



A Perceção dos Colaboradores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão e do Instituto Politécnico de Leiria face aos Riscos Psicossociais no Teletrabalho

Mestrado em Administração Pública

Ana Rita Andrade Albuquerque

Leiria, julho de 2026



A Perceção dos Colaboradores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão e do Instituto Politécnico de Leiria face aos Riscos Psicossociais no Teletrabalho

Mestrado em Administração Pública

Ana Rita Andrade Albuquerque

Dissertação realizada sob a orientação da Professora Doutora Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos e coorientação do Professor Doutor Luís Miguel Porto Romão Machado

Leiria, julho de 2026

Originalidade e Direitos de Autor

A presente dissertação é original, elaborada unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para a elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual a mesma foi realizada, a saber, Curso de Mestrado em Administração Pública, no ano letivo 2025/2026, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Agradecimentos

A presente dissertação só foi possível de ser realizada devido ao apoio e contributo de diversas pessoas. Assim gostaria de expressar, a todos, o meu mais sincero agradecimento.

Primeiramente, agradeço, à minha orientadora, Professora Doutora Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos e, ao meu coorientador, Professor Doutor Luís Miguel Porto Romão Machado, pela orientação, ajuda e conselhos prestados ao longo deste longo processo.

Agradeço, também, a todos os entrevistados que aceitaram participar nesta investigação, pelo tempo que disponibilizaram e pela partilha de informação que foi relevante para a concretização do estudo em causa.

Agradeço carinhosamente a toda a minha família e amigos, pelo apoio incondicional e pela motivação que me deram durante todo este percurso académico.

Resumo

A presente dissertação consiste na análise da perceção dos colaboradores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG), bem como, do Instituto Politécnico de Leiria (IPL) em relação aos riscos psicossociais em contexto de teletrabalho, sendo que são identificados os principais benefícios e as desvantagens desta prática e, também os principais riscos psicossociais sentidos. Assim sendo, foi adotado o método qualitativo para a presente investigação, tal como, foram realizadas 11 entrevistas semiestruturadas a colaboradores técnicos e administrativos da instituição em análise.

Os resultados obtidos demonstram que este fenómeno do teletrabalho é bastante apreciado e valorizado pelos colaboradores em estudo, principalmente devido aos benefícios deste, tais como, o aumento da qualidade de vida e do bem-estar, a redução dos gastos despendidos com deslocações e a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Os riscos psicossociais mais apontados foram o isolamento, a ansiedade, dores musculares e dores de cabeça. Os resultados evidenciam, ainda, que existe uma baixa literacia em relação ao Direito à Desconexão apesar, deste ser respeitado pela entidade empregadora.

Conclui-se que, atualmente, os colaboradores têm preferência pelo regime de teletrabalho, no entanto, este deve ser realizado de modo a manter um equilíbrio, ou seja, o teletrabalho não deve ser desempenhado a tempo inteiro, mas sim em regime híbrido salvaguardando, assim, o contacto presencial.

Palavras-chave: Teletrabalho, Transformação Digital, Riscos Psicossociais, Direito à Desconexão, Administração Pública, Ensino Superior.

Abstract

This dissertation consists of an analysis of the perceptions of employees at the Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) and the Instituto Politécnico de Leiria (IPL) regarding psychosocial risks in the context of teleworking, identifying the main benefits and disadvantages of this practice, as well as the main psychosocial risks perceived. Therefore, a qualitative method was adopted for this research, and 11 semi-structured interviews were conducted with technical and administrative employees of the institution under analysis.

The results obtained show that teleworking is highly appreciated and valued by the employees in the study, mainly due to its benefits, such as improved quality of life and well-being, reduced travel expenses, and a better work-life balance. The most frequently cited psychosocial risks were isolation, anxiety, muscle pain and headaches. The results also show that there is low awareness of the right to disconnect, despite this being respected by employer.

It can be concluded that, currently, employees prefer teleworking arrangement, however, this should be done in a way that maintains a balance, that is, teleworking should not be done full-time but rather on a hybrid arrangement, thus safeguarding face-to-face contact.

Keywords: Telework, Digital Transformation, Psychosocial Risks, Right to Disconnect, Public Administration, Higher Education.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Índice de figuras	x
Lista de tabelas	xi
Lista de siglas e acrónimos.....	xii
1. Introdução	1
2. Introdução ao Teletrabalho e Transformação Digital	4
2.1. Teletrabalho na Administração Pública.....	8
2.1.1. Teletrabalho na Pandemia Covid-19	9
2.1.2. Transformações Digitais no Setor Público	11
2.2. Riscos Psicossociais.....	13
2.2.1. Diferentes categorias de Riscos Psicossociais.....	17
2.3. O Teletrabalho e os Riscos Psicossociais	20
2.4. Legislação sobre a Segurança e Saúde no (Tele)Trabalho	23
2.4.1. Aplicação no Ensino Superior	25
2.4.2. A Negociação Coletiva.....	28
2.5. Política do Direito à Desconexão	29
3. Metodologia.....	33
3.1. Abordagem Metodológica e Tipo de Estudo	33
3.2. População e Amostra.....	35
3.2.1. Considerações Éticas	37
3.2.2. Caracterização da Amostra.....	37

3.3.	Instrumentos de Recolha de Dados.....	39
3.3.1.	Entrevistas	40
3.4.	Tratamento e Análise dos Dados.....	41
3.4.1.	Análise de Conteúdo	43
4.	Apresentação e Análise dos Resultados.....	45
4.1.	Apresentação dos Resultados	45
4.1.1.	Perceção Geral do Teletrabalho (Categoria A)	45
4.1.2.	Riscos Psicossociais Identificados (Categoria B)	47
4.1.3.	Organização do Tempo de Trabalho (Categoria C)	48
4.1.3.1.	Direito à Desconexão (Subcategoria C3)	49
4.1.4.	Responsabilidades e Carga de Trabalho (Categoria D)	50
4.1.5.	Tecnologias e Formação (Categoria E)	51
4.1.6.	Apoio Institucional (Categoria F)	52
4.1.7.	Condições de Trabalho em Casa (Categoria G)	55
4.1.8.	Preferências quanto ao Regime Futuro (Categoria H)	56
4.2.	Síntese dos Resultados	56
5.	Discussão dos Resultados.....	59
5.1.	Perceção Geral do Teletrabalho.....	59
5.2.	Riscos Psicossociais Identificados	61
5.3.	Organização do Tempo de Trabalho e Direito à Desconexão	62
5.4.	Responsabilidades e Carga de Trabalho, Tecnologias e Formação.....	63
5.5.	Apoio Institucional.....	63
5.6.	Condições de Trabalho em Casa.....	65
5.7.	Preferência quanto ao Regime Futuro	66
5.8.	Síntese da Discussão	66
6.	Conclusões.....	68

6.1.	Sugestão para Futuras Investigações	70
7.	Bibliografia.....	72
8.	Apêndices.....	84

Índice de figuras

Figura 1 - Fluxograma das Etapas da Análise de Conteúdo	42
---	----

Lista de tabelas

Tabela 1 - Riscos psicossociais mais comuns	16
Tabela 2 - Características Stressantes do Trabalho	17
Tabela 3 - Fontes de risco e consequências	19
Tabela 4 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para o Trabalhador	22
Tabela 5 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para as Organizações	22
Tabela 6 - Caracterização da Amostra (Entrevistados)	38
Tabela 7 - Síntese das Categorias Principais da Análise de Conteúdo.....	43

Lista de siglas e acrónimos

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AP	Administração Pública
CE	Comissão Europeia
CESE	Comité Económico e Social Europeu
cf.	confrontar
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
ESTG	Escola Superior de Tecnologia e Gestão
ETDAP	Estratégia para a Transformação Digital da Administração Pública
IDES	Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade
IPL	Instituto Politécnico de Leiria
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
p.	página
PNT	Período Normal de Trabalho
pp.	páginas
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
RJIES	Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
UE	União Europeia

1. Introdução

Ao longo dos tempos, em especial desde o aparecimento da pandemia COVID-19, o teletrabalho tem assumido um papel importante nas organizações, estando cada vez mais presente nas instituições quer do setor público, quer do setor privado. Apesar das vantagens, como uma maior flexibilidade do horário de trabalho ou a redução dos custos despendidos com deslocações, este fenómeno, que é o teletrabalho, também trouxe alguns desafios para os trabalhadores e empregadores, tais como, o isolamento ou a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional (OSHA, 2022; Messenger, 2019; Comité Económico e Social Europeu, 2021). Esta nova forma de trabalhar acrescida das transformações digitais contribuíram para o aparecimento dos riscos psicossociais. Assim sendo, considerou-se pertinente analisar a perceção que os trabalhadores têm do teletrabalho face aos riscos psicossociais. Não obstante a isso, considera-se que o tema em análise seja pertinente, pois, apesar do crescente interesse científico pelo teletrabalho após o período da pandemia COVID-19, continua a existir uma escassez de estudos centrados especificamente nos colaboradores técnicos e administrativos das instituições públicas de ensino superior portuguesas. Deste modo, torna-se importante analisar de que forma é que o teletrabalho influencia o bem-estar dos colaboradores e qual o impacto que teve na vida pessoal e profissional dos mesmos.

A presente dissertação foi realizada no âmbito do Mestrado em Administração Pública (AP), ministrado pela ESTG do IPL e versa sobre o tema “A Perceção dos Colaboradores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão e do Instituto Politécnico de Leiria face aos Riscos Psicossociais no Teletrabalho”.

Este estudo tem, como objetivo principal e, questão de investigação, analisar a perceção dos colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL em relação aos riscos psicossociais no contexto de teletrabalho, seja este em regime de permanência ou em regime híbrido. Como objetivos secundários, pretende-se identificar quais os principais riscos psicossociais com que os colaboradores se deparam durante o teletrabalho; avaliar o impacto que o teletrabalho teve na vida pessoal e profissional dos colaboradores; perceber de que forma é que o Regulamento de Teletrabalho do IPL influenciou a experiência dos

colaboradores; e, analisar a perceção que os colaboradores têm relativamente ao Direito à Desconexão.

Pretende-se, através deste estudo, contribuir para o desenvolvimento de políticas que visem mitigar possíveis riscos psicossociais que estejam associados ao teletrabalho, bem como, fornecer, ao Politécnico em causa, um estudo empírico que contribua para melhorar a sua capacidade de resposta na altura em que surjam dificuldades relacionadas ao tema em análise.

Em termos metodológicos, a dissertação integrou uma componente teórica assente na revisão da literatura especializada e na análise da legislação aplicável ao tema em estudo. Esta investigação assenta numa abordagem qualitativa com a finalidade de responder aos objetivos previamente definidos. A recolha dos dados centrou-se na realização de entrevistas semiestruturadas a um conjunto de onze colaboradores da ESTG/IPL que tivessem experiência a exercer funções em regime de teletrabalho. Os dados recolhidos foram transcritos e, posteriormente, analisados através da análise de conteúdo, de acordo com o método de Bardin, o que permitiu identificar alguns pontos em comum entre os colaboradores, bem como algumas discordâncias em relação aos mesmos temas, de igual modo, foram identificadas as principais categorias referentes ao estudo que demonstram a ideia que os entrevistados conferem ao regime de teletrabalho.

A estrutura da presente dissertação é composta por seis capítulos. O primeiro corresponde à introdução, sendo que neste capítulo é apresentado o tema em estudo, bem como os objetivos do mesmo, é ainda apresentada a metodologia adotada e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo abrange toda a revisão da literatura em estudo. Inicialmente é apresentada uma breve introdução ao teletrabalho e à transformação digital, sendo abordado o conceito de ambos, bem como a relação destes no contexto da AP em Portugal. De seguida é aprofundado o tema do teletrabalho na AP em termos jurídicos, sendo abordado este fenómeno no âmbito da pandemia, assim como, as transformações digitais no setor público. Ao longo deste capítulo é, ainda, analisado o tema dos riscos psicossociais e as suas diferentes categorias, bem como a relação destes com o teletrabalho. É ainda realizado um breve enquadramento legal em termos da matéria relacionada à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), sendo que se faz uma alusão desta ao ensino superior. Para finalizar este segundo capítulo, é abordada a negociação coletiva e o Direito à Desconexão.

O terceiro capítulo versa sobre a metodologia que foi adotada, detalhando a abordagem e o tipo de estudo, os objetivos da investigação, a população e a amostra sendo, de igual modo, elaborada uma caracterização da mesma, e os aspetos relativos à recolha de dados.

No quarto capítulo procedeu-se com a apresentação e análise dos resultados obtidos através das entrevistas aplicadas, com a finalidade de dar resposta ao objetivo principal e aos secundários anteriormente definidos. Por sua vez, o quinto capítulo, dedica-se à discussão dos resultados anteriormente obtidos.

Por fim, o sexto capítulo expõe as conclusões obtidas decorrentes do estudo de investigação realizado e, alude às limitações sentidas durante a elaboração da dissertação, terminando com a indicação de algumas sugestões para o IPL e para os seus colaboradores.

De uma forma geral, pretende-se que esta investigação contribua para uma melhor compreensão da perceção dos colaboradores relativamente aos benefícios e aos riscos psicossociais associados ao teletrabalho, fornecendo evidência empírica relevante para a gestão de recursos humanos em contextos de trabalho híbrido.

2. Introdução ao Teletrabalho e Transformação Digital

O teletrabalho remonta para finais do século XVIII, onde as inovações tecnológicas começavam a mudar o mundo do trabalho (França et al., 2021, p. 5), mais tarde, por volta de 1970, este termo ganhou outro destaque através de Jack Nilles que afirmou que o teletrabalho era uma forma de substituir as deslocações até ao local de emprego através do uso de tecnologias (Fincato, 2019, p. 61).

Ao longo dos tempos tem se registado um claro acréscimo da adoção do teletrabalho, algo proporcionado essencialmente devido aos constantes avanços tecnológicos e às vantagens que este regime pode trazer (OSHA, 2022). O teletrabalho pode ser executado de uma forma completa (a tempo inteiro) ou através do regime híbrido (Moglia et al., 2021).

Com a finalidade de colmatar as desvantagens e, de igual modo, aproveitar as vantagens provenientes do teletrabalho, surgiram os primeiros diplomas que regulamentavam este regime. Em 1996, surgiu a Convenção n.º 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa ao trabalho no domicílio, tendo esta sido consolidada pela Recomendação n.º 184 (Gomes, 2020, p. 4). Mais tarde, foi regulamentado o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, sendo que este definia, no ponto 2, o teletrabalho como “uma forma de organizar e/ou executar trabalho, usando tecnologia da informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que também poderia ser executado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações regularmente” (European Trade Union Confederation, 2002, p. 2). A Agência Europeia para a SST refere, por sua vez, que o teletrabalho é definido através do uso de tecnologias com a finalidade de trabalhar fora das instalações da organização (OSHA, 2022).

No que diz respeito ao teletrabalho no ordenamento jurídico português este foi introduzido, pela primeira vez, através da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto que estabelecia este regime ao longo dos artigos 233.º e 243.º, sendo que este diploma tinha sido sustentado pelo Acordo-Quadro sobre o Teletrabalho de 2002 (Machado & Sampaio, 2025, p. 74; Ferreira et al., 2024, p. 8). Atualmente, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, refere no n.º 1 do artigo 165.º que, o teletrabalho, é “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado

por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”; importa referir que esta Lei revoga a anteriormente referida. Conforme refere Maria Irene Gomes, o fenómeno do teletrabalho pode ser entendido como uma prestação de trabalho que é realizada, por norma, num local que não corresponda aos “tradicionais centros de trabalho” e que, recorra regularmente às Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) para desempenhar a atividade (2020, p. 9). O teletrabalho pode ser adotado por um trabalhador que já se encontre a desempenhar funções numa determinada entidade, caso a sua atividade assim o permita, ou, por um trabalhador que não esteja vinculado à organização e seja contratado, diretamente, nesse regime (Gomes, 2020, p. 10). O teletrabalho encontra-se, então, previsto entre o artigo 165.º ao artigo 171.º do CT. O artigo 166.º refere que, caso o trabalhador contraponha a decisão do empregador em adotar o regime de teletrabalho, o mesmo não necessita de se justificar e tal ação não pode ser alvo de despedimento (cf. n.º 6).

Em termos de teletrabalho, o CT não foi alvo de alterações significativas, contudo, o aparecimento da pandemia COVID-19 impulsionou a adoção deste regime. Alguns estudos demonstram que esta prática não está limitada apenas a este acontecimento referindo que, o teletrabalho continuou a marcar presença no período pós-pandemia. Como veremos mais à frente neste estudo, no que diz respeito ao regime de teletrabalho, o CT foi alvo de várias alterações pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, no entanto, não obstante a isso, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que se enquadra no âmbito da Agenda do Trabalho Digno também realizou algumas alterações no CT, inclusive em relação ao teletrabalho, tendo alargado o direito que os trabalhadores têm a este regime caso tenham filhos menores até 3 anos de idade ou, independentemente de serem ou não menores, que tenham “deficiência, doença crónica ou doença oncológica” (Zucconi et al., 2024; cf. n.º 2 do artigo 166.º-A).

Relativamente à transformação digital, esta é uma das principais causas para as alterações das características do trabalho. O aumento das TIC permitiu que o trabalho não tivesse de ser realizado a uma determinada hora ou local, algo que contribuiu para um aumento da flexibilidade e autonomia dos trabalhadores (Pascua, 2024, p. 16).

A transformação digital no contexto da AP tem como finalidade a modernização dos serviços públicos, tornando os mesmos mais eficientes e acessíveis aos cidadãos, permitindo, assim, que haja uma melhor interação entre o governo e a população (Schiefler et al., 2020, p. 106). A Agência para a Reforma Tecnológica do Estado (ARTE), antigamente denominada por

Agência para a Modernização Administrativa (AMA), é um organismo público português que está responsável por essa mesma modernização (Arte, s.d.).

Tendo em consideração o teletrabalho e a transformação digital, a modernização da AP é vista como um processo em desenvolvimento constante em Portugal, sendo que, a sua finalidade é a de assegurar uma maior eficiência dos serviços, bem como torná-los mais acessíveis às empresas e aos cidadãos. O programa SIMPLEX 2025, tal como a Estratégia para a Transformação Digital da Administração Pública 2021-2026 (aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 131/2021, de 10 de setembro) pretendem tornar os processos mais simples, valorizar os dados, bem como, reforçar as competências da função pública em relação ao campo digital (Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, 2025).

Esta situação torna-se, particularmente, relevante, visto que a adoção do teletrabalho está relacionada com a capacidade que os trabalhadores têm em se adaptar às novas plataformas e ferramentas digitais que vão surgindo e, tendo em conta, o nível de modernização que as instituições públicas possuem. Deste modo, a transformação digital emerge como um pilar para a estabilização do fenómeno do teletrabalho na AP, sendo que esta afeta, tanto a produtividade como a qualidade de vida que os trabalhadores têm e, também a forma com que organizam o seu trabalho.

De acordo com os autores, Stolterman e Fors a transformação digital é definida como “as mudanças que a tecnologia digital causa ou influencia em todos os aspectos da vida humana” (2004, p. 689). Esta transformação implicou que o setor público se reinventasse ao, por exemplo, reformular os serviços que oferecia (Pacheco et al., 2020, p. 99).

A junção do teletrabalho com a transformação digital veio dinamizar a forma de trabalhar, um dos exemplos, deve-se à pandemia, onde diversas organizações tiveram de se adaptar e implementar ferramentais digitais de modo a manter o mesmo nível de produtividade que tinham anteriormente (Lund et al., 2021, p. 37).

Nos dias atuais, o teletrabalho está relacionado, de uma forma direta, com a transformação digital, dado que, tanto a sua implementação, bem como, a continuidade do mesmo estão sujeitas à utilização de tecnologias que proporcionam que, a maneira como se exerce o trabalho seja reformulada. O uso de ferramentas e plataformas digitais referentes à comunicação (ex.: *Microsoft Teams*), à gestão documental e, ao acesso remoto (ex.: *VPN*)

garantiu que as entidades, quer do setor público como do setor privado, prosseguissem com o normal funcionamento das suas atividades e que mantivessem a mesma capacidade produtiva que outrora tinham quando não tinham trabalhadores a desempenhar este regime de trabalho.

Num contexto de teletrabalho, o aumento do uso destas tecnologias tem sido associado à gestão algorítmica, sendo que este é um fenómeno recente que se refere à utilização de algoritmos de *softwares* para automatizar as funções ou decisões de gestão relativas ao trabalho que, por norma, são realizadas pelo ser humano (Cefaliello et al., 2023; Eurofound, 2026).

De acordo com Cefaliello et al., este fenómeno está ligado à inteligência artificial pelo que a sua presença pode levar a uma redução da participação humana no trabalho em geral (2023, p. 2). Tal situação pode ser considerada como alarmante visto que algumas das decisões que possam vir a ser tomadas podem ser influenciadas pelas decisões do passado, isto devido aos dados que já se encontram inseridos nos sistemas, o que faz com que os resultados possam ser discriminatórios (Cefaliello et al., 2023, p. 6). Além disso, esta situação pode agravar os riscos existentes a nível de SST, em especial os riscos psicossociais, comprometendo a autonomia dos trabalhadores para tomar decisões, mesmo que estas sejam de pequena importância, e, à intensificação do trabalho (Cefaliello et al., 2023, pp. 7 e 14). Um estudo realizado pela Eurofound (2026) observou que, a nível europeu, grande parte dos trabalhadores que, exercem o seu trabalho através de plataformas *online*, estão expostos a uma grande vigilância (tais como, monitoramento de *emails*, registo de horas em trabalho e o tempo gasto a desempenhar determinadas tarefas) e controlo algorítmico. Assim, a gestão algorítmica pode expor os trabalhadores a um controlo inadequado na qual muitas das decisões tomadas são realizadas com base em dados que estão introduzidos nos programas algorítmicos sem qualquer tipo de controlo, estando por sua vez enviesados ou, até, errados.

A transformação digital tem alcançado impactos positivos no mundo do trabalho, em especial no que diz respeito à promoção de um ambiente de trabalho saudável, no entanto, esta transformação também contribuiu para o aparecimento de desafios relacionados às condições de trabalho e aos riscos psicossociais (Moja, 2024).

2.1. Teletrabalho na Administração Pública

Em termos da legislação aplicável em Portugal, podemos observar que, o teletrabalho, foi evoluindo ao longo do tempo, principalmente durante e após a pandemia COVID-19. Este regime já se encontrava estabelecido no CT de 2003 que, conforme referido anteriormente, foi sustentado pelo ponto 2 do Acordo-Quadro sobre o Teletrabalho (um acordo europeu) de 2002. O respetivo ponto do acordo engloba qualquer indivíduo que esteja a realizar teletrabalho consoante a definição apresentada, ou seja, o mesmo é dirigido aos teletrabalhadores.

O período pandémico veio expor os problemas do ordenamento jurídico em vigor, demonstrando que o CT necessitava de ser adaptado à nova realidade que o país atravessava, desta forma, surgiu a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro que, conforme é referido no artigo 1.º da presente lei, modificou o regime de teletrabalho tendo alterado o CT (Santos, 2023, pp. 342, 343). Esta prática encontra-se, atualmente, consagrada, de uma forma mais detalhada, na Lei n.º 83/2021 tendo a mesma efetuado alterações em alguns artigos (do artigo 165.º ao 171.º do CT em vigor), (Roxo, 2024, pp. 6, 7). É importante referir que a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, referente ao CT continua em vigor, pelo que a Lei n.º 83/2021 apenas veio alterar alguns artigos do diploma e não substituí-lo.

O artigo 2.º da Lei n.º 83/2021, conforme referido, alterou um conjunto de artigos, sendo que uma das alterações corresponde ao artigo 165.º do CT onde, no n.º 1, entende-se por teletrabalho “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”, embora nesta definição fique, numa primeira análise, subentendido que cabe ao teletrabalhador determinar o local onde pretende executar o trabalho e não ao empregador, concerne referir que esta decisão é realizada por ambas as partes. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 5.º, da lei em causa, prevê que “o regime jurídico do teletrabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, à Administração Pública central, regional e local”, ou seja, em Portugal, o regime jurídico que está disposto no CT é aplicável, em parte, à AP.

Por sua vez, a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que diz respeito à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece nos artigos 68.º e 69.º a aplicação do teletrabalho para os trabalhadores em funções públicas. Embora estes artigos não se foquem apenas neste regime, eles articulam a forma como o mesmo está relacionado com o vínculo de emprego

público. É fundamental realçar que este regime não é aplicado na sua totalidade à AP, pelo que é necessário ter em conta o disposto na LTFP no momento da sua aplicação aos trabalhadores do setor público.

2.1.1. Teletrabalho na Pandemia Covid-19

Nos últimos anos, especialmente desde o aparecimento da pandemia COVID-19, o teletrabalho ganhou um destaque diferente, sendo que este deveu-se, em certa parte, aos constantes avanços tecnológicos.

Portugal registou uma forte adoção da prática do teletrabalho durante a pandemia, algo que se desencadeou devido ao aparecimento de conflitos, bem como de dúvidas entre os trabalhadores e as entidades patronais em relação aos direitos e deveres deste regime (Grave et al., 2024, p. 20). Aquando o surgimento da pandemia COVID-19, a AP teve a necessidade de se adaptar aos constantes desafios que esta trazia para as empresas. Antes deste acontecimento, a legislação referente ao teletrabalho, disposta no CT português, não registava muitas alterações, contudo, com a chegada da pandemia houve a necessidade de utilizar esta prática como meio de mitigar a doença e de assegurar a proteção da saúde pública, algo que provocou um acréscimo da adoção deste regime (Grave et al., 2024, p. 22).

Madureira e Rando (2022, p. 124) aludem, num estudo, para os resultados de uma investigação realizada nas administrações centrais de diversos países da EU, onde se concluiu que, devido à pandemia, grande parte das empresas públicas demonstraram serem eficientes e eficazes em adaptarem-se e implementarem o regime de teletrabalho.

A OIT menciona que o teletrabalho é um acontecimento que, mesmo finda a pandemia, veio para ficar (OIT, 2020, p. 4). Segundo o Comité Económico e Social Europeu (CESE), o teletrabalho foi uma mais-valia no momento em que decorria a pandemia, uma vez que os impactos negativos que advinham da mesma foram reduzidos devido à adoção desta prática¹.

O relatório *World Employment and Social Outlook*, da OIT, refere que, embora se observe uma estabilização dos indicadores do mercado de trabalho, o esperado era que 2025 fosse um ano em que a criação de emprego obtivesse um crescimento menor ao previsto (de 1,7

¹ Parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 24 de março de 2021, (Bruxelas). *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 220). No ponto 3.4.

pontos percentuais para 1,5), assim, o relatório apontava para um aumento, de postos de trabalho, de 53 milhões, sendo este valor inferior aos 60 milhões anteriormente previstos, o que se refletia numa diminuição do crescimento económico (International Labour Organization, 2025). Contudo, o relatório *Employment and Social Trends* de 2026, confirmou uma desaceleração no crescimento do emprego a nível global prevendo um crescimento de 1% e não os esperados 1,5% , este valor representa um claro abrandamento do crescimento da economia face ao previsto (International Labour Organization, 2026, p. 8).

A verdade é que fruto da pandemia houve uma maior adesão ao teletrabalho, algo que foi possível de se verificar em Portugal. Em 2009, cerca de 5,2% dos portugueses trabalhavam a partir de casa, uma década depois, em 2019, esse valor passou para 16,3%, sendo que o mesmo se encontrava ligeiramente abaixo da média da União Europeia (UE) que detinha 17 pontos percentuais, no entanto, durante a pandemia os valores registados foram de 25,1% (Fundação José Neves, 2021). Este último valor pode ser justificado com a aplicação de uma das medidas propostas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), sendo esta a de “obrigar” os indivíduos a adotar o teletrabalho, sempre que tal situação fosse possível. Em 2021, os números registados alcançavam o dobro face ao ano de 2019, sendo que mais de 40 milhões de europeus adotavam esta prática, estes valores justificam-se devido ao aparecimento da pandemia COVID-19 e, consequentemente, às medidas e restrições que foram implicadas com a finalidade de controlar a mesma (Eurofound, 2025).

O número de pessoas em teletrabalho, desde o início do século, tem vindo a aumentar em determinados países europeus (Eurofound & ILO, 2017, p. 13). De acordo com dados dos Instituto Nacional de Estatística (INE), Portugal registou no 2.º trimestre de 2025, um aumento da adoção do regime de teletrabalho, tendo atingido um total de 20,9 pontos percentuais, num universo de 5.248,3 mil pessoas empregadas, valor este que se manteve imóvel face ao trimestre anterior (Instituto Nacional de Estatística, 2025, p. 1).

Rosária Ramos e Sónia Gonçalves (2024, p. 98) concluíram, através de um estudo realizado após a pandemia, que a perceção dos trabalhadores face à “saúde, bem-estar e conciliação trabalho-vida-privada” estavam, em parte, relacionados com os efeitos que o teletrabalho pode provocar. Dentre os inquiridos, alguns relataram que a mudança para o teletrabalho melhorou significativamente a sua saúde, enquanto que outros referiram que a sua qualidade de vida tendeu a melhorar, ambas as situações foram associadas à redução das deslocações

diárias, sendo que neste caso os trabalhadores usufruíam de um tempo adicional para a sua vida pessoal. Por outro lado, o estudo indica que vários inquiridos sentiram, durante a pandemia e principalmente na altura em que o país estava em “confinamento obrigatório”, a pressão de ter de conciliar o teletrabalho com a vida privada, de igual forma, sentiram dificuldade em desligar-se das TIC (Ramos & Gonçalves, 2024, p. 99).

É de referir que, durante o período pandémico, o teletrabalho foi, para muitos trabalhadores, imposto face à situação que ocorria nessa altura e, devido ao momento repentino, este surgiu sem preparação. A verdade é que, com a necessidade de proteger e evitar que os cidadãos ficassem expostos ao vírus da COVID-19, o Governo português emitiu um Decreto (n.º 2-A/2020, de 20 de março) onde declarava que a adoção ao regime de teletrabalho era, sempre que possível, algo obrigatório (cf. artigo 6.º). Assim sendo, nestes casos o teletrabalho era visto como sendo de emergência dado o estado de calamidade que o país ultrapassava.

2.1.2. Transformações Digitais no Setor Público

Os constantes avanços tecnológicos trazem consigo novas tecnologias, o que por sua vez se traduz em novas oportunidades para o setor público. Para a Comissão Europeia (CE) estas tecnologias não só trazem diversas oportunidades como também têm a capacidade de contribuir para um governo mais transparente, bem como de melhorar a interação deste para com os cidadãos através da simplificação de diversos processos. A CE menciona, ainda, que a transformação digital no contexto do governo permite modernizar a AP (European Commission, 2021).

Durante o período da pandemia COVID-19, os países da UE fizeram progressos relativamente aos esforços da digitalização, contudo, de acordo com o Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES), em 2022, Portugal encontrava-se na 15.^a posição dentre os diversos Estados-Membros, sendo que o mesmo estava abaixo da média da UE (52,3) com uma classificação de 50,8 pontos (IDES, 2022, p. 3).

O IDES refere que o governo português teve uma evolução contínua ao longo do tempo, sendo que o mesmo modernizou os seus serviços e transformou a AP através de uma digitalização sustentada. Assim sendo, foram realizados vários investimentos em infraestruturas de forma a alcançar o sucesso da transformação digital, dentre desses investimentos, o IDES destaca como exemplo o programa SIMPLEX. Um dos desafios da

AP está relacionada com a inclusão digital. Dado que, nem todos os cidadãos possuem competências digitais e, que existe uma dependência dos serviços, são diversos os indivíduos que podem ser excluídos. Foi então desenvolvida a Rede de Espaços Cidadão com o objetivo de demonstrar como é que esses serviços podiam ser utilizados (IDES, 2022, p. 4,5). De igual forma, e tendo em conta a necessidade de amplificar as competências digitais e de atenuar a inclusão digital foi desenvolvido o programa AP Digital 4.0 que consistia na formação de cerca de 60 mil funcionários do setor público anualmente (IDES, 2022, p. 20).

De acordo com este relatório, a transformação digital em Portugal, conta com diversas iniciativas que estão presentes no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR). Relativamente a este plano, cerca de 22,1% era dirigido a medidas digitais que se destinavam, por exemplo, à área da educação ou à melhoria da eficiência da AP. No que diz respeito à educação, foram adquiridos computadores, tanto para os docentes como para os alunos, com a finalidade de garantir que as escolas públicas melhorassem a conectividade (IDES, 2022, p. 6).

Tendo ainda em consideração o IDES, em 2022, Portugal ocupava a 14.^a posição em relação aos “serviços públicos digitais”, sendo que o mesmo se situava ligeiramente acima da média da UE (67,3) com uma classificação de 67,9 pontos. Com o objetivo claro de modernizar os serviços e de transformar a AP, cerca de 95% dos “principais serviços públicos” disponibilizados estavam disponíveis *online*. Em decorrência da modernização, a Estratégia para a Transformação Digital da Administração Pública (ETDAP) pretendia “reforçar o compromisso de Portugal de prestar serviços públicos digitais integrados e sem descontinuidades ... confirmando a importância da interoperabilidade e da reutilização de dados para a transformação digital do setor público” (IDES, 2022, p. 18).

Além do IDES, a transformação digital em Portugal pode ser analisada tendo por base algumas estratégias, bem como através de instrumentos de políticas públicas que estejam em aplicação. Alguns dos instrumentos são, conforme anteriormente mencionado, o programa SIMPLEX ou a ETDAP 2021-2026, que pretendem, através de determinadas medidas, modernizar a AP portuguesa, promover a digitalização dos serviços públicos e dos processos ou, ainda, de aumentar as capacidades digitais dos trabalhadores da função pública.

Rocha et al. (2024), referem num estudo que, o teletrabalho tem se revelado como um ponto crucial para a organização da AP, ao mesmo tempo que demonstram que é necessário alterar a liderança ou ajustá-la aos dias atuais, uma vez que esta desempenha, durante o teletrabalho,

“um papel crucial para garantir o sucesso e a eficiência da organização” (Rocha et al., 2024, p. 72) e, do mesmo modo, a comunicação deve ser adaptada conforme o contexto.

Em relação à AP, as transformações digitais não estão circunscritas apenas à modernização dos serviços públicos decorrentes dos constantes avanços tecnológicos, pelo que estas transformações também exigem algumas mudanças a nível organizacional. De igual modo, através da adoção de novas tecnologias e da promoção da digitalização dos serviços e dos processos no setor público foi possível colocar em prática diferentes formas de trabalho que ofereciam uma maior flexibilidade, tais como o trabalho híbrido (Rocha et al., 2024, pp. 67, 68). Registou-se, assim, uma tendência para a implementação de novas formas de trabalho na AP, sendo que, de acordo com Rocha et al., estas tendências impulsionaram, tanto o teletrabalho como o trabalho híbrido no setor público, algo que ganhou especial destaque após a pandemia COVID-19 que veio reforçar “ainda mais a necessidade de transformação digital e a implementação de modelos de trabalho híbridos” (2024, p. 68).

2.2. Riscos Psicossociais

Os constantes avanços tecnológicos, bem como as diversas mudanças no ambiente de trabalho que foram ocorrendo ao longo dos tempos, conduziram a um conjunto de riscos em relação à segurança e à saúde dos trabalhadores, sendo que, posteriormente, estes desencadearam o aparecimento dos riscos psicossociais (UGT, 2017). Essas mudanças e as novas formas de trabalhar originaram, de acordo com Forastieri (2016, p. 13), o aparecimentos de novos riscos psicossociais. Dadas essas mudanças, é possível que a definição, de riscos psicossociais, possa ainda vir a alterar-se ao longo do tempo.

Inicialmente, por volta de 1950, os estudos relativos aos riscos psicossociais focavam-se numa perspetiva individual, contudo, durante a década de 1960, surgiram diversas pesquisas relacionadas ao ambiente de trabalho e de como é que este poderia influenciar a saúde dos trabalhadores (Cox et al., 2000, p. 67). Os riscos psicossociais ganharam, de acordo com Hernâni Veloso Neto (2014, p. 25), “uma centralidade analítica e técnica” nos últimos anos, muito essencialmente devido a iniciativas que foram realizadas por parte de diversas instituições, entre elas a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound). Estes riscos eram apresentados como riscos emergentes dado que estavam a adquirir essa centralidade; um risco emergente é qualquer risco “novo e que está

a aumentar” (EU-OSHA, 2007, p. 1). Apesar destes riscos terem sido mencionados, outrora, como emergentes, estudos recentes, tal como o *OSH Pulse 2025*, demonstram que estes já não são considerados como tal. Os riscos psicossociais são vistos como um ponto crucial para a segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (isto não significa que os riscos sejam considerados como algo positivo para os cidadãos, mas sim que, ao deixar de serem considerados como emergentes, estes passaram a ser “objeto” de preocupação para as entidades empregadoras, assim como para os legisladores, o que faz com que exista uma maior atenção sobre os mesmos de forma a evitar problemas futuros), algo que se deve, essencialmente, à transformação digital e ao teletrabalho, sendo que, por este motivo, existe a necessidade de se tomar medidas para que a saúde física ou mental dos trabalhadores seja protegida, tal como, para garantir que o bem-estar dos mesmos seja assegurado (EU-OSHA, 2025a).

Hernâni Veloso Neto (2014, p. 33) refere que, embora os termos risco e fator de risco sejam conceitos diferentes, estes tendem a ser confundidos na literatura. O fator de risco representa aquilo que pode originar o risco, enquanto que, o risco retrata a possibilidade do fator provocar danos. Esta situação também ocorre em relação aos conceitos de riscos psicossociais e de fatores de riscos psicossociais, sendo que existem divergências na literatura relativamente aos mesmos.

Assim sendo, os riscos psicossociais podem ser referidos como todos os fatores que, em contexto de trabalho, influenciam de uma forma negativa os trabalhadores, sejam eles a nível físico, psicológico e/ou social. Em 1984, a OIT definia os fatores de riscos psicossociais como as

interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades dos trabalhadores, as necessidades, a cultura, as considerações pessoais extra-laborais que podem, através de percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho (1984, p. 3).

Os riscos psicossociais resultam de problemas na elaboração, organização e administração do tempo de trabalho, assim como ocorrem de um ambiente laboral complexo que pode gerar impactos negativos em termos físicos, psicológicos e sociais, tais como depressão ou ansiedade (OSHA, s.d.). Para Gollac e Bodier, os riscos psicossociais são vistos como

“riscos para a saúde mental, física e social, causados pela interação de fatores socioeconómicos com a psique das/os trabalhadoras/es” (Gollac & Bodier, 2011).

A Ordem dos Psicólogos refere que os riscos psicossociais consistem numa das maiores ameaças ao bem físico e psicológico, sendo que podem por em causa o desempenho das entidades e gerar efeitos negativos aos trabalhadores (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023, p. 13).

Na UE, a Diretiva 89/391/CEE, de 1989 tem como objetivo executar medidas que promovam a melhoria “da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho” (cf. n.º 1 do artigo 1.º), nesta é possível verificar a existência de um artigo que refere que as entidades patronais têm, entre outras, a obrigação de avaliar os riscos que possam pôr em causa a segurança e a saúde dos seus trabalhadores (cf. artigo 6.º). Todavia, um estudo realizado aponta que, na UE, apenas 20% das organizações informa os seus trabalhadores acerca dos riscos e que, nem todas tomam iniciativas para os colmatar. Estes resultados são alarmantes, dado que existem investimentos europeus que visam sensibilizar e fornecer meios adequados para que os empregadores evitem os efeitos negativos dos riscos psicossociais (Jain et al., 2022, p. 2).

Meneses et al. (2024) observaram, num estudo realizado recentemente que, o teletrabalho tende a ser uma prática cada vez mais recorrente, sendo que a mesma se intensificou aquando o aparecimento da pandemia devido, essencialmente, aos avanços registados na área da digitalização, resultando num aumento de casos de “*stress* tecnológico”; ou seja, a sensação “de ansiedade de um indivíduo em relação à sua capacidade de utilizar a tecnologia de forma eficaz, ou o sentimento de frustração, no caso de a utilização fracassar” (Direção-Geral da Saúde, 2021, p. 19). Os autores constataram ainda que o aumento da adoção do teletrabalho durante o período pandémico, embora tivesse como objetivo assegurar a proteção da saúde pública, foi um fio condutor no aumento de acontecimentos como o isolamento social e os conflitos entre a vida profissional e pessoal. O fenómeno de *Work-Family Conflict*, em português o Conflito Trabalho-Família, ocorre quando há uma invasão do trabalho na vida familiar ou pessoal dos trabalhadores, este conflito pode resultar das dificuldades que os colaboradores têm em conciliar ambas as esferas (profissional e pessoal) (Shin, 2025).

Kortum et al. (2010, p. 227) realizaram um estudo com um conjunto de especialistas que entrevistaram cerca de 29 pessoas provenientes de diferentes países em desenvolvimento. As entrevistas estiveram relacionadas com a forma que os riscos psicossociais e a pressão no trabalho podem afetar a saúde dos indivíduos, após a aplicação das entrevistas, os

resultados permitiram identificar três temas principais: a saúde física e a mental e, os comportamentos adversos à saúde (Kortum et al., 2010, p. 230).

Tabela 1 - Riscos psicossociais mais comuns

Temas	Resultados de saúde
Saúde física	Sistema cardiovascular (Coração e circulatório)
	Gastrointestinal; Diabetes; Úlceras
	Distúrbios musculoesqueléticos; Dores de cabeça
	Sintomas dermatológicos e respiratórios
	Deficiências/lesões; alguns tipos de cancro
Saúde mental	Depressão, ansiedade, problemas emocionais
	Suicídio/comportamentos suicidas
	Transtornos mentais (em geral)
Comportamentos adversos à saúde	Abuso de substâncias
	Tabagismo; Obesidade

Fonte: Adaptada de Kortum et al., 2010, p. 230

Mais recentemente, o relatório *OSH Pulse 2025*, solicitado pela EU-OSHA, onde foram realizadas cerca de 28 220 entrevistas a trabalhadores empregados nos países da UE, demonstra que, 44% dos trabalhadores sentem-se sobrecarregados em termos do trabalho que têm para realizar ou que estão expostos a uma pressão forte relacionada com o tempo, ou seja, os trabalhadores em causa sentem que lhes são atribuídas demasiadas funções para o tempo que têm disponível, sendo que os prazos para as cumprir acabam por ser curtos, tal situação pode acabar por afetar a saúde mental destes trabalhadores, causando momentos de *stress* ou ansiedade. De igual modo, 34% menciona a falta de reconhecimento pelo trabalho que executam referindo uma falta de recompensas, seja em termos de remuneração ou de novas oportunidades na carreira, enquanto que, 29% refere a existência de uma má comunicação por parte da organização. O relatório indica ainda que, 17% dos entrevistados referem não ter autonomia sobre o trabalho que desempenham ou sobre o ritmo do mesmo, 16% menciona situações de violência ou abuso de pessoas fora do contexto organizacional, tais como clientes ou alunos, e, 8% diz ter sido alvo de situações de assédio e intimidação no trabalho (EU-OSHA, 2025b, p. 10).

2.2.1. Diferentes categorias de Riscos Psicossociais

A OMS atenta que um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito que os trabalhadores usufruem (WHO, 2024). Gro Harlem Brundtlan referia, em 2001, através do Relatório Mundial de Saúde, que a generalidade dos problemas físicos e mentais eram, naquela altura, influenciados pela junção de fatores “biológicos, psicológicos e sociais” (World Health Organization, 2001).

Cox et al. (2000, p. 68) referem que existem dez tipos de riscos psicossociais e que os mesmos podem ser associados a duas categorias, sendo elas o “contexto do trabalho” e o “conteúdo do trabalho” (tabela 2). A primeira refere-se aos riscos que emergem na organização do trabalho, bem como nas relações de trabalho, enquanto que a segunda alude aos riscos que estão relacionados tanto às condições como à organização do trabalho.

Tabela 2 - Características Stressantes do Trabalho

Categoria	Condições que definem o risco
Contexto do trabalho	
Cultura e função organizacional	Má comunicação, baixos níveis de apoio à resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição de objetivos organizacionais.
Papel na organização	Ambiguidade e conflito de funções, responsabilidade por pessoas.
Desenvolvimento da carreira	Estagnação e incerteza na carreira, insegurança no emprego, baixo valor social do trabalho.
Controlo de decisão	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controlo sobre o trabalho.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, relações precárias com superiores, conflitos interpessoais, falta de apoio social.
Interface casa-trabalho	Demandas conflitantes de trabalho e de casa, pouco apoio em casa, problemas de carreira dupla.

Conteúdo do trabalho	
Equipamentos de trabalho e ambiente de trabalho	Problemas relativos à fiabilidade, disponibilidade, adequação e manutenção ou reparação de equipamentos e das instalações.
Organização de tarefas	Falta de variedade ou ciclos de trabalho curtos, subutilização de competências, alta incerteza.
Carga/Ritmo de trabalho	Sobrecarga/subcarga de trabalho, falta de controlo sobre o ritmo, elevados níveis de pressão de tempo.
Horário de Trabalho	Trabalho por turnos, horários de trabalho inflexíveis, horários imprevisíveis, horários longos.

Fonte: Adaptada de Cox et al., 2000, p. 68

De acordo com Cox et al. (2000, p. 69), no “contexto de trabalho” a “função na organização” é um risco que pode ser motivado, essencialmente, pela falta de clareza dos empregadores para com os trabalhadores acerca das suas responsabilidades no trabalho ou até pela existência de conflitos nas funções. Contudo, os autores referem outros aspetos que podem desencadear os riscos, sendo eles a ambiguidade de funções, o conflito de funções, a insuficiência de funções e a responsabilidade pelas pessoas (Cox et al., 2000, p. 69). Relativamente à insuficiência acontece que, nem sempre, as empresas conseguem aproveitar o que os trabalhadores têm para oferecer; com o passar do tempo esta situação pode ser uma das causas para o aparecimento de sensações como é o caso do *stress* (Cox et al., 2000, p. 70). Por outro lado, no “conteúdo do trabalho”, a “conceção de tarefas” pode ser estimulada pela repetibilidade de funções desempenhadas ou mesmo pelo não aproveitamento das competências dos trabalhadores (Cox et al., 2000, p. 75).

Apesar da literatura clássica identificar os riscos psicossociais tendo em conta as características do trabalho, a literatura mais recente identifica estes riscos, não só conforme essas características, mas com base nas novas formas de trabalho (teletrabalho por exemplo) e nas transformações digitais que ocorreram. De acordo com o relatório *OSH Pulse 2025*, referido anteriormente, podemos observar que os riscos psicossociais apontados pelos entrevistados vão, em parte, de encontro aos que a literatura clássica já indicava. Os riscos destacados foram os seguintes: a sobrecarga de trabalho, a pressão do tempo disponível, falta

de reconhecimento e falta de recompensas, existência de uma má comunicação por parte da organização, falta de autonomia, situações de violência ou abuso de pessoas fora do contexto organizacional, situações de assédio e intimidação no trabalho (EU-OSHA, 2025b, p. 10).

Com o tempo, os riscos psicossociais podem gerar consequências tanto para os trabalhadores como para as organizações. Para os trabalhadores as consequências são individuais e podem ser representadas em três categorias, sendo elas: comportamentais, fisiológicas e psicológicas. Em relação às comportamentais, estas incluem o isolamento, faltas ao trabalho, erros na elaboração de tarefas e em alguns casos o suicídio; as fisiológicas dizem respeito a dores de cabeça e musculares, bem como a dificuldades respiratórias; já as psicológicas estão relacionadas à depressão, ao nervosismo, a insónias e cansaço extremo, perdas de memória, entre outras. Por sua vez as consequências para as empresas são, sobretudo a nível da redução da produtividade, da desmotivação, do aumento do absentismo bem como dos acidentes de trabalho, etc (UGT, 2017).

Em 2014, foi realizado um relatório que identificou cinco categorias diferentes de fatores que podiam ser propensos a integrar os riscos psicossociais, entre eles estavam o ambiente social e a insegurança sentida no local de trabalho. Todas estas categorias poderiam ser observadas no setor público (TUNED & EUPAE, 2017, p. 15). Esse mesmo relatório destacou o predomínio de diversos fatores de risco presentes nas entidades da UE, na AP o risco mais frequente foi o de “ter de lidar com clientes, doentes, alunos, etc., difíceis”, seguindo-se das “pressões de tempo” com, respetivamente, 68% e 49% (TUNED & EUPAE, 2017, pp. 15, 16).

Tabela 3 - Fontes de risco e consequências

Fontes de risco	Riscos e consequências
Falta de definição de metas organizacionais	Na organização
	Erros
	Incidentes de perigo
e/ou	Acidentes de trabalho
	Problemas de cooperação
Conflitos de papéis	Conflitos
	Procura de bodes expiatórios
e/ou	Perturbação da produção
	Aumento da rotatividade de pessoal

A ambiguidade de papel

Perda de competência

Para o indivíduo

Sintomas de *stress*

Acidentes de trabalho

Doença

Síndrome de esgotamento

Perda de emprego

Fonte: Adaptada de Autoridade para as Condições do Trabalho, 2012

A tabela 3 demonstra como a origem do risco pode levar à existência de consequências quer para as organizações como para os indivíduos.

O CESE emitiu, em 2021, um parecer relativo aos desafios do teletrabalho ⁽²⁾, onde destaca, no ponto 4.1.5., a importância de avaliar os impactos negativos que a utilização excessiva das TIC podem causar na vida dos trabalhadores, referindo que estas consequências (como por exemplo, dores de cabeça ou ocular) podem ser intensificadas através do teletrabalho.

2.3. O Teletrabalho e os Riscos Psicossociais

A influência do teletrabalho sobre os riscos psicossociais tanto pode originar impactos positivos como negativos no dia a dia de um trabalhador.

Em 2022, o Parlamento Europeu emitiu uma Resolução sobre a “Saúde mental no mundo do trabalho digital”. No considerando E é referido o facto de os riscos serem os riscos de saúde que mais são associados ao teletrabalho, sendo que eles podem levar a situações como a depressão ou a ansiedade, de igual modo situações como cargas excessivas de trabalho, falta de clareza para com os empregadores nas funções a desempenhar ou uma comunicação ineficaz são motivos que ajudam, também, a desencadear os riscos. Além de que, o facto de não existirem normas comuns entre os países da EU pode contribuir para desigualdades entre os trabalhadores.³

²Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278>

³ Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022. *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 47).

A Agência Europeia para a SST refere que existem diversas vantagens e desvantagens, tanto para os trabalhadores como para os empregadores, no que diz respeito à saúde ocupacional (OSHA, 2022).

Um dos desafios (ou desvantagens) com que um trabalhador se pode deparar durante o teletrabalho, está relacionada com a dificuldade que este pode sentir em impor limites a si mesmo em relação ao tempo, isto é, em gerir o tempo de trabalho (Messenger, 2019, p. 298)⁴. Contudo o que para uns pode ser visto com algo negativo para outros não é o caso, um dos benefícios do teletrabalho está relacionado com o facto de existir uma maior flexibilidade no horário de trabalho, bem como na autonomia em tomar decisões relativas a como o tempo será despendido (OSHA, 2022). Um trabalhador em teletrabalho usufrui de um dos melhores benefícios, o de não ter de se deslocar até ao local de trabalho (Messenger, 2019, p. 298), desta forma os custos de deslocação vão diminuir. Nos casos em que o trabalhador possua alguma doença ou incapacidade de mobilidade, este fica com a possibilidade de trabalhar, dado que não necessita de, por exemplo, sair de casa (OSHA, 2022).

O CESE aponta, no parecer anteriormente referido, o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho como um desafio do teletrabalho, uma vez que existe a dificuldade em conseguir separar a vida privada da profissional, destacando que existe a necessidade de oferecer formação aos trabalhadores para que estes adquiram boas práticas para gerir o tempo. No entanto, um lado positivo é o de haver uma melhoria desse mesmo equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (OSHA, 2022).

O último desafio do teletrabalho indicado pelo CESE é o direito da desconexão ou a desligar-se, dado que, o trabalhador está constantemente em contacto com as TIC o mesmo pode ficar mais suscetível aos riscos psicossociais.

Por outro lado, no que concerne ao empregador, alguns benefícios são: a diminuição de acidentes de viação, dado que as deslocações até ao local de trabalho tendem a diminuir; um aumento, por parte da entidade empregadora, em reter trabalhadores qualificados; entre outros. Por conseguinte, os desafios (desvantagens) estão relacionados com: o aumento de riscos relacionados com a SST; dificuldade em providenciar o apoio necessário aos trabalhadores em regime de teletrabalho; dificuldade em comunicar internamente; etc (OSHA, 2022).

⁴ Disponível em <https://doi.org/10.4337/9781789903751>

As seguintes tabelas (4 e 5), sintetizam algumas das vantagens e desvantagens do teletrabalho, quer para os trabalhadores como para as organizações.

Tabela 4 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para o Trabalhador

Vantagens	Desvantagens
Flexibilidade	Isolamento, <i>stress</i> , preconceito
Diminuição das deslocações e dos gastos automóveis	Progressão lenta da carreira e pouca visibilidade
Maior autonomia, concentração e produtividade	Interferências ou ruídos externos/domésticos
Satisfação com o trabalho	Apoio técnico inadequado
Menos interrupções	
Equilíbrio entre a vida pessoal/profissional	Más condições ergonómicas
Menos acidentes de trabalho	Esgotamento psicológico

Fonte: Adaptado de Hau & Todescat, 2018; Figueiredo et al., 2021; OSHA, 2022

Tabela 5 - Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para as Organizações

Vantagens	Desvantagens
Aumento da produtividade e da motivação	Custos de implementação
Redução de custos e de acidentes de viação/trabalho	Dificuldades em supervisionar e acompanhar o trabalho/trabalhador
Diminuição do absentismo	Exploração do trabalhador
Retenção de talentos	Segurança dos dados e informação
Maior flexibilidade	Falta de quadro jurídico sobre o teletrabalho
Descentralização dos serviços	

Fonte: Adaptado de Hau & Todescat, 2018; Figueiredo et al., 2021; OSHA, 2022

A doutrina em Portugal tem, recentemente, demonstrado que o fenómeno do teletrabalho é uma das causas para o aparecimento de novos problemas, assim como, de desafios relativos à saúde e à segurança, sendo, por esse motivo, necessário adotar uma abordagem que não se restrinja apenas às vantagens que o teletrabalho pode gerar às organizações. António Uva (2024), adverte para o facto de o teletrabalho ser um fator desencadeador dos riscos

psicossociais, isto, devido à intensificação da carga de trabalho dos trabalhadores, às dificuldades que estes têm em se desligar das tecnologias findo o horário de trabalho e, à dificuldade em conseguir encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, sendo então, necessário tomar medidas para proteger os cidadãos.

Através da realização de um estudo, Figueiredo et al. (2024) demonstraram que a saúde mental dos indivíduos pode ser afetada pelas condições de trabalho a que estejam sujeitos ou, também, pelas exigências que lhes sejam impostas. Os autores evidenciaram que o teletrabalho pode levar os trabalhadores a casos de exaustão derivados da falta de condições ergonómicas (por exemplo, material mobiliário inadequado nos locais onde realizam o teletrabalho) ou da existência de infraestruturas inadequadas, tal como fazer que estes sintam que não existe um apoio suficiente por partes dos seus superiores e que estão isolados ou sobrecarregados com o trabalho (Figueiredo et al., 2024). Por outro lado, alguns estudos destacam que este regime tem tendência a influenciar, embora de forma indireta, alguns indicadores, tais como a ansiedade, esgotamentos (*burnout*), casos de depressão e até, a forma que os indivíduos tendem a se “envolver” com trabalho, sendo que todos estes acabam por ter influência na qualidade de vida dos trabalhadores acabando por comprometer o desempenho dos mesmos (Figueiredo et al., 2024; Bracho Montes de Oca et al., 2026).

2.4. Legislação sobre a Segurança e Saúde no (Tele)Trabalho

O CESE refere que a regulamentação do teletrabalho é essencial para que sejam asseguradas as devidas condições de trabalho dignas e que seja possível contribuir para uma redução das desigualdades e da pobreza no local de trabalho⁵.

O Acordo-Quadro sobre o Teletrabalho menciona que os indivíduos em regime de teletrabalho estão sob as mesmas condições legais, isto é, “beneficiam dos mesmos direitos, garantidos pela legislação aplicável e pelos acordos coletivos”, que os trabalhadores que não se encontrem nesse mesmo regime (European Trade Union Confederation, 2002).

Em conformidade com a Diretiva 89/391/CEE e com o disposto no n.º 1 do artigo 5.º, a entidade empregadora está “obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores

⁵ Parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 24 de março de 2021, (Bruxelas). *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 220). No ponto 3.11.

em todos os aspectos relacionados com o trabalho”. Esta é uma Diretiva-Quadro que tinha por objetivo a aplicação de medidas que visavam promover a melhoria da SST (cf. n.º 1 do artigo 1.º da respetiva diretiva).

O Parlamento Europeu e o Conselho da UE emitiram, em 2003, a Diretiva 2003/88/CE que estabelecia “prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho” (cf. n.º 1 do artigo 1.º). Ficava à responsabilidade de cada Estado-Membro o de assegurar que os trabalhadores tivessem direito a no mínimo 11 horas seguidas de descanso por cada 24 horas passadas (cf. artigo 3.º), de igual modo todos os trabalhadores que trabalhassem 6 horas seguidas tinham direito a fazer uma pausa (cf. artigo 4.º), bem como “por cada período de sete dias” tinham direito a beneficiar de um descanso diário de 11 horas (cf. artigo 5.º).

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa (CRP) refere na alínea c) do n.º 1 do artigo 59.º que todos os trabalhadores têm direito à “prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde”, o mesmo sucede no artigo 281.º do CT, onde é abordado o direito que os trabalhadores usufruem em prestar trabalho com condições de segurança e saúde, sendo que cabe ao empregador assegurar essas mesmas condições bem como, informar os trabalhadores sobre como garantir a sua própria segurança e saúde no local de trabalho (cf. n.º 1 do artigo 282.º do CT). Importa referir que, embora o CT defina os princípios gerais em matéria relacionada à SST (cf. artigo 281.º do CT), é a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da SST, conforme o disposto no artigo 284.º do CT, uma vez que este remete para a aplicação da legislação especial em matéria de prevenção.

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, tem como um dos objetivos o de promover a SST (cf. alínea a) do artigo 1.º), esta lei transpõe a Diretiva n.º 89/391/CEE para a ordem jurídica interna (cf. n.º 1 do artigo 2.º). O legislador menciona no n.º 1 do artigo 5.º da presente lei, como um princípio geral, o direito que os trabalhadores detêm em trabalhar em condições dignas que respeitem a sua segurança e saúde, sendo que estas são asseguradas pela entidade empregadora, algo semelhante ao que consta no artigo 281.º do CT. De igual forma, a Lei n.º 102/2009, refere no n.º 1 do artigo 15.º a obrigação que o empregador tem de garantir as “condições de segurança e de saúde” no trabalho aos trabalhadores. Tendo ainda em conta este artigo e, conforme o disposto nas alíneas d) e e) do n.º 2 podemos observar que o empregador tem a obrigação de assegurar que os riscos psicossociais não representem um

risco para os trabalhadores, sendo que o mesmo deve implementar medidas que visem a segurança e saúde dos mesmos. Ainda no domínio da segurança e saúde, a lei refere no artigo 20.º que os trabalhadores devem receber formação tendo “em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado” (cf. n.º 1). É importante referir que, a presente lei é aplicável à AP por força do estabelecido no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), dado que esta menciona que “é aplicável ao vínculo de emprego público ... o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar”, neste caso, a Lei n.º 102/2009 encaixa no que se considera ser legislação complementar, de igual modo, é a alínea l) do presente artigo que remete para a promoção e prevenção da SST (cf. alínea l) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP). Por sua vez, o artigo 71.º da LTFP define na alínea h) do n.º 1 a obrigação que os empregadores têm em adotar medidas no âmbito desta matéria. De acordo com Santos (2024, pp. 411, 412), o quadro jurídico em Portugal, no que diz respeito à matéria de SST, estabelece aos empregadores, sejam estes de entidades do setor privado ou do público, o dever de proteger os seus trabalhadores dos riscos profissionais, sendo que nestes estão incluídos os riscos psicossociais, garantindo assim, a integridade física e psicológica dos trabalhadores.

De forma a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores no tempo de pandemia COVID-19, o Governo emitiu o Despacho n.º 2836-A/2020 que, embora tivesse como finalidade o desenvolvimento de planos de contingência, o mesmo também estava relacionado com o teletrabalho. No ponto 3 do Despacho, os trabalhadores, que até então não tivessem um plano de contingência elaborado, eram incentivados a adotar o teletrabalho, salvo quando existissem “razões imperiosas de interesse público”. Esta medida pretendia, de certo modo, proteger os trabalhadores pois ao estarem em teletrabalho não iam ficar tão expostos ao vírus.

2.4.1. Aplicação no Ensino Superior

A Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro diz respeito ao Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), nesta lei o legislador refere no artigo 110.º que as instituições públicas detêm autonomia administrativa. Posto isto, essas instituições estão no seu direito de exercer essa mesma autonomia através, por exemplo, da emissão de regulamentos internos (cf. alínea a) do n.º 2 do artigo 110.º do RJIES). Como tal e, tendo em conta que o IPL assume a natureza jurídica de “uma pessoa coletiva de direito público, dotada de

autonomia ... administrativa” (cf. artigo 3.º do Estatutos do IPL), o mesmo aprovou o Regulamento de Teletrabalho do IPL e dos Serviços de Ação Social do IPL (Regulamento n.º 1352/2024). Este regulamento tem a função de estabelecer as regras de adesão, tal como as condições de implementação do regime de teletrabalho, sendo que o mesmo apenas se aplica aos trabalhadores com vínculo de emprego público ao IPL ou aos que, embora tenham vínculo com outra entidade, estejam a exercer funções no presente politécnico (cf. n.º 1 e n.º 2 do artigo 1.º).

O Regulamento n.º 1352/2024, estabelece ao longo do artigo 2.º um conjunto de conceitos relacionados ao teletrabalho, sendo importante referir os seguintes regimes:

- Permanência, “prestação de teletrabalho durante todo o período normal de trabalho semanal do trabalhador”, e
- Alternância, “prestação de trabalho caracterizada pela rotatividade entre a prestação de trabalho presencial e a prestação de teletrabalho” (cf. alíneas c) e d)).

A legislação sobre a SST referentes ao campo do ensino superior devem ser analisadas tendo em conta a lei geral em vigor, isto é, de acordo com o disposto no CT e na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que conforme mencionado anteriormente, diz respeito ao Regime Jurídico da Promoção da SST. Ambas as normas aplicam-se à AP em virtude do estabelecido na LTFP, uma vez que esta remete para ambos os regimes jurídicos quando refere que “é aplicável ao vínculo de emprego público ... o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar” (cf. n.º 1 do artigo 4.º da LTFP). Desta forma, os ordenamentos jurídicos que estão relacionados com o ensino superior, como por exemplo, o RJIES, os Estatutos do IPL, bem como, o Regulamento n.º 1352/2024, não se estão a sobrepor à legislação existente sobre a SST mas sim a complementá-la ao se adaptarem à realidade em que se inserem e, tendo em conta o contexto do teletrabalho.

Relativamente às políticas de segurança e saúde o Regulamento (n.º 1352/2024) refere no n.º 1 do artigo 12.º que, quer aos trabalhadores que se encontram em regime de teletrabalho como aos restantes, lhes é fornecida a mesma informação, algo que se reflete, por parte da instituição, num tratamento de equidade entre os seus trabalhadores, algo que é essencial para que estes não se sintam excluídos ou em desigualdade quando em comparação com os

seus colegas que estejam num regime de trabalho presencial⁶, de igual modo, no artigo 169.º do CT, está estipulada a igualdade de direitos e deveres que os trabalhadores que estejam a exercer funções em regime de teletrabalho têm face aos demais. Ainda no Regulamento, o n.º 2 do artigo 12.º prevê a possibilidade do IPL realizar visitas ao local onde o trabalhador está a realizar o teletrabalho com o objetivo de avaliar e de controlar as condições de segurança e saúde, esta visita seria sempre realizada “em período previamente acordado”. É de realçar que o direito à privacidade dos trabalhadores que estejam a desempenhar funções em regime de teletrabalho deve ser sempre salvaguardado, pelo que se deve de agir em conformidade com o previsto no artigo 170.º do CT. Neste caso, o empregador tem restrições em relação ao horário de trabalho, bem como aos tempos de descanso e, tem a obrigatoriedade de informar, antecipadamente, o trabalhador acerca da visita a efetuar ao local de trabalho com um aviso prévio de 24 horas e a respetiva aprovação nos casos em que o teletrabalho seja realizado em casa do trabalhador (cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 170.º do CT).

Para os trabalhadores em regime de teletrabalho o IPL prevê, no artigo 10.º, a adoção de medidas que previnam o isolamento, sendo que no n.º 1 do mesmo artigo é possível verificar a existência de três medidas de aplicação obrigatória, tais como o contacto semanal com um interlocutor ou reuniões mensais. Por outro lado, o artigo 169.º-A do CT estabelece um conjunto de regras voltadas para a organização, direção e controlo do trabalho durante o teletrabalho, neste o legislador tem como objetivo evitar que ocorram casos de desrespeito à privacidade do trabalhador, bem como evitar que seja imposto aos trabalhadores uma conexão permanente, regendo-se pelo cumprimento dos princípios da proporcionalidade e da transparência (cf. n.ºs 4 e 5). O disposto no n.º 1 deste artigo prevê, ainda, o respeito pelo horário de trabalho, sendo que todas as reuniões que se realizem devem respeitar o período laboral e devem ser agendadas com 24 horas de antecedência. Estas medidas e regras são fundamentais para diminuir e prevenir o aparecimento de riscos que estejam associados ao isolamento social e a outras situações, zelando pela proteção dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

6 O artigo 15.º do Regulamento n.º 1352/2024 prevê esta mesma situação, ou seja, a de igualdade de tratamento, onde os trabalhadores do IPL em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres que os restantes.

2.4.2. A Negociação Coletiva

A negociação coletiva é “um processo negocial que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores ou os próprios empregadores e as associações representativas dos trabalhadores com a finalidade de estabelecer ou alterar normas reguladoras das condições de trabalho” (DGERT, 2020), sendo vista como uma forma autónoma de regulação e que, segundo Maria Ramalho (2012) se baseia em dois princípios orientadores: “o da liberdade sindical e o da autonomia coletiva”.

Em termos de SST, a negociação coletiva, embora não possa substituir as normas legais, ela pode contribuir para a sua regulação. Uma vez que a legislação em matéria de SST é muito genérica, a negociação coletiva contribui para que as normas se tornem mais “específicas e adequadas” a diferentes profissões, empresas ou setores de trabalho (Alves, 2014, p. 100). A negociação coletiva permite reforçar os direitos que já se encontram consagrados na lei relativos à participação dos trabalhadores, em especial os que dizem respeito à “informação, consulta e formação” (Alves, 2014, p. 100).

No CT a negociação coletiva é abordada, essencialmente a partir do artigo 476.º que se encontra situado no subtítulo II, intitulado “Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho”, no entanto, este apenas se aplica ao setor privado não sendo, por isso, extensível à AP, dado que a negociação coletiva na função pública é regulada por um regime diferente do disposto no CT.

Por outro lado, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, também contém diversos artigos relativos à negociação coletiva. Em relação à SST, esta lei menciona que, a colaboração dos representantes dos trabalhadores possibilita que sejam tomadas medidas preventivas face aos riscos, através da contratação coletiva (cf. n.º 4 do artigo 6.º e artigo 8.º).

Na função pública, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) n.º 1/2009, de 28 de setembro é um acordo que foi estabelecido com o propósito de dar resposta às necessidades das carreiras gerais da função pública, sendo este um exemplo de acordo existente com empregadores públicos. É importante referir que, este ACT não se aplica a todos os trabalhadores da AP mas sim “a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional” ou “nas carreiras subsistentes” (cf. Cláusula 1.ª e Cláusula 2.ª do ACT n.º 1/2009).

Na cláusula 15.^a deste acordo está estipulada a “Duração inicial do regime de teletrabalho”, embora a SST não seja um tema diretamente abordado, esta cláusula aborda assuntos importantes para a prevenção dos riscos psicossociais no contexto de teletrabalho. Os números 2 e 3 referem que o acordo inicial deve ser escrito e não pode exceder o período máximo de um ano, sendo que o trabalhador que, outrora, estivera em teletrabalho tem, após a cessação do acordo, o direito de regressar às funções que anteriormente executava. Nesta cláusula, o ACT protege os trabalhadores de situações mais sensíveis que possam gerar um impacto negativo seja a nível da saúde física, como da saúde mental, essas situações podem estar relacionadas com o isolamento, a sobrecarga de trabalho, bem como, com dificuldades em separar a vida profissional da pessoal.

2.5. Política do Direito à Desconexão

A UE refere-se ao Direito à Desconexão como o “direito do trabalhador de poder desligar-se do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrónicas relacionadas ao trabalho, tais como *emails* ou outras mensagens, fora do horário de trabalho” (Eurofound, 2021). A nível europeu não existe um regime jurídico que consagre, de uma forma específica, o Direito à Desconexão, todavia, a 21 de janeiro de 2021, foi aprovado pelo Parlamento Europeu uma Resolução que abordava o direito a desligar⁷ (Eurofound, 2021).

Apesar de, até então, não existir um ordenamento jurídico, por parte da UE, que seja imperativo e, que estabeleça, de forma clara, o Direito à Desconexão, este direito, tem sido elaborado tendo em consideração o material jurídico existente, sendo que o mesmo se debruça sobre a questão do período de trabalho dos trabalhadores e, da salvaguarda da saúde dos mesmos. A Diretiva 2003/88/CE estabelece as “prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho” (cf. n.º 1 do artigo 1.º), sendo que a mesma se aplica “aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual” (cf. alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º), garantindo que estes tempos sejam respeitados, o que contribui para um bem-estar dos trabalhadores ao mesmo tempo que, assegura a conciliação da vida pessoal e profissional dos mesmos. A Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, anteriormente referida, que aborda o Direito à Desconexão, destaca que, o crescimento das

⁷ Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, (Bruxelas). *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 456).

tecnologias digitais originaram a cultura do “sempre ligado”, sendo por esse motivo necessário atualizar todo um sistema aos novos modelos de trabalho digital, bem como, ao teletrabalho, elaborando um quadro jurídico, em termos europeus, que permita proteger os trabalhadores desta constante conectividade (cf. Considerando 9 do anexo da respetiva Resolução).

A França foi o primeiro país a regulamentar, a 8 de agosto de 2016, o Direito à Desconexão através do artigo L.2242-17 presente no *Code du travail*. O ponto 7.º desse artigo refere que,

Os termos e condições para que os trabalhadores exerçam plenamente o seu direito à desconexão e a implementação pela empresa de mecanismos para regular a utilização de ferramentas digitais, a fim de garantir o respeito pelos tempos de descanso e de férias, bem como pela vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, o empregador elabora uma carta, após consulta do comité social e económico. Esta carta define as modalidades de exercício do direito à desconexão e prevê igualmente a implementação de ações de formação e sensibilização para os trabalhadores e para o pessoal de gestão e direção, com vista a um uso razoável de ferramentas digitais.

Este ponto aborda, inicialmente, o Direito à Desconexão, referindo que o mesmo deve ser assegurado pelo empregador ao regular a utilização de ferramentas digitais fora do horário de trabalho estabelecido. É ainda mencionado que, caso não haja um acordo entre o trabalhador e o empregador, este último tem a obrigação de elaborar um documento em que esteja explícito como é que o direito será aplicado, de igual forma, o empregador fica sujeito a promover ações de formação e sensibilização relativamente ao uso das TIC com a finalidade “de garantir o respeito pelos tempos de descanso e de férias, bem como pela vida pessoal e familiar”.

Em Portugal o Direito à Desconexão encontra-se subentendido através da Lei n.º 83/2021, sendo que não existe um artigo específico que estabeleça tal direito. Esta lei fez diversas alterações no CT relativamente ao regime de teletrabalho. No entanto, Duarte Amorim Pereira, considera que este Direito já está consagrado no ordenamento jurídico português através do estabelecido no n.º1 do artigo 170.º do CT, sendo que o mesmo refere que, cabe ao empregador o dever de respeitar quer o horário, quer os momentos de descanso e de

privacidade do trabalhador e, consequentemente, da sua família, tal como, o de garantir que as condições de trabalho sejam adequadas seja física ou psicologicamente (2018, p. 141).

Teresa Coelho Moreira define este Direito como o “direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao isolamento, à desconexão, a um repouso efetivo” (2016, p. 12).

O período normal de trabalho (PNT) corresponde a 8 horas diárias e a 40 horas semanais, sendo que este não pode ser ultrapassado (cf. n.º 1 do artigo 203.º do CT), contudo é de referir que este PNT não se aplica aos trabalhadores da AP. A estes aplica-se a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que regula o regime jurídico do trabalho em funções públicas, sendo que é o artigo 105.º que determina o limite máximo de 7 horas diárias e 35 semanais (cf. alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 105.º da LFTP). Por sua vez, o artigo 199.º do CT estabelece que o período de descanso é aquele que não corresponde ao tempo de trabalho, enquanto que o n.º 1 do artigo 199.º-A alude ao direito que o trabalhador possui em não ser contactado pelo empregador durante esses mesmos períodos. Deste modo, o legislador estipula o direito ao descanso que o trabalhador usufrui e, consequentemente, o dever que o empregador tem em não infringir esse mesmo direito e abster-se de contactar o trabalhador fora do horário de trabalho, tal situação contribui para assegurar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, salvaguardando o bem-estar e a qualidade de vida destes.

No artigo 214.º está estipulado o descanso diário que um trabalhador usufrui por direito, enquanto que nos n.ºs 1 dos artigos 213.º e 232.º encontram-se, respetivamente, descritos o intervalo de descanso e o descanso semanal a qual o trabalhador tem direito, sendo que em relação ao último o trabalhador usufrui, no mínimo, de um dia por semana. O artigo 169.º-B refere na alínea b) do n.º 1 que, o empregador tem como dever especial o de se abster de entrar em contacto com o trabalhador durante o seu período de descanso.

Nas alíneas b) e d) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP é referido que todos os trabalhadores têm direito a organizar o trabalho de forma a facilitar a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional e, “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”. Nestes artigos fica subentendida a existência do Direito à Desconexão, isto é, o direito que o trabalhador tem em desligar-se do trabalho e das TIC de modo a assegurar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ao mesmo tempo que respeita os períodos de descanso a que tem direito e preserva a sua saúde mental (Moreira, 2019, p. 141).

Atualmente, a literatura mais recente refere que, em Portugal, o Direito à Desconexão é tido como um dever, do empregador, em respeitar o período de descanso do trabalhador e de abster-se de o contactar fora do seu horário normal de trabalho, sendo que o mesmo não está estabelecido como um direito individual do trabalhador. Este quadro jurídico atua de uma forma preventiva, estando, em parte, direcionada para a vida pessoal dos trabalhadores, bem como, para o período de descanso e a saúde mental dos mesmos, sendo que demonstra uma determinada importância quando associada ao teletrabalho e, à intensificação da conectividade com os meios digitais (Azenha, 2023). Desta forma, o Direito à Desconexão é considerado como uma medida capaz de atenuar os riscos psicossociais que estejam relacionados à transformação digital, além de que consolida a necessidade de estabelecer limites entre a vida pessoal e a profissional.

3. Metodologia

O capítulo da metodologia surge após a elaboração da revisão da literatura onde, foram abordados os temas considerados pertinentes ao estudo em causa, tais como, o teletrabalho e os riscos psicossociais.

A metodologia de um estudo de investigação engloba, de acordo com Creswell (2009), os métodos de recolha, de análise e, posteriormente, de interpretação dos dados que o investigador pretende analisar no seu estudo.

Esta secção versa, então, sobre a metodologia de investigação que foi usada para a elaboração do estudo, tal como, os instrumentos de recolha de dados e a amostra em análise.

3.1. Abordagem Metodológica e Tipo de Estudo

Este estudo tem, como objetivo principal analisar a perceção dos colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL em relação aos riscos psicossociais no contexto de teletrabalho, seja este em regime de permanência ou de alternância.

Através desta investigação, que é aplicada a colaboradores de uma instituição de ensino superior, pretende-se contribuir para o desenvolvimento de políticas que visem mitigar possíveis riscos psicossociais que estejam associados ao teletrabalho, bem como, fornecer, ao Politécnico em causa, o apoio empírico necessário para melhorar a sua capacidade de resposta na altura em que surjam dificuldades relacionadas ao tema em análise.

A presente investigação adotou uma abordagem qualitativa com a finalidade de responder aos objetivos previamente definidos. O uso deste método assenta, essencialmente, no foco das experiências e perceção individual dos colaboradores sendo que não existe a necessidade de quantificar os dados. Uma vez que este é o principal foco do estudo, a escolha do método qualitativo é o mais adequado pois, conforme referem Fraser e Godim (2004, p. 141), esta abordagem “parte da premissa de que a ação humana tem sempre um significado [...] que não pode ser apreendido somente do ponto de vista quantitativo e objetivo”, há então que ter em conta a parte subjetiva dos colaboradores, isto é, à interpretação ou perspetiva pessoal que cada um deles tem acerca do tema em estudo. Da mesma forma, Creswell (2014, p. 4)

refere que, esta abordagem é uma forma de “explorar e compreender o significado que indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano”.

Por sua vez, Strauss e Corbin (1990, p. 17), referem a abordagem qualitativa ou, tal como os autores referem, a pesquisa qualitativa (*qualitative research*) como o conjunto de todas as investigações que produzem resultados que não tenham sido obtidos nem através de estatísticas nem de qualquer outra forma de quantificar dados, sendo, essencialmente, estudos que se baseiam nas vivências ou comportamentos dos indivíduos. Por esta razão, optou-se pela metodologia qualitativa, com a finalidade de explorar a experiência real dos colaboradores entrevistados.

Para a presente dissertação, onde os temas em estudo focam-se no teletrabalho e nos riscos psicossociais, optou-se por um estudo de caso único de natureza exploratória, centrado na ESTG e no IPL, por se tratar de uma instituição pública de ensino superior que adotou práticas de teletrabalho e cujo contexto organizacional permite analisar em profundidade a percepção dos colaboradores relativamente aos riscos psicossociais.

Segundo Yin (2018, p. 50) este (o estudo de caso) é um método adequado quando o objetivo é a análise de “fenómeno[s] contemporâneo[s] ... no seu contexto real”, em especial quando a distinção entre o fenómeno em si e o contexto se tornam difíceis de definir.

Assim, tendo em consideração a observação de Yin, podemos considerar o teletrabalho como um fenómeno contemporâneo e os riscos psicossociais como o contexto real. Creswell (2013, p. 97), refere que os estudos de caso são mais frequentes nas situações em que se opta pelo uso de uma abordagem qualitativa, sendo que nesta o pesquisador tende a analisar um caso que, embora seja considerado como contemporâneo, esteja presente na atualidade permitindo, assim, analisar um determinado fenómeno no momento real em que ele ocorra podendo para isso recorrer a “múltiplas fontes de informação”. Por um lado o teletrabalho, tem sido uma prática cada vez mais atual nos dias de hoje, por outro, os riscos psicossociais só são possíveis de serem entendidos por completo tendo em consideração o ambiente em que os mesmos ocorrem, sendo que, por essa mesma razão, este estudo de caso assenta em colaboradores que estejam ou já tenham estado a exercer funções em regime de teletrabalho (seja este total ou parcial), focando-se essencialmente nas suas experiências reais.

A escolha da ESTG e do IPL para a realização desta investigação deu-se devido ao fácil acesso pois, a autora da presente dissertação é aluna da referida escola, o que facilitou a

recolha dos dados e, pela existência de um Regulamento⁸ de teletrabalho próprio (legislação interna), que permitiu perceber de que forma é que este poderia influenciar a perceção dos colaboradores. A escassez de investigações em institutos de ensino superior em relação aos riscos psicossociais e o teletrabalho reforçam a escolha da ESTG e do IPL para a aplicação do caso de estudo.

3.2. População e Amostra

A população corresponde, segundo Fortin (2000, p. 373), ao “conjunto de todos os sujeitos ... de um grupo bem definido tendo em comum uma a várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação”, enquanto que a amostra é uma parte representativa dessa mesma população. Assim, a população deste estudo corresponde a todos os colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL, que estejam ou tenham estado em regime de teletrabalho. Por sua vez, o total da amostra é, então, de 11 participantes, sendo que os mesmos pertencem quer à ESTG quer ao IPL.

Importa referir que, a amostra inicial deste estudo era de 12 participantes, no entanto, um dos entrevistados foi, por motivos éticos, excluído da presente investigação, uma vez que, não entregou o Consentimento Informado, Esclarecido e Livre para Participação em Estudos de Investigação devidamente assinado, sendo que, todos os dados fornecidos durante a entrevista foram, de igual modo, devidamente eliminados. Assim, a análise apenas irá incidir sobre 11 entrevistas.

O presente estudo estava, numa fase inicial, circunscrito à ESTG, no entanto, uma vez que o número de colaboradores (3) que se enquadravam com o pretendido, isto é, que tinham experiência em teletrabalho, era inferior ao desejado, a investigação foi, com a devida autorização institucional, alargada a todo o IPL. Desta forma, foi possível obter uma amostra mais consistente que permitisse a validação da investigação. Assim, a amostra recrutada⁹ foi de um total de 12 participantes, número que se considera adequado uma vez que este é um estudo qualitativo com entrevistas semiestruturadas.

⁸ Regulamento n.º 1352/2024 que estabelece as normas para a adesão ao regime de teletrabalho do IPL.

⁹ A amostra recrutada diz respeito ao total dos participantes que, numa fase inicial, aceitaram participar no estudo e realizar as entrevistas. Por sua vez, a amostra final corresponde àquela que, efetivamente, foi analisada, isto, após a exclusão ou desistência de algum dos participantes.

Guest et al. (2006, p. 79) demonstraram, através de um estudo realizado, que um total de 12 entrevistas é o suficiente (em métodos qualitativos) quando o objetivo passa por captar as percepções e experiências comuns entre um conjunto de indivíduos que sejam homogêneos, ou seja, que partilhem, entre si, características semelhantes. Estes autores comprovaram ainda neste estudo, que a saturação dos dados tem tendência a ocorrer aquando a análise de 12 entrevistas, sendo que dificilmente novos temas tendem a surgir conforme a análise dos dados continua (Guest et al., 2006, p. 74). Deste modo, a escolha de uma amostra de 12 participantes, que culmina num total de 12 entrevistas semiestruturadas realizadas, está sustentada pela literatura, no entanto, a presente dissertação apenas versará a sua análise em 11 entrevistas dada a situação anteriormente mencionada, sendo que a amostra final corresponde a 11 participantes.

Neste caso, podemos considerar o total da amostra como homogênea uma vez que, todos os colaboradores que aceitaram participar no estudo exercem funções na mesma instituição embora que, em diferentes unidades e, ambos partilham uma experiência em comum (teletrabalho).

Fortin (2000, p. 363), refere que a amostragem não probabilística é o “processo pelo qual todos os elementos da população não têm uma probabilidade igual de serem escolhidos para fazerem parte da amostra”. Para esta investigação optou-se pela utilização da amostragem não probabilística uma vez que os participantes não seriam escolhidos de forma aleatória mas sim tendo em conta os critérios previamente definidos. Recorreu-se, de igual forma, à amostragem por conveniência e à amostragem intencional, pois os colaboradores foram seleccionados conforme a sua disponibilidade, bem como, pela experiência prévia em regime de teletrabalho, sendo que, de acordo com a natureza das suas funções, podiam fornecer informação relevante para os objetivos da investigação.

Como critérios de inclusão ficou estabelecido que os participantes deveriam ser colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL que tenham ou já estivessem estado a exercer funções em regime de teletrabalho, independentemente da categoria que desempenhassem. Em contrapartida, não foi definido nenhum critério de exclusão, sendo que os colaboradores que não cumprissem com os critérios anteriormente referidos seriam automaticamente excluídos do estudo.

3.2.1. Considerações Éticas

Todos os dados recolhidos foram tratados com a confidencialidade e anonimato que se exige, sendo que, o nome ou qualquer informação que permita a identificação dos entrevistados não foi incluída em nenhuma parte do estudo, todas as informações partilhadas foram tratadas com total confidencialidade e anonimato e, foram usadas apenas para fins académicos.

A participação no estudo foi totalmente voluntária pelo que os participantes estavam no direito de desistir a qualquer momento e sem qualquer tipo de consequência. Foi lhes entregue, via *email*, um documento para informação e obtenção do Consentimento Informado, Esclarecido e Livre, onde estavam referidos os objetivos do estudo, procedimentos adotados para a recolha dos dados, medidas de confidencialidade, bem como o direito que usufruíam de desistir. Relativamente ao Consentimento, dos 12 participantes inicialmente recrutados, apenas um não entregou o documento devidamente assinado, pelo que, em conformidade com o disposto na Norma n.º 015/2013 da Direção-Geral da Saúde e, de acordo com a Comissão de Ética do IPL, o referido participante foi excluído do estudo de investigação, uma vez que existe a obrigatoriedade da assinatura do referido Consentimento. De igual modo, todos os dados fornecidos durante a entrevista foram devidamente eliminados não tendo sido usados para análise.

Este estudo foi submetido à Comissão de Ética do IPL tendo recebido parecer favorável. Do mesmo modo, solicitou-se, à Direção da ESTG, autorização para a realização do estudo, tendo este sido aceite.

3.2.2. Caracterização da Amostra

De modo a salvaguardar a identidade dos colaboradores entrevistados e, a garantir a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos, foi atribuído, a cada um, um código, sendo que este é composto pela letra E de Entrevistado e um número de 1 a 11.

Conforme se pode observar na tabela abaixo, o intervalo de idades dos entrevistados varia entre os 30 e os 51 anos. Da amostra recolhida, aproximadamente, 73% correspondem a colaboradores do sexo feminino (8) e, 27% do sexo masculino (3). Dos 11 entrevistados todos têm filhos (dependentes). Um dos entrevistados (E9) não se encontrava, à data da entrevista, a exercer funções em teletrabalho, no entanto, cumpre com os requisitos

previamente estipulados, isto é, tem experiência em teletrabalho. Dois dos colaboradores (E7 e E8), trabalham em regime de permanência (a tempo inteiro), sendo que ambos referem que, em casos excepcionais, podem dirigir-se ao local de trabalho para ter reuniões ou para tratar de outros assuntos. Os restantes (8) estão em regime de alternância (híbrido), onde têm entre 2 a 3 dias de teletrabalho por semana.

Tabela 6 - Caracterização da Amostra (Entrevistados)

	Idade	Sexo	Agregado Familiar	Dias em Teletrabalho	Regime de Trabalho
E1	30	F	Marido e 1 filho (Menor de 1 ano)	2 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E2	45	F	Marido e 2 filhos	3 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E3	48	M	Mulher e 2 filhos	2 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E4	49	F	Marido e 1 filho (Maior de idade)	3 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E5	44	F	Marido e 2 filhos	2 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E6	41	F	Marido e 1 filho	3 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E7	42	F	Marido e 2 filhos	Todos os dias	Teletrabalho em Regime de Permanência
E8	42	F	Marido e 1 filho	Todos os dias	Teletrabalho em Regime de Permanência
E9	46	F	Marido e 2 filhos	Nenhum	Regime Presencial
E10	45	M	União de facto e 2 filhos	2 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido
E11	51	M	Mulher e 1 filho	2 dias/semana	Teletrabalho em Regime Híbrido

Fonte: Elaboração Própria

3.3. Instrumentos de Recolha de Dados

A recolha de dados foi efetuada através da realização de entrevistas semiestruturadas, de forma individual e, maioritariamente, via *online* (com recurso ao *Microsoft Teams*). O previsto inicialmente, era que as entrevistas fossem realizadas de modo presencial, sendo que em caso excecionais se optaria pelo *online*. Contudo, algumas entrevistas foram alvo de alterações, uma vez que, devido a alguns imprevistos (obras em curso em recinto escolar), não foi possível a atribuição de uma sala para a realização das mesmas. Após obtido o conhecimento de tal situação procedeu-se à notificação dos participantes que tinham optado pelo modo presencial, onde lhes foi proposto que as entrevistas fossem realizadas no posto de trabalho dos mesmos ou, em último caso, que fossem remarcadas, resultando num reagendamento de 4 entrevistas para a semana seguinte à anteriormente planeada, uma vez que nem todos os participantes consideraram ter condições para que estas se realizassem nos seus locais de trabalho.

As entrevistas foram inicialmente marcadas para os dias 24, 25 e 26 de setembro de 2025, sendo que, das 12 entrevistas, 7 iam ser realizadas de forma presencial e as restantes (5) via *online*, contudo, após as alterações, apenas 3 entrevistas foram realizadas presencialmente, tendo as restantes sido reagendadas para a semana de 29 de setembro a 3 de outubro de 2025 e, realizadas através da plataforma *Microsoft Teams*. Os colaboradores foram contactados através dos seus *emails* institucionais. É de realçar que, embora tenham sido realizadas um total de 12 entrevistas, uma delas não foi considerada no presente estudo de investigação, uma vez que, um dos participantes em causa não entregou o Consentimento Informado, Esclarecido e Livre para Participação em Estudos de Investigação devidamente assinado, tendo sido, por motivos éticos, excluído do estudo. Deste modo, a análise apenas se irá incidir sobre 11 entrevistas.

No que diz respeito à duração das entrevistas, a mais longa teve uma duração de cerca de 54 minutos e a mais curta de 21 minutos, sendo a média total de 35 minutos.

As entrevistas foram transcritas na íntegra para documentos em formato *word*, sendo que as mesmas foram efetuadas com o auxílio da plataforma *Microsoft Clipchamp*. Através desta foi possível legendar as gravações, o que facilitou o processo da escrita, é importante referir que o uso desta plataforma serviu apenas de ajuda no momento da transcrição, todas as entrevistas foram ouvidas na sua totalidade, de forma a garantir a veracidade do que foi dito

pelos entrevistados, sendo que nenhuma informação foi alterada ou omitida mantendo-se o rigor exigido nas transcrições e, posteriormente, na análise das mesmas.

3.3.1. Entrevistas

Conforme referido anteriormente, a recolha de dados foi efetuada através da realização de entrevistas semiestruturadas individuais. De acordo com Brinkmann e Kvale (2019, p. 16) uma entrevista “é uma forma específica de conversa em que o conhecimento é produzido por meio da interação entre um entrevistador e um entrevistado”; a realização das entrevistas permitiu a análise dos temas em estudo e, de igual modo, a análise de outros temas que pudessem surgir no decorrer da conversa.

A entrevista referente ao estudo “A Percepção dos Colaboradores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão e do Instituto Politécnico de Leiria face aos Riscos Psicossociais no Teletrabalho” foi aplicada com o objetivo principal de se analisar a percepção que os colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL têm em relação aos riscos psicossociais no contexto de teletrabalho.

Assim, foi elaborado um guião (Apêndice A) composto por 4 secções, com um total de 17 questões, tendo por base os objetivos previamente definidos e a revisão da literatura. As secções que constituíam o guião eram as seguintes:

1. Questões Introdutórias;
2. Organização do Tempo de Trabalho;
3. Responsabilidade e Satisfação com o Trabalho;
4. Riscos Psicossociais, Ambiente de Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho.

1. Questões Introdutórias: Esta secção teve como objetivos caracterizar os participantes do estudo; determinar o tempo de teletrabalho, bem como, qual o impacto geral que este teve, e, verificar se os entrevistados estavam familiarizados em relação à existência de um Regulamento referente ao teletrabalho do IPL. Assim, esta secção proporcionou um enquadramento inicial para que, posteriormente, fosse possível interpretar a percepção que os entrevistados têm acerca dos riscos psicossociais em contexto de teletrabalho.

2. Organização do Tempo de Trabalho: Neste bloco pretendia-se captar o impacto que o teletrabalho teve na conciliação da vida pessoal e profissional dos colaboradores, tal como,

perceber qual a percepção destes em relação ao Direito à Desconexão e se o mesmo é ou não respeitado pelas suas entidades empregadoras.

3. Responsabilidade e Satisfação com o Trabalho: Esta secção centrou-se, essencialmente, em avaliar a clareza na definição das responsabilidades e tarefas durante o teletrabalho e, em obter um balanço global acerca do teletrabalho (vantagens e desvantagens), assim como do grau de satisfação em relação ao trabalho em geral.

4. Riscos Psicossociais, Ambiente de Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho: Este bloco final focou-se no objetivo principal de analisar a percepção que os colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL têm em relação aos riscos psicossociais no contexto de teletrabalho. As questões pretendiam avaliar a familiaridade dos entrevistados em relação ao tema dos riscos psicossociais, perceber quais as principais dificuldades que sentiram durante o teletrabalho e se este trouxe algum impacto para a saúde física ou mental dos mesmos, bem como, perceber quais as condições de trabalho que tinham e se lhes foi fornecido apoio em termos de SST quando necessitassem.

Antes de se dar início às entrevistas foi lida uma nota introdutória, aos entrevistados, de modo a esclarecer algumas informações que se consideravam importantes, tais como a confidencialidade e anonimato das respostas dadas e, o direito de não responderem a alguma pergunta que lhes fosse colocada ou a interromperem a entrevista, sem qualquer tipo de consequência. No final, foi lhes questionado se queriam fazer algum comentário ou partilhar alguma informação que não tivesse sido abordada ao longo da entrevista. É de relembrar que as entrevistas foram gravadas, apenas, após a autorização dos participantes.

3.4.Tratamento e Análise dos Dados

Após a conclusão da recolha dos dados e da transcrição integral das entrevistas, deu-se início à fase da análise dos mesmos. Optou-se pela análise de conteúdo que, de acordo com Fortin, (2000, p. 364) é a “estratégia que serve para identificar um conjunto de características essenciais à significação ou à definição de um conceito”. Por sua vez, Laurence Bardin define a análise de conteúdo como “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ [...] extremamente diversificados. O fator comum dessas técnicas [...] é uma hermenêutica controlada, baseada na dedução: inferência” (2016, p. 15). Dado que, para este estudo de investigação, se optou

pelo uso de uma abordagem qualitativa, a escolha deste método de análise considera-se adequado, visto que, o objetivo passa pela análise das experiências e percepção dos colaboradores.

A análise dos dados foi, então, elaborada tendo em conta Bardin (2016), sendo que, segundo a autora, a análise de conteúdo está organizada em três diferentes etapas:

Figura 1 - Fluxograma das Etapas da Análise de Conteúdo



Fonte: Elaboração Própria

A primeira fase da análise de conteúdo corresponde à pré-análise. Esta etapa diz respeito à organização dos dados e, tem como objetivo “tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais” (Bardin, 2016, p. 125). Por norma, esta fase é composta por três fatores, sendo eles o momento em que se escolhe os documentos a analisar, a parte onde se definem os objetivos a alcançar e se formulam as hipóteses e, a altura em que se elaboram os indicadores a usar para sustentar a interpretação final da informação recolhida (Bardin, 2016, p. 125).

A exploração do material consiste na codificação das falas que, de acordo com Bardin, refere-se à “transformação dos dados brutos do texto” em unidades relevantes para o estudo de investigação, este processo resulta na criação de determinados códigos que são importantes para o trabalho (Bardin, 2016; Valle & Ferreira, 2025, p. 10). Após a codificação ser realizada dá-se início ao momento da categorização, sendo esta “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com critérios previamente definidos” (Bardin, 2016, p. 147).

Por fim, na última etapa ocorre o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação dos mesmos a partir das categorias que foram, anteriormente, criadas. O tratamento e a interpretação é realizada tendo em conta a inferência, sendo que, de acordo com Bardin, esta “pode remeter para [...] elementos constitutivos do mecanismo clássico da comunicação: por um lado, a mensagem (significação e código) e o seu suporte ou canal; por outro, o emissor e o receptor” (2016, p. 165). Sendo assim, cabe ao pesquisador, com base no

conhecimento e domínio que possui acerca do tema em análise, de interpretar o que os dados recolhidos evidenciam (Valle & Ferreira, 2025, p. 10).

3.4.1. Análise de Conteúdo

Finalizada a transcrição das entrevistas aos colaboradores, foi realizada uma leitura detalhada da informação recolhida, o que permitiu identificar alguns pontos e padrões em comum entre os entrevistados que se tornaram essenciais para dar resposta aos objetivos do presente estudo de investigação. Posto isto, deu-se início à segunda etapa da análise de conteúdo de acordo com Bardin, sendo esta a da exploração do material (2016, p. 125). Conforme mencionado anteriormente, esta fase consiste na codificação das falas, sendo que, durante este processo serão criados alguns códigos essenciais para a análise do trabalho e, posteriormente, a partir desses mesmos códigos, será realizada a categorização.

A codificação possibilitou, então, organizar os significados que os colaboradores atribuíram às suas experiências com o teletrabalho e, por sua vez, aos riscos psicossociais que podem advir desta prática. Assim, foram identificadas, conforme se pode observar na tabela seguinte, as principais categorias referentes ao estudo que demonstram a ideia que os entrevistados conferem ao teletrabalho. Cada uma das categorias definidas corresponde a um ponto distinto do tema em análise, tal como, a perceção geral do teletrabalho ou os riscos psicossociais.

Desta codificação resultaram, para além das categorias presentes na tabela 7, subcategorias, bem como os seus indicadores e as respetivas unidades de registo (estas unidades consistem em pequenos excertos da informação partilhada pelos entrevistados). Estes dados podem ser observados, de uma forma mais detalhada, na Grelha de Análise de Conteúdo sobre o Teletrabalho, que se encontra presente no Apêndice C.

Tabela 7 - Síntese das Categorias Principais da Análise de Conteúdo

Categoria	
A	Perceção Geral do Teletrabalho
B	Riscos Psicossociais Identificados
C	Organização do Tempo de Trabalho

D	Responsabilidades e Carga de Trabalho
E	Tecnologias e Formação
F	Apoio Institucional
G	Condições de Trabalho em Casa
H	Preferências quanto ao Regime Futuro

Fonte: Elaboração Própria

É de realçar que, este estudo de investigação reconhece algumas limitações metodológicas. A reduzida dimensão da amostra e a concentração do estudo numa única instituição de ensino não permite que os resultados sejam generalizados, tornando-os limitados.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

4.1. Apresentação dos Resultados

Com a finalidade de analisar a perceção dos colaboradores em relação aos riscos psicossociais no contexto de teletrabalho e, de dar resposta aos objetivos secundários deste estudo de investigação, foram realizadas um total de 11 entrevistas semiestruturadas individuais. Após a recolha dos dados deu-se início à análise dos mesmos, sendo que para isso se recorreu à análise de conteúdo. As entrevistas foram devidamente analisadas o que permitiu a identificação de alguns pontos em comum entre os colaboradores, bem como discordâncias em relação aos mesmos temas, algo que facilitou a elaboração da análise comparativa das informações partilhadas.

De modo a organizar a informação recolhida nas entrevistas, foi elaborada uma tabela que agrega as principais respostas dos colaboradores a cada questão, nesta estão resumidos os contributos prestados pelos entrevistados, que permitiram identificar alguns pontos e padrões em comum entre os participantes, bem como, evidenciar eventuais divergências. A referida tabela diz respeito à Síntese Comparativa das Respostas dos Colaboradores e está localizada no Apêndice B da presente dissertação.

De seguida é apresentada a análise obtida com base nas categorias anteriormente definidas.

4.1.1. Perceção Geral do Teletrabalho (Categoria A)

De uma forma geral, grande parte dos colaboradores da ESTG e do IPL que foram entrevistados demonstraram lidar bem com o teletrabalho, sendo que 10 dos 11 participantes, demonstraram uma perceção positiva em relação ao mesmo. Alguns dos entrevistados referem diversos aspetos positivos, reconhecendo que esta prática lhes trouxe alguns benefícios, tais como:

- a diminuição do tempo despendido em deslocações ou mesmo à procura de estacionamento e, a poupança em gastos automóveis (por exemplo, o combustível);
“...vantagem é uma questão de eu poder aproveitar a minha horinha de descanso ao almoço mais fácil, para fazer alguma coisa em casa, porque não tenho que fazer deslocações e embora esteja perto, mas sempre pegar no carro, pôr no carro,

arranjar estacionamento etc., ocupo sempre tempo e a hora passa a correr, e dá para organizar melhor, também para levar o miúdo à escola é mais fácil porque neste momento nós estamos com muitos problemas de estacionamento lá no Politécnico por causa das obras nas residências...” (E1), “Em termos positivos, as deslocações, menos cansaço...” (E4), “...não sair de casa tem as suas coisas boas, há poupança a nível de combustível, a nível de gastos automóveis...” (E10)

- um maior conforto pelo facto de se estar num ambiente mais familiar;
“...de manhã é quando eu penso na parte criativa, o que é que eu tenho para fazer, para me organizar por isso é que gosto imenso de estar em casa...” (E6)
- o conseguir conciliar a vida pessoal com a profissional;
“...a possibilidade de conciliar mais o tempo familiar...” (E2), “...permite-me conciliar as horas com a família...” (E10)

Dentre os 11 entrevistados, o E4 referiu que, por viver longe do local de trabalho, notou grandes mudanças na sua qualidade de vida devido ao teletrabalho. Tal situação também se verificou com o E2 que descreve esta prática de trabalho como algo *“extremamente positivo”*, pois agora é lhe possível acompanhar os filhos de perto, referindo que, anteriormente, o facto de viver longe (60 km de distância) *“mexia com a (...) forma de estar”*, principalmente porque um dos filhos tinha tendência a adoecer e a distância não lhe permitia deslocar-se com tanta facilidade. Tal situação é evidenciada no seguinte relato:

“...tinha muitas doenças (...) nada extraordinário, mas isso mexia um bocadinho com a minha forma de estar aqui, porque eu estava a 60 km de distância (...) poder estar em casa (...) foi superpositivo, foi assim, um ouro sobre azul...” (E2)

Apesar da existência de uma perceção positiva em relação ao teletrabalho, também foi possível observar alguns riscos, tais como:

- o isolamento, sobretudo durante o período pandémico;
“...o facto de estarmos todos isolados (...) aí sim, teve grandes desafios, o isolamento...” (E5), “...sem dúvida o isolamento, acho que é assim o mais assustador...” (E9)
- dificuldades no regresso ao regime presencial após a pandemia, sendo que houve quem relatasse ter passado por episódios de ansiedade;
“...quando eu regressei ao trabalho presencial (...) no início sentia alguma ansiedade por já estar há muito tempo sem esse contacto...” (E9)

- o aumento da carga de trabalho, 3 dos 11 entrevistados afirmaram sentir um aumento do trabalho devido ao teletrabalho, enquanto que, 2 dos colaboradores em estudo referem que, esta carga de trabalho apenas se registou no início do teletrabalho sendo que após essa fase inicial acabaram por se adaptar.

De uma forma geral, a perceção do teletrabalho é positiva e, como em tudo, tem os seus pontos positivos e negativos.

4.1.2. Riscos Psicossociais Identificados (Categoria B)

No que diz respeito aos riscos psicossociais, o mais apontados são:

- Isolamento: este é o risco que é mais mencionado pelos participantes, sobretudo na altura da pandemia, sendo que, 5 dos 11 entrevistados referem ter passado por dificuldades (ansiedade) no regresso ao regime presencial após esse período pandémico,
“...atualmente, do teletrabalho que eu tenho são dias alternados (...) é que quando tinha dias seguidos ou quando estava vários dias seguidos em casa, começava a sentir-me uma espécie de bicho do mato (...) quanto mais tempo tiver em teletrabalho mais me isolo [...] aquela questão mais social, de me isolar, isso para mim foi a maior desvantagem...” (E3), *“...quando eu regressei ao trabalho presencial (...) no início sentia alguma ansiedade por já estar há muito tempo sem esse contacto...”*(E9)
- Stress: as situações de stress mencionadas devem-se, essencialmente, à carga de trabalho, aos prazos que têm de cumprir e, a fatores extrínsecos ao teletrabalho em si, ou seja, não é um risco que é associado, pelos colaboradores, ao regime em causa mas sim às funções que se encontrem a desempenhar ou mesmo ao período que estejam a passar naquele preciso momento;
“...como eu trabalho muito com prazos pode acontecer eu ter que trabalhar um bocadinho até mais tarde...” (E1), *“...o nosso trabalho é muito exigente e é muito pressionado (...) nós sofremos muita pressão de muito lado e isso causa-nos muita ansiedade, muito stress...”* (E4)
- Dificuldades em separar a vida pessoal da vida profissional: 3 dos 11 entrevistados referiram ter sentido dificuldades em conciliar ambas as esferas no momento inicial do teletrabalho, bem como durante o período da pandemia;

“...um desafio (...) é tentar separar o trabalho do pessoal (...) principalmente no tempo da pandemia...” (E3), “...eu trabalhava diariamente, sempre depois do jantar até às uma, duas da manhã, sempre continuado, eu fiz isto por mais de um ano, isto transformou-se num desgaste muito grande a nível familiar (...) eu estou sozinha com o meu marido e (...) ele não entende (...) e isso causou muito atrito entre nós...” (E4)

De igual modo, alguns dos colaboradores em estudo afirmaram que os riscos psicossociais não dependem apenas do teletrabalho mas sim do perfil da pessoa em causa e da capacidade de impor limites, conforme se pode observar a seguir:

“...acho que nem toda a gente tem perfil para o teletrabalho...” (E7), “...tem que respeitar sempre o perfil de cada pessoa, porque há pessoas que se calhar até podem ter as condições todas, mas não conseguem estar a trabalhar no teletrabalho porque ou não se focam (...) eu consigo me focar, tenho essa facilidade mas pronto, acho que é preciso também ter perfil.” (E7), “...se eu tivesse sempre em teletrabalho aí sem dúvida que acho que se ia tornar negativo pronto, não é o meu perfil estar sempre em teletrabalho.” (E9)

No geral, os colaboradores entrevistados não percecionam o teletrabalho como uma das principais causas para os riscos psicossociais mas como algo que pode intensificar esses riscos em situações que eles já estejam presentes.

4.1.3. Organização do Tempo de Trabalho (Categoria C)

Em geral, grande parte dos entrevistados, o que corresponde a 8 dos 11 participantes em estudo, referem não ter sentido dificuldades em separar a vida pessoal da profissional, sendo possível conciliar ambas. No entanto, alguns apontam para o facto de terem tendência a trabalhar para lá do horário de trabalho pelo, simples, facto de estarem em casa e, devido à função que exercem.

“...como eu trabalho muito com prazos pode acontecer eu ter que trabalhar um bocadinho até mais tarde...” (E1), “...estou aqui em casa posso trabalhar um bocadinho mais tarde...” (E6)

4.1.3.1. Direito à Desconexão (Subcategoria C3)

Relativamente ao Direito à Desconexão, 5 dos 11 entrevistados não estão informados acerca do Direito à Desconexão, sendo que desconhecem este termo. Alguns dos colaboradores não têm conhecimento se este é um direito que está contemplado na lei, mas referem que, por iniciativa, o aplicam a si próprios, existindo assim, uma “autoimposição” do mesmo. Assim, podemos observar 3 padrões diferentes, nomeadamente:

- Desconhecimento total sobre o direito, uma vez que são vários os entrevistados (5 dos 11 colaboradores) que dizem não ter conhecimento do Direito à Desconexão quando questionados;
“O Direito à Desconexão? Não, acho que não, se quiser explicar.” (E7), “Não, por acaso não.” (E9)
- Autoimposição do Direito à Desconexão, pois alguns dos participantes não têm conhecimento se este é um direito que está contemplado na lei, mas referem que, por iniciativa, o aplicam a si próprios;
“...não tenho essa questão de estar em casa e me incomodarem porque eu desligo, eu desligo e acabou-se...” (E1), “...eu imponho a mim própria o Direito à Desconexão e desligo me...” (E2)
- Eficácia em se “desligarem”, alguns dos entrevistados afirmaram terem retirado as notificações do telemóvel para conseguirem desconectar-se totalmente do trabalho fora do expediente. O E4 refere que *“este ano pela primeira vez nas férias, eu retirei os alertas do Teams e do Outlook do telemóvel (...) eu nunca me desconectava totalmente, nem nas férias, este ano pela primeira vez eu não o fiz, não trabalhei, não fui ao email, não fui ao teams, não fui a coisíssima nenhuma, desliguei do trabalho.”*, contudo existem outros a afirmar o mesmo, tal como o E5 que uma das primeiras coisas que fez foi desativar as notificações, *“retirar as notificações do telemóvel, eu tinha a aplicação do email no telemóvel, tirei, fechei, posso aceder quando eu quiser mas não recebo as notificações”*.

Quando questionados sobre o facto de acharem que, enquanto estão em teletrabalho, este direito é respeitado pelas suas entidades empregadoras, 9 dos 11 entrevistados disse que sim, referindo que existe um respeito pelos horários de trabalho. O E9 afirma que *“quando me ligavam fora do horário de expediente às vezes até me perguntavam se já tinha saído, se já tinha desligado”*, referindo ainda que grande parte das vezes a pessoa preferia falar sobre o assunto num outro dia, demonstrando assim um certo cuidado e respeito. Contudo, 2 dos

entrevistados sentem que esse direito não é respeitado, seja por parte da entidade empregadora ou de algumas pessoas dessa mesma entidade, o E5, por exemplo, refere que *“algumas pessoas na entidade empregadora não respeitaram claramente”*.

De uma forma global, observa-se uma baixa literacia sobre o Direito à Desconexão, sendo que também se observa que, durante o teletrabalho, os horários dos colaboradores são, em grande parte, respeitados pelas entidades empregadoras.

4.1.4. Responsabilidades e Carga de Trabalho (Categoria D)

Em geral, a maioria dos entrevistados, isto é, 9 dos 11 colaboradores, considera que as suas responsabilidades e tarefas não se alteraram após a mudança para o regime de teletrabalho (ou seja estavam bem definidas), *“é igual (...) eu não noto grande diferença”* (E1), *“Não aumentou ... acho que não tenho feito muitas horas, não tenho trabalhado demais, não tenho tido mais carga horário ou de trabalho”* (E10) e que, em termos de autonomia esta se manteve igual ao regime presencial, *“tenho muita autonomia, no fundo sou eu que define e que orienta as minhas prioridades, todo o trabalho e portanto, durante o teletrabalho isso manteve-se”* (E9).

Por outro lado, quando questionado, o E5 referiu que não sentiu que as suas responsabilidades e tarefas estavam bem definidas, *“não, zero”*. Este foi ainda interrogado acerca de como era a sua comunicação com os seus superiores e se, sentia que recebia instruções claras em relação ao seu trabalho durante o teletrabalho ao que respondeu que *“antes era mais difícil, as instruções eram dadas por email mas houve falta de definição das minhas responsabilidades, onde é que começavam e onde é que terminavam”*, acrescentando que *“penso que também tem a ver com as chefias, neste momento isto não acontece porque houve uma mudança de chefia mas eu posso dizer lhe que em tempos a comunicação não existia sequer”*.

Em relação à carga de trabalho, 6 dos 11 participantes referem que esta se manteve igual ao regime presencial. Porém, 3 dos entrevistados mencionam que essa carga aumentou no teletrabalho e, que sentiram que estavam a trabalhar mais face ao regime presencial.

“Tem uma diferença, tanto que se nota, nós fazemos o registo de ponto igualmente e, eu deixei de registar porque acabava de descontrolar de tal maneira o ponto que eu optei por

não registar as minhas presenças...” (E4), “...sim claramente, isso acontecia claramente até que tive de parar e aprender a fazer essa gestão...” (E5)

Um dos entrevistados (E5) mencionou ter passado por uma situação de *burnout* devido à carga de trabalho, no entanto, o mesmo refere que este acontecimento não estava, propriamente, associado ao teletrabalho, *“tive de passar por um burnout [...] foi carga de trabalho na altura”*.

No período pandémico, durante o confinamento o E5, referiu ainda que, notou um aumento do ritmo das tarefas *“as pessoas ainda não estavam e eu própria ainda não estava educada para o teletrabalho, não estava sensibilizada e aí sim, teve grandes desafios (...) a questão de sentir que as pessoas queriam respostas extremamente rápidas e esqueciam-se que nós não tínhamos condições para dar as respostas que muitas das vezes pretendiam”*.

No geral, os entrevistados consideram que as suas responsabilidades e tarefas estão bem definidas.

4.1.5. Tecnologias e Formação (Categoria E)

Todos os 11 entrevistados referem que fazem uso das TIC, tais como, o *email (Outlook)*, o *Microsoft Teams*, a *VPN* e outras plataformas do IPL. Grande parte dos participantes referiu não ter sentido dificuldades em lidar com ferramentas ou plataformas digitais durante o período em que estão ou estiveram em teletrabalho, pois já as utilizavam durante o regime presencial. Dos 11 colaboradores em estudo 3 referem que, quando existiam formações estas eram, basicamente, sobre a *VPN* ou alguma, breve, explicação de como funcionavam algumas plataformas, *“instalaram uma VPN (...) tenho tudo pronto, a utilização de um teams, de um Outlook é uma coisa que deve ter nascido connosco (...) é uma utilização diária”* (E10).

Da mesma forma, a maioria dos entrevistados, isto é, 8 dos 11 em estudo, refere não ter recebido qualquer tipo de formação sobre as TIC. Acrescentando que, essa falta de formação era irrelevante uma vez que as ferramentas que usam durante o teletrabalho são as mesmas que já usavam durante o trabalho presencial. De igual modo, nenhum destes sentiu que a falta ou insuficiência dessa formação possa ter contribuído para o aumento dos riscos psicossociais durante o teletrabalho.

“Não porque nós não utilizamos nada de novo, porque nós mesmo aqui no trabalho presencial as ferramentas que usamos (...) são as que utilizamos em casa portanto não há nada de novo que exigisse formação, não foi preciso.” (E4), “Não recebi porque tudo o que eu trabalhava no presencial é exatamente igual ao que eu trabalho no teletrabalho, por isso não mudou nada” (E8)

Em suma, a maioria dos participantes não recebeu formação, contudo, consideram que esta não é necessária, uma vez que, em caso de necessidade podem sempre recorrer ao apoio dos serviços informáticos.

4.1.6. Apoio Institucional (Categoria F)

É possível observar uma grande variedade nas percepções dos colaboradores em relação ao apoio técnico e ao apoio psicológico e, ainda às avaliações de riscos.

Relativamente ao apoio técnico, 9 dos entrevistados relata ter recebido, por parte da instituição, alguns equipamentos informáticos, como por exemplo, monitores e portáteis, mas há também quem tenha recebido mais equipamentos, como ratos, teclados ou auriculares. Em geral, os colaboradores consideram que o apoio prestado e as respostas dadas a nível informático são suficientes.

“...foi fornecido um monitor grande, o portátil (...) os teclados, os ratos, uma mochila, o suficiente não peço mais nada, está bom...” (E2), “...só um monitor extra para ligar o computador...” (E3), “...sim, o meu material de trabalho, um computador, um rato, auriculares...” (E6), “...foi só mesmo o computador, um monitor (...) o tapete do rato, o rato ergonómico, depois fones (...) tenho um tablet também me deram...” (E7)

No que diz respeito ao mobiliário ergonómico, o relato dos entrevistados leva a apurar que este raramente foi fornecido pelo Instituto enquanto estavam a exercer funções em teletrabalho, *“a nível de mobiliário não forneceu, não forneceu” (E7)*. O E5 refere ter lido sido fornecido mobiliário ergonómico quando solicitado pelo mesmo, contudo, este foi pedido para o seu local de trabalho presencial e não o local de trabalho onde, por norma, desempenha o teletrabalho, *“a cadeira que eu pedi até foi para o local de trabalho porque aquela que eu tenho não se adequa”*.

Em relação ao apoio psicológico, os relatos dos entrevistados dividem-se. No que diz respeito à existência de serviços de apoio psicológico para colaboradores do IPL, o E3 refere que conhece a existência de apoios para os estudantes mas não para os trabalhadores, enquanto isso, 6 dos 11 colaboradores entrevistados referem que este apoio está pouco presente na instituição ou, simplesmente, não existe. Alguns, reconhecem que existe apoio psicológico por parte do IPL quando necessário, no entanto, nas suas respostas mencionam os serviços destinados aos estudantes e não um próprio para os mesmos conforme se observa a seguir:

“...eu sei que há para estudantes mas para os funcionários desconheço...” (E3), “...eu acho que existe...” (E7), “sim, inclusivamente, nós temos um serviço de apoio ao estudante, que temos colaboradores psicólogos que dão apoio...” (E9)

O E5 refere que teve de recorrer a serviços externos ao Instituto quando necessitou de apoio psicológico, *“não, aliás a procura que eu fiz foi fora do Politécnico, a nível particular até porque, cheguei a contactar colegas psicólogas que disseram que os estudantes são prioridade, obviamente, e que eticamente não seria possível na altura (...) pelo aquilo que percebi o apoio psicológico para funcionários não funcionaria”*. Por sua vez, o E6 refere que *“a instituição tem o SAPE que agora é o CAE, que é o Centro de Apoio aos Estudantes mas também tem para os funcionários essa parte psicológica (...) não necessitei mas sei que se pesquisar e for ver ao CAE eles vão ter esse serviço de certeza para apoiar”*, o entrevistado ao referir que *“eles vão ter esse serviço de certeza”* leva a crer que não tem 100% de certezas sobre a existência do mesmo, levando a acreditar que acredita que possa existir mas que não sabe se o mesmo existe.

O E4, quando questionado acerca do apoio psicológico, referiu que, quando um trabalhador inicia funções em regime de teletrabalho deveriam ser fornecidas algumas informações acerca do mesmo, recebendo indicações sobre como se devem desligar do trabalho após o horário de expediente para que isso não interfira com as suas vidas pessoais, sendo que o entrevistado indica como exemplo a situação de uma colega de trabalho que, mesmo em férias, continuava a trabalhar. O E4 defende, então, a necessidade de existirem iniciativas, por parte das entidades empregadores, para criar medias em prol do bem-estar dos colaboradores, sendo esta situação aplicável ao trabalho em geral e não apenas ao teletrabalho,

...da minha experiência eu acho que quando alguém inicia o teletrabalho eu acho que deveria haver a advertência, o cuidado de ‘atenção vais para casa mas o teu horário de trabalho é exatamente o mesmo que tens aqui, não deixes que isso interfira na tua vida’ acho que deveria haver sim, esse tipo de incentivo para as pessoas separarem as coisas (...) acho que como eu muitas outras pessoas sentem a mesma coisa, ainda agora estava a falar com uma colega que regressou agora de férias e eu ouvia, constantemente no período de férias ‘ah ela tá a responder, ela respondeu, ela fez isto, ela fez aquilo’ portanto, as pessoas já têm este vício de não descansar, não sei se é só aqui nesta divisão (...) ou se é das pessoas mas, eu acho que sim, no pacote do teletrabalho devia haver essa informação, ‘tu vais para teletrabalho porque a tua entidade confia em ti, tu não tens que demonstrar que em teletrabalho fazes mais do que fazes aqui’ (...) não que a entidade de alguma forma nos dê esse sentimento, eu acho é que nós próprios automaticamente pensamos isso (...) eles sabem que nós estamos em casa, não sabem o que é que nós estamos a fazer portanto nós temos de estar aqui sempre noite e dia.

Ainda no seguimento deste tema, foi perguntado ao E4 se achava que existia um certo desinteresse por parte da entidade empregadora e, que no final do dia o que importava era o trabalho estar feito e não, necessariamente, o bem-estar do trabalhador, ao que ele respondeu “um pouco, sim”.

Por sua vez, no que diz respeito à avaliação de riscos, todos os 11 entrevistados referem não ter existido nenhuma avaliação ao local onde desempenham o teletrabalho.

“...isso é muito a teoria, não sei se me estou a fazer entender, na prática depois as coisas são diferentes...” (E1), “...não, zero...” (E5), “...não isso eles não fizeram...” (E6), “...avaliações de riscos, eh pá eu acho que não, não tenho a certeza. Eu sei que pode existir, pronto, podem fazer-me uma visita em casa e até pode ser inesperada (...) sinceramente não sei...” (E10), “...não, isso não, apenas como não houve queixas assumiram que estava tudo bem, penso eu...” (E11)

De uma forma global, nenhum dos colaboradores entrevistados foi alvo de uma avaliação de risco ao local onde desempenham o teletrabalho, de igual modo, vários consideram que apesar do IPL prestar apoio psicológico, este não é suficiente.

4.1.7. Condições de Trabalho em Casa (Categoria G)

Relativamente às condições de trabalho em casa, 5 dos 11 participantes afirmaram ter um local próprio (escritório) para desempenhar o teletrabalho, todavia, os restantes 6 colaboradores tiveram de adaptar um espaço específico das suas casas para trabalhar, conforme se observa a seguir:

“...completamente, não tinha ambiente próprio teve que ser adaptado...” (E5), “...não tinha, tive que criar um espaço específico, isto era um quarto de brinquedos, mas foi transformado num escritório a sério...” (E7), “...já tinha um escritório cá em casa..” (E8)

De igual modo, foram vários os entrevistados que referem ter adquirido, por conta própria, algum tipo de mobiliário, tais como secretárias ou cadeiras.

“...aliás o monitor que eu tenho em casa fui eu que comprei, supostamente eu tenho acesso a um que ainda não veio para casa, deve andar por aí algures...” (E4), “...secretário fui eu que comprei, a cadeira fui eu que comprei...” (E7), “...tive que comprar uma secretária, uma cadeira para estar mais confortável (...) também tive de comprar microfone e câmara...” (E9)

Em geral, a maioria dos entrevistados, que neste caso corresponde a 6 dos 11 participantes, consideram ter condições adequadas em casa para teletrabalhar. Alguns referem que, numa fase inicial, não tinham condições mas que rapidamente as conseguiram resolver, da mesma forma há entrevistados que mencionam alguns problemas devido a barulhos externos, estes relatam situações de interrupções externas ao teletrabalho, como obras, barulhos, entre outros;

“...às vezes prejudica-me o barulho dos colegas...” (E1), “...o Politécnico de Leiria neste momento é o caos [à data da entrevista a ESTG/IPL encontrava-se em obras], eu não conseguiria registar a minha entrada às dez ou então isso ia provocar um grande stress...” (E5), “...já me aconteceu, neste caso a casa aqui ao lado está em obras e eu não sabia (...) eu fiquei um bocadinho aflita porque eu tinha reuniões e ouvi esse barulho...” (E7)

Resumindo, os participantes demonstraram ter, na sua maioria, boas condições para desempenhar o teletrabalho, sendo que, por outro lado, são vários os que não tinham um local próprio nas suas habitações tendo sido necessário adaptar um local para teletrabalharem.

4.1.8. Preferências quanto ao Regime Futuro (Categoria H)

Quando questionados se, se tivessem de optar entre o regime presencial ou o regime de teletrabalho, sendo este em alternância ou permanência, quase todos demonstram ter preferência pelo regime híbrido, onde tinham, em simultâneo, dias de trabalho presencial e de teletrabalho. Destes, grande parte disse preferir ter cerca de 2 a 3 dias de teletrabalho por semana, o E6 e o E7 afirmaram ter preferência por um regime em que 20% seria presencial e 80% em teletrabalho, sendo que apenas um dos participantes (E9) referiu que, em caso de opção, preferia exercer o regime presencial.

“...escolhia estar em teletrabalho, sim, mas acho que é importante ir à instituição, portanto vamos pôr assim 20% presencial, 80% online...” (E7), *“...neste momento prefiro o presencial...”* (E9)

Alguns dos colaboradores demonstram um claro agrado pelo regime de teletrabalho referindo que, caso fosse uma escolha que partisse deles, este, era o regime onde queriam desempenhar sempre as suas funções, *“se pudesse estaria sempre em teletrabalho”* (E6). O E8 afirma nunca ter ponderado a opção pelo teletrabalho a tempo inteiro, mas que neste momento é a sua preferência, *“continuar a manter-me em teletrabalho a tempo integral (...) preferencialmente teletrabalho sim, coisa que eu nunca pensei que algum dia dissesse”*.

De uma forma geral, os colaboradores do estudo expressaram preferência pelo regime de alternância (híbrido), considerando que este é o mais adequado uma vez que, possibilita a existência de um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

4.2. Síntese dos Resultados

Este subcapítulo surge com o objetivo de sintetizar os principais resultados obtidos ao longo da análise dos dados. Pretende-se, desta forma, facilitar a leitura do próximo capítulo, que diz respeito à discussão.

Assim, as principais vantagens do teletrabalho que foram identificadas são:

- Redução do tempo despendido em deslocações (ou à procura de estacionamento);
- Redução de gastos financeiros (e automóveis);

- Menos interrupções;
- Maior concentração/flexibilidade;
- Menor cansaço/*stress*;
- Melhor gestão do tempo pessoal/familiar do trabalho.

Por sua vez, as desvantagens mais referidas foram:

- Falta de interações sociais;
- Isolamento;
- Invasão do trabalho na vida pessoal/familiar;
- Hiperconectividade;
- Dificuldade em desligar do trabalho.

No que diz respeito aos riscos psicossociais, 4 dos entrevistados não tinha conhecimento do significado do termo enquanto que, 6 dos colaboradores referiu ter um conhecimento vago e, apenas um afirmou ter pleno conhecimento do mesmo. Deste modo os riscos psicossociais mais registados foram:

- Isolamento (social);
- Ansiedade;
- *Stress*;
- Dores musculares, de cabeça e oculares;
- Insónias;
- Dificuldades de concentração;
- Dificuldades em desligar do trabalho;
- Má gestão do tempo.

Relativamente ao Direito à Desconexão, podemos destacar que, 6 dos 11 entrevistados têm conhecimento deste direito enquanto que, os restantes 5 não têm conhecimento do mesmo. Embora, a maioria tenha conhecimento do Direito à Desconexão considera-se que existe uma baixa literacia sobre este.

Em termos de apoio institucional, os colaboradores consideram que o apoio prestado e as respostas dadas a nível informático são suficientes. No que diz respeito ao apoio psicológico, os relatos são diferentes, uma vez que a prestação deste é visto como insuficiente. Através dos resultados obtidos é possível observar que, apesar do apoio prestado pelo IPL, nem todos

os colaboradores reconhecem que o apoio fornecido em relação à matéria de SST seja suficiente, sendo que 6 dos 11 entrevistados consideram que o apoio psicológico está pouco presente ou, simplesmente, não existe.

Relativamente às condições de trabalho em casa, 5 dos 11 participantes afirmaram ter um local próprio para desempenhar o teletrabalho, sendo que os restantes tiveram de adaptar um espaço específico. Em geral, a maioria dos entrevistados tem condições adequadas em casa para teletrabalhar.

Por fim, em relação às preferências que têm quanto ao regime a desempenhar no futuro, a maioria demonstrou ter preferência pelo regime híbrido.

5. Discussão dos Resultados

Através das entrevistas semiestruturadas que foram aplicadas aos colaboradores técnicos e administrativos da ESTG e do IPL, foi possível obter diversos resultados que demonstram a existência de algumas tendências em relação à perceção que existe sobre o teletrabalho, tal como, aos riscos psicossociais que deste resultam e, os mecanismos de apoio do IPL.

Através da análise de conteúdo foi possível identificar diversas categorias que permitiram uma melhor compreensão do tema em análise neste estudo. Sendo assim, as próximas secções apresentadas dizem respeito à interpretação dessas categorias, tendo em conta a literatura existente.

5.1. Perceção Geral do Teletrabalho

A Perceção Geral do Teletrabalho é uma das categorias que resultaram da exploração do material. Esta está relacionada com o objetivo principal desta dissertação, sendo ele o de analisar a perceção que os colaboradores entrevistados têm em relação aos riscos psicossociais em contexto de teletrabalho.

A perceção do teletrabalho é, na sua generalidade, positiva, pelo que as avaliações fornecidas pelos colaboradores foram todas positivas, à exceção de um entrevistado que a descreve como neutra a positiva. Esta predominância indica que o teletrabalho é considerado como um instrumento para melhorar a qualidade de vida, isto devido, sobretudo, à diminuição do tempo despendido em deslocações, bem como, à redução dos custos automóveis e, à possibilidade de os colaboradores conseguirem gerir melhor o seu tempo pessoal e familiar. Esta situação vai de encontro ao estudo realizado por Rosária Ramos e Sónia Gonçalves (2024). Neste foi possível observar que, a adoção do regime de teletrabalho contribuiu para melhorar, de uma forma significativa, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo que esta melhoria era, em parte, associada à redução das deslocações diárias para o local de trabalho, permitindo que os trabalhadores pudessem usufruir de um tempo adicional para a sua vida pessoal.

A literatura existente demonstra que o teletrabalho está relacionado com o aumento da autonomia e do bem-estar dos indivíduos, tal como, com a satisfação a nível profissional

(Eurofound & ILO, 2017) , algo que está de acordo com a perceção dos colaboradores em relação ao fenómeno do teletrabalho.

No entanto, o facto de grande parte dos entrevistados preferirem o teletrabalho em regime de alternância (ou seja, o regime híbrido) demonstra que, o regime de permanência pode dificultar a componente social dos colaboradores. Desta forma, os relatos partilhados indicam que a existência de interações presenciais tem um papel crucial em termos de proteger as pessoas, seja a nível emocional ou organizacional.

Os resultados indicam que o teletrabalho tende a ser valorizado quando este é desempenhado nas duas vertentes em simultâneo, isto é, em regime de híbrido, mantendo sempre um equilíbrio por ter uma parte presencial onde existe contacto com pessoas, sendo que o mesmo também é mais valorizado pelos colaboradores que vivem longe do IPL.

A literatura tende a descrever o teletrabalho como algo associado a aspetos negativos, tais como situações de *burnout*, de ansiedade, isolamento ou de dificuldades em conciliar a vida profissional da familiar, contudo, os participantes deste estudo de investigação apresentam uma visão contraditória a grande parte da literatura existente, uma vez que, têm uma visão globalmente positiva acerca do teletrabalho. Embora, os colaboradores reconheçam a existência de diversos riscos psicossociais, estes continuam a ter uma perceção positiva em relação a este regime de trabalho, pelo que, em alguns casos, os entrevistados assumem a presença destes riscos mas não os associam ao teletrabalho. No decorrer da análise, um dos entrevistados, referiu ter passado por uma situação de *burnout*, porém, este não o associava ao teletrabalho diretamente, pelo contrário, o colaborador em causa refere que este regime ajudou a retardar riscos como o cansaço físico e mental, sendo que, foi durante o retorno ao trabalho presencial que a sua situação pessoal se complicou, ou seja, neste caso, o teletrabalho não é visto como algo negativo.

“...foi carga de trabalho na altura, depois da pandemia, aliás eu acho que a pandemia atrasou um pouco, eu tive que sair do meu local de trabalho, porque provavelmente iria para baixa médica mas o teletrabalho se por um lado ajudou a que atrasasse esta questão de cansaço físico e mental por outro lado acabou por fazer que no meu regresso tudo me caísse em cima e eu não conseguisse toda esta questão do trabalho, mas sim foi carga do trabalho literalmente...” (E5)

E, embora esta dissertação tenha como foco analisar a perceção dos colaboradores face aos riscos psicossociais em contexto de teletrabalho, não pudemos deixar de referir que alguns dos entrevistados demonstraram estar mais expostos a este tipo de riscos num contexto presencial do que propriamente em teletrabalho. Como exemplo temos o caso do *burnout* mas, também, uma situação em que um dos entrevistados solicitou uma cadeira para o seu local de trabalho presencial, uma vez que, a que tinha não se adequava. Isto demonstra que o aparecimento de riscos psicossociais devido à falta de condições ergonómicas não advém apenas do teletrabalho e da falta de condições de trabalho em casa dos colaboradores.

5.2.Riscos Psicossociais Identificados

Ainda que a perceção do teletrabalho seja referida como positiva, os participantes deste estudo de investigação identificaram alguns riscos psicossociais. Esta categoria pretendia dar resposta a um dos objetivos secundários que foi estipulado para esta investigação, sendo que a intenção era a de identificar os principais riscos psicossociais que os colaboradores enfrentaram ou enfrentam nos períodos de teletrabalho.

Assim sendo, os riscos mais identificados foram o isolamento, a ansiedade, o *stress*, sendo que este tende a ser associado ao aumento da carga de trabalho, as dores musculares e de cabeça/oculares e, a dificuldade em separar a vida pessoal da vida profissional. Esta dificuldade é sentida por um número reduzido de colaboradores pois, a maioria, consegue encontrar um equilíbrio entre elas.

De acordo com a Agência Europeia para a SST (*European Agency for Safety and Health at Work*, 2021), os riscos psicossociais podem intensificar-se quando o local de trabalho não é adequado para a realização do trabalho, quando o acompanhamento dos superiores hierárquicos é insuficiente ou, quando não são estabelecidos limites entre a vida pessoal e profissional. É aqui que o fenómeno do *Work-Family Conflict* se verifica pois, quando não são impostos limites ou quando não é delineada uma fronteira para separar ambas as esferas, pode ocorrer uma invasão do trabalho na vida familiar dos trabalhadores o que, fará com que estes se tornem mais propícios aos riscos psicossociais (Shin, 2025).

Os dados indicam que o teletrabalho não é visto, por si mesmo, como a principal causa do aparecimento dos riscos, no entanto, é considerado como um intensificador quando existem

situações em que há um isolamento contínuo, quando há ausência de apoio por parte do IPL ou quando se regista um aumento da carga de trabalho.

5.3. Organização do Tempo de Trabalho e Direito à Desconexão

Em geral, no que diz respeito ao Direito à Desconexão, observou-se que os entrevistados não estão informados, isto é, não têm conhecimento do Direito à Desconexão, sendo que desconhecem este termo. No entanto, apesar de alguns dos colaboradores não terem conhecimento se este direito está ou não consagrado na lei, estes referem que, por iniciativa, o aplicam a si próprios, existindo assim, uma “autoimposição” do mesmo. Esta situação revela que, embora não exista literacia sobre o tema, os colaboradores têm noção dos seus limites, o que os leva a “autoimpor”, a si próprios, este direito. No fundo, estes trabalhadores, estão a criar regras próprias para se desconectarem do trabalho findo o horário do mesmo, dado que, o IPL não dispõe nem de políticas internas nem de práticas organizacionais que regulem ou promovam este direito.

Durante o teletrabalho, os horários dos colaboradores são, em grande parte, respeitados pelas entidades empregadoras. Isto revela que o IPL não exerce pressão aos seus trabalhadores para que estes sintam a obrigação de estarem disponíveis a qualquer altura do dia, mesmo que seja fora dos seus horários de trabalho. Podemos, então, destacar duas diferentes opções, ou a que o IPL assume, naturalmente, um comportamento de respeito face a este direito e aos seus colaboradores, ou, que este falha ao não promover a divulgação deste direito na instituição.

Os resultados obtidos sugerem, acima de tudo, que no momento em que os trabalhadores optem pelo regime de teletrabalho, estejam estes já vinculados ou não à organização, deveria haver, uma espécie, de formação de sensibilização dirigida aos trabalhadores, para que estes tivessem a noção dos seus direitos enquanto estão a desempenhar funções neste regime. De igual modo, deveriam de ser alertados para situações como a gestão do tempo de trabalho ou de como lidarem com a invasão do trabalho na vida pessoal.

Existe muito o estigma de que, por se estar em teletrabalho não se está a trabalhar, tal situação despoleta um sentimento de preocupação nos trabalhadores que os faz estar sempre ligados ao trabalho, sendo que estes vão querer “provar” que estão a trabalhar ou que podem

ser mais produtivos neste regime de trabalho do que no presencial. Disto tudo, surge a necessidade do IPL criar mecanismos que promovam o Direito à Desconexão mas, que acima de tudo que “libertem” os seus colaboradores de uma possível pressão por estarem em teletrabalho.

5.4.Responsabilidades e Carga de Trabalho, Tecnologias e Formação

No geral os entrevistados consideram que as suas responsabilidades e tarefas estão bem definidas e, que estas se mantêm iguais face ao regime presencial, pelo que não se reflete na carga de trabalho dos colaboradores. Porém, alguns dos entrevistados não têm essa opinião, referindo que essa carga aumentou aquando a adoção do regime de teletrabalho e, que sentiram que estavam a trabalhar mais face ao regime anterior. Conforme refere António Uva (2024), o teletrabalho pode ser um fator desencadeador dos riscos psicossociais devido, essencialmente, ao aumento da carga de trabalho, existindo uma sensação de intensificação do trabalho numa fase inicial após a mudança de regime de trabalho.

Em geral, a maioria dos entrevistados referem não ter sentido falta de qualquer tipo de formação em relação às tecnologias de informação, isto porque as ferramentas que usam são as mesmas que usam no trabalho presencial. De igual modo, nenhum destes sentiu que a falta ou insuficiência dessa formação possa ter contribuído para o aumento dos riscos psicossociais durante o teletrabalho, o que demonstra que os colaboradores têm facilidade em se adaptar às tecnologias.

Os dados revelam que os colaboradores não sentiram grandes dificuldades durante o teletrabalho, pois já tinham conhecimento das ferramentas e plataformas que iriam usar.

5.5.Apoio Institucional

Conforme mencionado no capítulo anterior, o E5, abordou a necessidade que teve em recorrer a serviços externos ao IPL quando necessitou de apoio psicológico, referindo, a dada altura que, após contactar com os colegas psicólogos, estes responderam-lhe que a prioridade eram os estudantes e que, pelo que tinha entendido, o apoio psicológico para os trabalhadores

não funcionaria. De igual modo, o E6 referiu que *“a instituição tem o SAPE que agora é o CAE, que é o Centro de Apoio aos Estudantes mas também tem para os funcionários essa parte psicológica (...) não necessitei mas sei que se pesquisar e for ver ao CAE eles vão ter esse serviço de certeza para apoiar”*. Tal afirmação, leva a crer que este não está confiante quanto à existência do mesmo, levando a supor que acredita que possa existir mas que não sabe se o mesmo existe.

A dualidade nas respostas leva a afirmar que há uma falta de divulgação de informação sobre os serviços que o IPL tem a oferecer aos seus trabalhadores, seja este de apoio psicológico ou não. A maioria dos entrevistados não está informado (ou está mal informado) acerca dos serviços que para si estão disponíveis.

De acordo com o “Regulamento de Utilização dos Serviços Médicos do Instituto Politécnico de Leiria”¹⁰ os colaboradores técnicos e administrativos que exerçam funções vinculadas ao IPL ou aos Serviços de Ação Social (SAS) têm direito, ao acesso, aos serviços médicos do IPL (cf. n.º 3 do artigo 1.º do respetivo Regulamento). Deste modo, parte-se do princípio que das consultas disponibilizadas, por estes serviços, haja consultas do teor psicológico para os trabalhadores.

Na generalidade, os colaboradores consideram que o apoio técnico prestado e as respostas dadas a nível informático são suficientes, pelo que este apoio é tido como positivo. Em relação ao apoio psicológico este é, em parte, desconhecido ou pouco visível para os colaboradores, sendo que estes não demonstram ser acompanhados, regularmente, pelos serviços da SST ou de saúde ocupacional. Apesar de o apoio técnico ser percecionado como satisfatório, os resultados obtidos sugerem a necessidade que o IPL tem em reforçar os mecanismos de promoção da saúde psicológica e em divulgar os serviços que dispõe.

No que diz respeito à avaliação de riscos é possível constatar que não existe nenhuma avaliação ao local onde os colaboradores desempenham o teletrabalho. De acordo com a EU-OSHA (s.d.), é um problema comum o facto de não existirem estas avaliações durante o teletrabalho, uma vez que estas são necessárias, sendo que esta situação pode levar a um aumento dos riscos, sejam estes psicossociais ou ergonómicos.

¹⁰ Disponível em <https://www.ipleiria.pt/viver/servicos/servicos-medicos/> (<https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2021/05/Regulamento-Servicos-Medicos-1.pdf>)

Os resultados obtidos demonstram que o IPL assegura aos colaboradores o acesso ao básico, como equipamentos e apoio técnico, mas não aparenta fornecer o apoio psicológico devido ou as condições ergonómicas mais adequadas aos trabalhadores. Isto demonstra a existência de falhas a nível organizacional, em especial no que diz respeito ao apoio psicológico quer seja em termos de prestação do referido apoio quer seja na divulgação do mesmo aos seus colaboradores. A longo prazo, esta situação pode acabar por prejudicar a qualidade de vida dos colaboradores.

5.6. Condições de Trabalho em Casa

Relativamente às condições de trabalho em casa, estas são na generalidade boas. Todavia alguns colaboradores dizem ter tido de adaptar um espaço específico em casa ou que tiveram de adquirir, por conta própria, algum tipo de mobiliário, tais como secretárias ou cadeiras, ou seja, as condições são boas, mas, é mais devido ao facto de os trabalhadores despenderem dinheiro para criar essas mesmas condições. Esta situação é suportada pela literatura recente, nomeadamente por Figueiredo et al. (2024), que demonstram, através da realização de um estudo, que os trabalhadores podem ser afetados, em termos de saúde mental, tanto pelas condições de trabalho a que estão sujeitos como pelas exigências que lhes sejam colocadas. De igual modo, os autores referem que, na existência de as condições ergonómicas não serem as melhores, o teletrabalho pode fazer com que os colaboradores, neste caso, se sintam exaustos, bem como que sintam que o apoio prestado por parte dos seus superiores é insuficiente e, que estão isolados ou sobrecarregados com o trabalho (Figueiredo et al., 2024).

Conforme a teoria da autodeterminação que Deci e Ryan (2000) referem, a autonomia, neste caso, a liberdade que os colaboradores têm em tomar decisões, pode ser um fator positivo para a qualidade de vida e o bem-estar dos mesmos, no entanto, também pode ser um fator desencadeador, o que pode levar ao aparecimento de desigualdades ou de dificuldades a nível financeiro, uma vez que é gasto dinheiro na aquisição de materiais mobiliários.

Estes dados indicam que a falta de realização de avaliações de riscos fez com que os colaboradores tivessem a iniciativa de criar condições mais adequadas nos seus locais de trabalho (durante o teletrabalho), levando-os a assumirem encargos financeiros e a tomar decisões que deveriam ser tomadas em conjunto com a instituição e não individualmente.

5.7. Preferência quanto ao Regime Futuro

Os colaboradores têm preferência pelo teletrabalho, mas este deve ser adotado de forma a manter o equilíbrio, isto é, o teletrabalho não deve ser desempenhado a tempo inteiro mas sim intercalado com o presencial.

A literatura menciona que, a escolha pelo teletrabalho em regime de alternância contribuiu para a diminuição dos riscos psicossociais e, em contrapartida, melhora o desempenho dos indivíduos o que leva a um aumento na satisfação com o trabalho (Barrero et al., 2021) .

Contudo, existem alguns pormenores importantes como, por exemplo, o facto do teletrabalho ser mais valorizado, pelos colaboradores, quando realizado em regime de híbrido pois existe a necessidade de haver um equilíbrio entre os dois. De igual modo, há entrevistados que dizem que não gostariam de um regime de permanência com o teletrabalho a tempo integral, referindo-se ao período pandémico, onde o teletrabalho era praticado a tempo inteiro e, por esse motivo, se mostrou ser mais cansativo.

Relativamente à preferência dos colaboradores pelo regime de trabalho a desempenhar no futuro, os resultados obtidos demonstram que existe uma clara preferência pelo teletrabalho, contudo, este regime deve reger-se por um modelo híbrido, intercalando dias de teletrabalho com trabalho presencial ao longo da semana. Esta opção deriva das desvantagens associadas a este regime pois, a questão do isolamento, bem como a falta de interações sociais deve ser colmatada com algumas idas ao local de trabalho, ou seja, deve ser adotado um regime híbrido com dias de trabalho na organização.

Em suma, conclui-se que a opção pelo regime de alternância (híbrido) é o mais adequado uma vez que, possibilita a existência de um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

5.8. Síntese da Discussão

Este subcapítulo, surge, após a análise e discussão, com o objetivo de sintetizar os principais resultados obtidos ao longo da discussão. Foram, então, identificadas três ideias centrais.

Em primeiro lugar, o teletrabalho é, de uma forma geral, percecionado como positivo. O regime de teletrabalho e, dada a perceção do mesmo, indicam que esta prática é considerada como um mecanismo para melhorar a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores, devido, sobretudo, à possibilidade de conseguirem gerir melhor o tempo, bem como, derivado da redução dos gastos financeiros e do tempo despendido em deslocações.

Em segundo lugar, e, embora a perceção do teletrabalho seja positiva, foram identificados alguns riscos psicossociais, em particular, o isolamento, a ansiedade, o *stress*, a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional, entre outros. Os riscos psicossociais existem, contudo, estes são considerados moderados devido ao contexto organizacional e familiar dos entrevistados.

Para finalizar, em terceiro lugar, os resultados obtidos demonstram uma clara preferência dos colaborardes pelo teletrabalho, no entanto, este deve ser adotado de forma a manter o equilíbrio, ou seja, o teletrabalho não deve ser desempenhado, unicamente, a tempo inteiro mas sim alternando com o presencial para manter o contacto social. Assim, o regime híbrido surge como uma solução de equilíbrio entre benefícios e riscos.

6. Conclusões

O presente estudo de investigação procurou observar o impacto que o teletrabalho tem sobre os colaboradores da ESTG e do IPL, analisando a percepção dos entrevistados em relação ao mesmo, bem como, aos riscos psicossociais que dele advém. Através da aplicação de entrevistas semiestruturadas, bem como, da restante metodologia usada, foi possível delinear as percepções, vantagens e desvantagens associadas ao regime de teletrabalho.

Os resultados obtidos, sustentados pela revisão da literatura e pela metodologia aplicada, demonstram que a percepção dos colaboradores sobre o teletrabalho é positiva e bastante valorizada pelos mesmos, sobretudo devido às vantagens a este associadas, tais como, o aumento da qualidade de vida e do bem-estar, a redução dos gastos despendidos com deslocações e a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Conclui-se que, no geral, os colaboradores têm preferência pelo regime de teletrabalho, no entanto, estes reforçam a necessidade de haver um equilíbrio, pelo que, o teletrabalho não deve ser desempenhado a tempo inteiro mas sim em regime de alternância salvaguardando, assim, o contacto presencial/social o que contribui para a diminuição dos riscos psicossociais e melhora o grau de satisfação com o trabalho.

Os resultados obtidos permitem concluir que os objetivos definidos para a investigação foram alcançados. Quanto aos objetivos que pretendiam identificar os principais riscos psicossociais com que os colaboradores se deparam durante o teletrabalho e avaliar o impacto que o teletrabalho teve na vida pessoal e profissional dos colaboradores, chegou-se à conclusão que os riscos mais sentidos foram o isolamento, a ansiedade, dores musculares e dores oculares/cabeça e, quanto ao impacto, os resultados demonstram que este foi, na sua grande maioria, positivo, sendo que os colaboradores conseguiram conciliar a vida pessoal e profissional.

No que diz respeito ao objetivo de perceber de que forma é que o Regulamento de Teletrabalho do IPL influenciou a experiência dos colaboradores, verificou-se que a influência deste é limitada, pois embora todos os entrevistados refiram ter conhecimento do Regulamento, a generalidade deles não estava a par da possibilidade de poderem existir avaliações de riscos aos locais onde desempenham o teletrabalho. Esta inexistência de avaliações acrescida à insuficiência de apoio psicológico prestado pelo IPL deixa claro que nem sempre a teoria é posta em prática.

Por fim, no objetivo de analisar a perceção que os colaboradores têm relativamente ao Direito à Desconexão, chegou-se à conclusão que existe uma baixa literacia em relação ao termo mas, no entanto, este é respeitado pela instituição. Observou-se que parte dos colaboradores autoimpõem-se este direito de se desligarem das TIC findo o horário de trabalho.

Através deste estudo, pretende-se fornecer apoio empírico ao IPL, de modo a que possa melhorar a sua capacidade de resposta aquando momentos de maior dificuldades relacionados com os riscos psicossociais ou outros. Os resultados obtidos ao longo da dissertação demonstram a necessidade que as instituições de ensino superior, públicas, têm em desenvolver políticas relativas ao teletrabalho que sejam acompanhadas por mecanismos de prevenção dos riscos psicossociais, apoio à saúde física e mental e à promoção do Direito à Desconexão.

O principal contributo deste estudo passou por demonstrar que os colaboradores não percecionam o teletrabalho como uma das principais causas dos riscos psicossociais, mas sim como um meio impulsionador desses riscos em determinadas situações. Ao mesmo tempo, verificou-se que o regime híbrido foi, significativamente, valorizado como mecanismo de equilíbrio entre a produtividade, o bem-estar e a interação social dos colaboradores.

Esta dissertação, apesar dos resultados obtidos, tem algumas limitações que importa referir. Primeiramente, o facto da abordagem utilizada ser qualitativa e a amostra ser restrita a um número reduzido de participantes, não permite que generalizemos estes resultados a outras instituições de ensino superior. Depois, existe a possibilidade de os dados recolhidos poderem ter sido influenciados pelas vivências pessoais de cada um dos colaboradores, bem como, por fatores individuais ou, pelo facto de alguns terem experienciado o teletrabalho durante um período mais difícil que foi a pandemia. Apesar de tudo, estas limitações não podem levar à invalidação dos resultados que foram obtidos.

Tendo em consideração os resultados, considera-se que o IPL deva promover a divulgação de informações em relação aos serviços de apoio que tem disponível para os seus trabalhadores, em particular a nível de apoio psicológico reforçando, assim, o acompanhamento prestado aos colaboradores que estejam em teletrabalho, bem como implementar programas para este apoio que estejam voltados para o teletrabalho. Quanto às avaliações de risco, sugere-se que estas sejam realizadas periodicamente, de modo, a mitigar

possíveis riscos derivados da falta de condições ergonómicas. Em relação ao Direito à Desconexão, deve ser fornecida formação aos colaboradores, de forma a que, estes tenham a noção das suas responsabilidades e dos seus direitos enquanto estejam em teletrabalho, contribuindo, assim, para o bem-estar do colaborador e da sua vida familiar. Quanto aos colaboradores, recomenda-se que estejam atentos a possíveis iniciativas por parte do IPL em relação ao tema em estudo.

Em suma, conclui-se que o teletrabalho, embora se revele como uma prática positiva para os colaboradores em estudo, não está imune ao aparecimento de riscos psicossociais. Este deve ser, então, aplicado de forma a manter um equilíbrio, isto é, deve ser desempenhado em regime de alternância (híbrido) salvaguardando, sempre, o contacto presencial.

Em síntese, o teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho valorizada pelos colaboradores da ESTG e do IPL, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e para a conciliação entre as esferas profissional e pessoal. Contudo, a sua implementação deve ser acompanhada por estratégias organizacionais que promovam a prevenção dos riscos psicossociais, a proteção da saúde mental e o respeito pelo Direito à Desconexão, garantindo assim a sustentabilidade desta prática no contexto da AP.

6.1.Sugestão para Futuras Investigações

Em termos de investigações futuras, seria interessante aplicar este estudo às restantes unidades orgânicas do IPL, mais propriamente à parte de ensino e investigação que engloba as restantes escolas superiores para além da ESTG, tal como seria interessante elaborar um estudo com uma abordagem quantitativa que permitisse uma amostra maior à usada no presente estudo qualitativo.

Por sua vez, ao longo deste estudo foi possível verificar que, parte dos colaboradores entrevistados apresentavam problemas de saúde, no entanto, estes eram fruto do trabalho presencial não tendo uma ligação direta com o teletrabalho. Deste modo, sugere-se que, em futuras investigações sejam incluídos na amostra colaboradores que estejam apenas em regime de trabalho presencial e não em regime de teletrabalho, isto vai permitir uma análise dos riscos psicossociais num contexto de trabalho diferente, uma vez que os dados recolhidos

demonstram que, embora o teletrabalho seja considerado como um intensificador dos riscos psicossociais, este não é visto como a principal causa para o aparecimentos dos mesmos.

Por outro lado, o facto de a maioria dos participantes em estudo estarem a exercer cerca de 2 a 3 dias de teletrabalho por semana e, de alguns terem pouco tempo de experiência com este regime (inferior a 1 ano), pode ter levado a um enviesamento das respostas fornecidas, posto isto, considera-se que, estudos futuros tenham como critério de inclusão a exigência de pelo menos 1 ano a desempenhar funções neste tipo de regime ou, então, que estejam em teletrabalho a tempo inteiro.

7. Bibliografia

- Alves, P. M. (2014). A importância da participação dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho. In H. V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho* (pp. 91-112). Civeri Publishing.
- Arte. (s.d.). *Agência para a reforma tecnológica do estado (arte)*.
<https://www.arte.gov.pt/web/arte/a-arte>
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2012). *Documento informativo acerca da campanha sobre riscos psicossociais*. Portal ACT.
<https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Campanhas/2012/Riscos%20psicossociais/Documento%20Informativo%20acerca%20da%20Campanha.pdf>
- Azenha, C. R. M. (2023). O direito à desconexão: Análise da recente alteração ao regime jurídico português [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração]. <http://hdl.handle.net/10400.26/49816>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trans.). Edições 70.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w28731>
- Bracho Montes de Oca, E. A., De Pauw, R., Moerkerke, B., Hermans, L., Duvéau, C., De Meulemeester, K., Cagnie, B., & de Geus, B. (2026). Exploring the mediating factors in the telework-mental health relationship: A cross-sectional analysis of the BELHEALTH study. *BMJ Public Health*, 4(1). <https://doi.org/10.1136/bmjph-2025-003249>
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2019). *Doing interviews*. SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781529716665>
- Cefaliello, A., Moore, P. V., & Donoghue, R. (2023). Making algorithmic management safe and healthy for workers: Addressing psychosocial risks in new legal provisions. *European Labour Law Journal*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/20319525231167476>
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Office for Official Publications of the European

Communities. https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE2800882ENC_-_Research_on_Work-Related_Stress.pdf

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3ª ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. DOI: [10.1207/S15327965PLI1104_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

DGERT. (2020, 12 de março). *FAQ – negociação coletiva – DGERT*. DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. <https://www.dgert.gov.pt/faq-negociacao-coletiva>

Direção-Geral da Saúde. (2021). *Guia Técnico n.º3: Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho*. https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx

EU-OSHA. (2007). Previsão dos peritos sobre o riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde no trabalho (SST). Facts-74 PT. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/69faff47-f746-4653-9537-3b7e886c50e5/language-pt>

EU-OSHA. (2025a). *OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change (summary)*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-2025-occupational-safety-and-health-era-climate-and-digital-change>

EU-OSHA. (2025b). *OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change (report)*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-2025-occupational-safety-and-health-era-climate-and-digital-change>

EU-OSHA. (s.d.). *Remote and hybrid work*. Healthy Workplaces - Safe and healthy work in the digital age 2023-2025. European Agency for Safety and Health at

Work. <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/about-topic/priority-area/remote-and-hybrid-work>

Eurofound & ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office on the European Union; International Labour Office. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/working-anytime-anywhere-effects-world-work>

Eurofound. (2021, 1 de dezembro). *Right to disconnect*. European Industrial Relations Dictionary. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>

Eurofound. (2025, 28 de fevereiro). *New data points to gradual increase in return to workplace – is this the end of Europe's teleworking experiment?* LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/new-data-points-gradual-increase-return-workplace-end-europes-rqkse>

Eurofound. (2026). *Algorithmic control: How digital surveillance is shaping online platform work in Europe*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/algorithmic-control-how-digital-surveillance-is-shaping-online-platform-work-in-europe>

European Agency for Safety and Health at Work. (2021). *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic : evidence from the field and policy implications : report*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/84372>.

European Commission. (2021, 21 de dezembro). *Digital transformation of public administration and services*. Knowledge for policy. https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight/digital-transformation-public-administration-services_en

Ferreira, C., da Costa, E. P., & Asensio, M. (2024). O teletrabalho em portugal: Quadro normativo e políticas recentes no contexto da união europeia. *Direção de Serviços de Análise Económica, Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia*. <https://www.gee.gov.pt/pt/documentos/estudos-e-seminarios/artigos/10225-gee-em-ana-lise-o-teletrabalho-em-portugal-quadro-normativo-e-poli-ticas-recentes-no-contexto-europeu/file>

- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Figueiredo, E., Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., & Sánchez-García, J. C. (2024). Teleworking effects on mental health—a systematic review and a research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(3), 243. <https://doi.org/10.3390/ijerph21030243>
- Fincato, D. (2019). Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. 8 (75), 58-72. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>
- Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. In *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work* (8ª ed., pp. 11–33). International Journal of Labour Research. <https://www.ilo.org/publications/psychosocial-risks-stress-and-violence-world-work>
- Fortin, M. (2000). O processo de investigação: da concepção à realização. Loures: Lusociência.
- França, M. N., Ruiz, A. A. P. L., & Grossi, A. M. (2021). *Teletrabalho: Contexto, reflexões e perspectivas*. Trabalho apresentado no GT2 – Culturas populares, identidades e cidadania, XV Conferência Brasileira de Comunicação Cidadã, Associação Brasileira de Pesquisadores e Comunicadores em Comunicação Popular, Comunitária e Cidadã (ABPCOM) e Universidade Estadual Paulista (UNESP). <https://abpcom.com.br/wp-content/uploads/2021/07/GT2-AngelaGrossi.pdf>
- Fraser, M. T. D., Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia* 14 (28), 139-152. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2004000200004>
- Fundação José Neves. (2021, 27 de julho). *Covid-19: O trabalho a partir de casa aumentou, mas continua a ser para poucos*. <https://www.joseneves.org/artigo/covid-19-o-trabalho-a-partir-de-casa-aumentou-mas-continua-a-ser-para-poucos>

- Gollac, M. & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Gomes, M. I. (2020). O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas.
- Grave, R., Jamal, S., Matias, M., Teixeira, T., Isabel Magalhães, S., Peixoto Freitas, J., Pontedeira, C., Peixoto, M., Veloso Neto, H., Rocha Pinho, A., Luísa Patrão, A., Dias, D., Sousa Santos, R., Nogueira, C., & Rodrigues, L. (2024). Livro branco: Recomendações para a promoção da igualdade de género na conciliação de teletrabalho e coabitação em Portugal. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/161199>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough?: An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus – Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52. <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>
- IDES (2022). Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES). <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-portugal>
- ILO (2016). Workplace Stress: A collective challenge. *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Instituto Nacional de Estatística. (2025, 6 de agosto). *A taxa de desemprego situou-se em 5,9% - 2.º trimestre de 2025*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUES_dest_boui=706224046&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- International Labour Organization. (2025). *World employment and social outlook: Update – May 2025*. International Labour Organization.

<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2025-update>

International Labour Organization. (2026). *Employment and social trends 2026*. ILO. <https://doi.org/10.54394/ahrt2681>

Jain, A., Torres, L., Teoh, K. & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>

Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3). <https://doi.org/10.2478/v10001-010-0024-5>

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf>

Machado, S. S., & Sampaio, C. (2025). O teletrabalho: Surgimento e progressos em Portugal. *Revista Quaestio Iuris*, 17(4), 62–84. <https://doi.org/10.12957/rqi.2024.86113>

Madureira, C., & Rando, B. (2022). Teleworking in Portuguese public administration during the COVID-19 pandemic: Advantages, disadvantages, work-life balance and motivation. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 16(2), 119–139. <https://www.jstor.org/stable/48691517>

Meneses, C., Rodrigues, M., Claudino, M., & Talambas, S. (2024). O teletrabalho e os riscos psicossociais: Revisão da literatura. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*. <https://www.rpso.pt/o-teletrabalho-e-os-riscos-psicossociais-revisao-da-literatura/>

Messenger, J. C. (2019). Conclusions and recommendations for policy and practice. In: *Telework in the 21st century* (pp. 286–316). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00014>

- Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). Telework, hybrid work and the United Nation's sustainable development goals: Towards policy coherence. *Sustainability*, 13(16), Article 9222. <https://doi.org/10.3390/su13169222>
- Moja, F. (2024). *Digitalisation and psychosocial risks*. OSHwiki. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-and-psychosocial-risks>
- Moreira, T. C. (2016). O direito à desconexão dos trabalhadores. *Almedina: Questões Laborais*, 49, 7-28.
- Moreira, T. C. (2019). Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. *Minerva: Revista de Estudos Laborais*, 9(2), 129-166. <http://hdl.handle.net/11067/5506>
- Neto, H. V. (2014). Riscos psicossociais no trabalho: Conceptualização e dimensões analíticas. In H. V. Neto, J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho* (pp. 24–47). Civeri Publishing.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático*. Bureau Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Lisboa. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_relatorio_prosperidadeesustentabilidadedasorganizacoes2023.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control* (Vol. 56). Geneva: International Labour Office. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf
- OSHA. (2022, 3 de maio). *Dicas práticas como realizar teletrabalho na residência do trabalhador de modo tão saudável, seguro e eficaz quanto possível*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. <https://oshwiki.osha.europa.eu/pt/themes/practical-tips-make-home-based-telework-healthy-safe-and-effective-possible>

- OSHA. (s.d.). *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Pacheco, R., Santos, N., & Wahrhaftig, R. (2020). Transformação digital na Educação Superior: Modos e impactos na universidade. *Revista Nupem*, 12(27), 94–128. <https://doi.org/10.33871/nupem.2020.12.27.94-128>
- Pascua, N. O. (2024). O Teletrabalho no Quadro Jurídico Europeu. In *O Teletrabalho no Contexto da Transformação Digital: Uma Perspetiva Integradora do Passado, Presente, Futuro e Stakeholders* (pp. 15–28). ISCSP.
- Pereira, D. A. (2018). Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional. *Questões Laborais*, 53, 129-148.
- Ramalho, M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Ramos, R., & Gonçalves, S. P. (2024). Teletrabalho em Transformação: Experiências de Trabalhadores Portugueses nos Períodos Pré, Durante e Pós-Pandemia. In *O Teletrabalho no Contexto da Transformação Digital: Uma Perspetiva Integradora do Passado, Presente, Futuro e Stakeholders* (pp. 93–109). ISCSP.
- Rocha, R., Gonçalves, S. P., & Nogueira, F. (2024). Trabalho Híbrido e Digitalização na Administração Pública Central Portuguesa: Explorando as Perspetivas dos Gestores. In *O Teletrabalho no Contexto da Transformação Digital: Uma Perspetiva Integradora do Passado, Presente, Futuro e Stakeholders* (pp. 67–76). ISCSP. https://capp.iscsp.ulisboa.pt/images/2024/ebook_Teletrabalho.pdf
- Roxo, M. M. (2024). *Teletrabalho e implicações para a segurança e saúde no trabalho: Um estudo comparativo do enquadramento legal*. UGT. <https://www.ugt.pt/noticias/artigo/ugt-apresenta-estudo-sobre-teletrabalho-e-implicacoes-para-s/6099>
- Santos, E. (2023). As políticas laborais projetadas em tempo de crise: Novas estratégias numa perspetiva de recuperação e sustentabilidade. In *A união europeia em tempos de crise direito e políticas públicas de 2020 a 2023*. (pp. 329-352). Almedina.

- Santos, E. (2024). A Segurança e Saúde no Trabalho como um direito social na legislação interna e internacional: estado atual e desafios . *Revista Jurídica Portucalense* , 403–425. [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(36\)2024.ic-18](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(36)2024.ic-18)
- Schiefler, E. A. C., Cristóvam, J. S. d. S., & Sousa, T. P. d. (2020). Administração Pública digital e a problemática da desigualdade no acesso à tecnologia. *International Journal of Digital Law*, 1(2), 97–116. <https://doi.org/10.47975/ijdl/1schiefler>
- Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros. (2025). *SIMPLEX 2025: mais rápido, simples e participativo*. SGPCM. <https://www.sg.pcm.gov.pt/a-sgpcm/noticias/2025/janeiro/simplex-2025>
- Shin, J. (2025). Impact of telework on job satisfaction and work-family conflict: Insights from Japan and Korea. *Sage Open*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/21582440251342349>
- Sousa Uva, A. (2024). Os (novos) desafios do teletrabalho na perspetiva da Saúde (e Segurança) Ocupacional(ais). HealthNews. <https://healthnews.pt/2024/03/04/os-novos-desafios-do-teletrabalho-na-perspectiva-da-saude-e-seguranca-ocupacionalais/>
- Stolterman, E., & Fors, A. C. (2004). Information technology and the good life. In: *Information Systems Research: relevant theory and informed practice*. (pp. 687-692). https://link.springer.com/chapter/10.1007/1-4020-8095-6_45
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications.
- TUNED & EUPAE. (2017). *Bem-estar, segurança e saúde ocupacional (OSH) nas administrações centrais e federais: Abordar os riscos psicossociais laborais*. https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2017/GUIA_CS_31_jul_2018.pdf
- UGT. (2017). *Guia: Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*. <https://www.ugt.pt/publicfiles/6qkw5lae6qr9tlwapatzl4lwttic2baax1txdzoj.pdf>

- Valle, P. R. D., & Ferreira, J. D. L. (2025). Análise de conteúdo na perspectiva de bardin: Contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. *Educação em Revista*, 41. <https://doi.org/10.1590/0102-469849377>
- WHO. (2024, 2 de setembro). *Mental health at work*. World Health Organization (WHO). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- World Health Organization. (2001). *Relatório mundial da saúde: Saúde mental: nova concepção, nova esperança*. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42390/WHO_2001_por.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6ª ed.). Sage Publications.
- Zucconi, A., Llave, O. V., & Consolini, M. (2024). *Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>

Legislação Internacional

- Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, (Bruxelas). *Jornal Oficial da União Europeia*, (L 299). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>
- Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989. *Jornal Oficial*, (L 183). <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/2008-12-11>
- European Trade Union Confederation. (2002). Framework agreement on telework. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
- International Labour Organization. (1996). *Home work convention, 1996 (No. 177)*. ILO.
- Légifrance. (2022) *Code du travail: Article L2242-17*. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000043893940/2022-03-31>

Parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 24 de março de 2021, (Bruxelas). *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 220). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278>

Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, (Bruxelas). *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 456). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0021>

Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022. *Jornal Oficial da União Europeia*, (C 47). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022IP0279>

Legislação Nacional

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 do Ministério das Finanças e da Administração Pública – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Diário da República: II Série, n.º 188. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-colectivo-trabalho/1-2009-1593806>

Constituição da República Portuguesa. Diário da República: I Série, n.º 86. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>

Decreto de 20 de Março de 2020 da Presidência do Conselho de Ministros. (2020). Diário da República: I Série, n.º 57. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto/2-a-2020-130473161>

Decreto de 10 de Abril de 1976 da Presidência da República. (1976). Diário da República: I Série, n.º 86. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>

Despacho n.º 2836-A/2020. Diário da República: II Série C, n.º 43. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/2836-a-2020-129793730>

Despacho Normativo n.º 6/2024. Diário da República: II Série, n.º 58. <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/03/Estatutos-IPLeia.pdf>

Lei n.º 102/2009. Diário da República: I Série, n.º 176. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1158&tabela=leis

Lei n.º 13/2023. Diário da República: I Série, n.º 66.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>

Lei n.º 35/2014 da Assembleia da República. Diário da República: I Série, n.º 117.
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Lei n.º 62/2007 da Assembleia da República. Diário da República: I Série, n.º 174.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/62-2007-640339>

Lei n.º 7/2009 da Assembleia da República. Diário da República: I Série, n.º 30.
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Lei n.º 83/2021 da Assembleia da República. Diário da República: I Série, n.º 235.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>

Lei n.º 99/2003 da Assembleia da República. Diário da República: I Série A, n.º 197.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906>

Regulamento n.º 1352/2024 do Instituto Politécnico de Leiria. Diário da República: II Série, n.º 227. <https://www.ipleiria.pt/wp-content/uploads/2024/11/Regulamento-n.o-1352.2024.pdf>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 131/2021, de 10 de setembro. (Presidência do Conselho de Ministros). Diário da República: I Série, n.º 177.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/131-2021-171096337>

8. Apêndices

Apêndice A – Guião da Entrevista

Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão

Mestrado em Administração Pública

**A Perceção dos Colaboradores da Escola Superior de Tecnologia e Gestão e do
Instituto Politécnico de Leiria face aos Riscos Psicossociais no Teletrabalho**

GUIÃO DA ENTREVISTA

Nota Introdutória: Antes de darmos início à entrevista, gostaria de esclarecer e partilhar algumas informações importantes:

- A sua participação é totalmente voluntária, pelo que, a qualquer momento, pode optar por não responder a alguma questão ou interromper a entrevista, sem qualquer tipo de consequência;
- As suas respostas serão tratadas com total confidencialidade e anonimato. O seu nome ou qualquer informação que permita a sua identificação não será incluída em nenhuma parte do estudo;
- A entrevista será gravada unicamente e após o seu consentimento, sendo que as gravações serão armazenadas numa pasta encriptada e eliminadas após a sua análise;
- Será entregue um documento (termo) de consentimento informado, onde estão descritos os objetivos do estudo, os procedimentos adotados, os direitos dos participantes e as medidas de proteção de dados.

Se estiver de acordo, passaremos então à entrevista.

1 – Questões Introdutórias

- A. Fale me um pouco sobre si. [Idade, se tem filhos, vive sozinha, área de trabalho...]
- B. Há quanto tempo está (ou esteve) a trabalhar em regime de teletrabalho?
- C. Como é que descreve a sua experiência com o teletrabalho? [Teve um impacto positivo/negativo?]

- D. O Instituto Politécnico de Leiria possui um Regulamento referente ao teletrabalho.
Tem conhecimento dele?

2 – Organização do Tempo de Trabalho

De acordo com a União Europeia, o Direito à Desconexão é o “direito do trabalhador de poder desligar-se do trabalho e abster-se de se envolver em comunicações eletrónicas relacionadas ao trabalho, tais como *emails* ou outras mensagens, fora do horário de trabalho” (Eurofound, 2021)¹¹.

- A. Qual o impacto que o teletrabalho teve na sua vida pessoal e profissional? Sentiu dificuldades em separá-las? Se sim, porquê?
- B. Alguma vez sentiu que, por estar em teletrabalho, estava a trabalhar mais do que deveria? [Se a carga de trabalho aumentou/diminuiu?]
- C. Alguma vez sentiu dificuldades em se “desligar” das tecnologias fora do horário de trabalho?
- D. Qual é a sua perceção acerca do Direito à Desconexão? Enquanto esteve em teletrabalho, acha que este direito foi respeitado pela sua entidade empregadora?

3 – Responsabilidade e Satisfação com o Trabalho

- A. Durante o teletrabalho, sentiu que as suas responsabilidades e tarefas estavam bem definidas?
- B. Faça um balanço do período em que esteve em teletrabalho acerca das vantagens e desvantagens do mesmo e fale um pouco sobre o seu grau de satisfação com o trabalho.

4 – Riscos Psicossociais, Ambiente de Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, os riscos psicossociais “decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem

¹¹ Eurofound. (2021, 1 de dezembro). Right to disconnect. European Industrial Relations Dictionary. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>

como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social” (OSHA, s.d.)¹². Alguns exemplos de riscos são: dores de cabeça/oculares, dores musculares, ansiedade, isolamento, *stress*, entre outros.

- A. Está familiarizado com o tema dos riscos psicossociais?
- B. Tendo em conta a definição de riscos psicossociais, quais foram as principais dificuldades que sentiu durante o teletrabalho?
- C. Alguma vez sentiu que o teletrabalho teve impacto na sua saúde física ou mental? Se sim, de que forma?
- D. Recebeu, por parte do Politécnico, formação sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação necessárias para a realização do teletrabalho? Em algum momento sentiu que a falta ou insuficiência dessa formação possa ter contribuído para o aumento dos riscos psicossociais no teletrabalho?
- E. Sentiu que a Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) ou o Instituto Politécnico de Leiria forneceu apoio suficiente em termos de segurança e saúde no trabalho?
- F. Relativamente ao ambiente de trabalho, como é que avalia as condições de trabalho em casa (ou no local onde é realizado o teletrabalho)?
- G. Sente que o Instituto Politécnico de Leiria se preocupou em realizar avaliações de risco no local onde desempenha(ou) o teletrabalho?

Nota Final: Muito bem, esta foi a última questão que tinha planeado para esta entrevista. Quero agradecer-lhe mais uma vez pela sua participação no estudo e por ter partilhado a sua experiência que foi extremamente importante para a minha investigação.

Antes de terminarmos, gostaria de fazer algum comentário acerca do tema em análise, que não tenha sido abordado durante a entrevista e que acha que possa ser útil?

¹² OSHA. (s.d.). Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Apêndice B – Síntese Comparativa das Respostas dos Colaboradores

Questão	Contributos dos Entrevistados	Resumo da maioria
1A. Fale me um pouco sobre si.	Com filhos (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11)	Todos os colaboradores entrevistados têm filhos
1B. Há quanto tempo está (ou esteve) a trabalhar em regime de teletrabalho?	Regime presencial (E9); Regime híbrido (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E10, E11); Regime Integral (E7, E8); Teletrabalho na pandemia COVID-19 (E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9)	Grande parte desempenhou funções em teletrabalho durante a pandemia; A maioria está em teletrabalho em regime híbrido
1C. Como é que descreve a sua experiência com o teletrabalho?	Perceção sobre o teletrabalho positiva (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10); Perceção neutra a positiva (normal) (E11)	Perceção geral sobre o teletrabalho positiva
1D. O Instituto Politécnico de Leiria possui um Regulamento referente ao teletrabalho. Tem conhecimento dele?	Tem conhecimento do Regulamento (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11)	Todos os colaboradores têm conhecimento do Regulamento do IPL referente ao teletrabalho
2A. Qual o impacto que o teletrabalho teve na sua vida pessoal e profissional? Sentiu dificuldades em separá-las? Se sim, porquê?	Conseguiu conciliar a vida pessoal com a profissional (E2, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11); Dificuldades em separar a vida pessoal da profissional no período pandémico e nos períodos do trabalho mais intensificado (E1, E3, E4)	A generalidade consegue encontrar equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; Alguns sentem dificuldades em separar a vida pessoal

		da profissional, em especial, no período pandémico
2B. Alguma vez sentiu que, por estar em teletrabalho, estava a trabalhar mais do que deveria?	Carga de trabalho não aumentou (manteve-se igual) (E1, E6, E7, E8, E10, E11); Carga de trabalho aumentou (E2, E4, E9); Carga de trabalho aumentou no início e teve de se adaptar (E3, E5)	Os colaboradores consideram, na maioria, que a carga de trabalho se manteve igual ao presencial; Alguns mencionam que a carga aumentou
2C. Alguma vez sentiu dificuldades em se “desligar” das tecnologias fora do horário de trabalho?	Sentiu dificuldades (E1, E3, E4, E7); Não sentiu dificuldades (E2, E8, E9, E10, E11); Sentiu dificuldades numa fase inicial (E5); Sente dificuldades em se desligar das redes sociais e não as associadas ao trabalho (E6)	A maioria não sentiu dificuldades em se desligar das tecnologias
2D. Qual é a sua perceção acerca do Direito à Desconexão? Enquanto esteve em teletrabalho, acha que este direito foi respeitado pela sua entidade empregadora?	Não tem conhecimento (E1, E4, E5, E7, E9); Tem conhecimento (E2, E3, E6, E8, E10, E11); A entidade empregadora respeita o direito (E1, E2, E3, E6, E7, E8, E9, E10, E11); A entidade empregadora não respeita o direito (E4); Algumas pessoas da entidade empregadora não respeitaram o direito (E5)	A maioria tem conhecimento do Direito à Desconexão e a outra metade desconhece o mesmo; Baixa literacia sobre o Direito; A prática demonstra que os horários dos colaboradores são, na maioria, respeitados
3A. Durante o teletrabalho, sentiu que as suas responsabilidades e tarefas estavam bem definidas?	Bem definidas (E1, E2, E3, E6, E7, E8, E9, E10, E11); Não estavam bem definidas (E5); Responsabilidades e tarefas iguais no teletrabalho e no presencial (E4)	No geral as responsabilidades e tarefas estão bem definidas

3B. Faça um balanço do período em que esteve em teletrabalho acerca das vantagens e desvantagens do mesmo e fale um pouco sobre o seu grau de satisfação com o trabalho.	Vantagens: poupança derivada de menos gastos financeiros (tempo e dinheiro), menos interrupções, maior concentração/flexibilidade, menor cansaço/<i>stress</i>, gestão do tempo pessoal/familiar do trabalho, mobilidade/menos deslocações (E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E10, E11); Desvantagens: falta de interações sociais, isolamento, invasão do trabalho na vida pessoal/familiar, hiperconectividade, dificuldade em desligar do trabalho, (E1, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10); Grau de satisfação com o trabalho positivo (E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11)	Os colaboradores estão satisfeitos com o teletrabalho; as principais vantagens estão relacionadas com a redução dos custos financeiros e, das deslocações, melhor gestão da vida familiar e menor cansaço; desvantagens associadas ao isolamento e à falta de interações humanas
4A. Está familiarizado com o tema dos riscos psicossociais?	Tem conhecimento dos riscos psicossociais (E8); Não tem conhecimento (E2, E4, E10, E11); Conhecimento vago sobre o tema (E1, E3, E5, E6, E7, E9)	A generalidade não tem conhecimento do significado de riscos psicossociais ou tem um conhecimento vago
4B. Tendo em conta a definição de riscos psicossociais, quais foram as principais dificuldades que sentiu durante o teletrabalho?	Isolamento/Isolamento social (E1, E3, E4, E8, E9); <i>Stress</i> (E4); Dores de cabeça/oculares (E1, E2, E3, E4, E5); Dores musculares (E4, E5); Insónias (E1); Ansiedade (E2, E4, E5, E9); Dificuldades em se	Os principais riscos psicossociais sentidos foram o isolamento, a ansiedade, dores musculares e oculares/cabeça; Riscos sentidos, especialmente, durante a pandemia

	desligar do trabalho (E7); Dificuldades de concentração (E4); Má gestão do tempo (E8)	
4C. Alguma vez sentiu que o teletrabalho teve impacto na sua saúde física ou mental? Se sim, de que forma?	Impactos na saúde mental/física (isolamento, cansaço, fadiga mental, sedentarismo) (E3, E4, E5, E8, E9); Não sentiram nenhum impacto na sua saúde (E1, E2, E6, E7, E10, E11); Impactos apenas durante a pandemia (E1)	A maioria refere que o teletrabalho não teve impactos significativos a nível de saúde; Impactos sentidos ocorreram em momentos de isolamento prolongado; Alguns problemas de saúde são fruto do trabalho não sendo agravados pelo teletrabalho
4D. Recebeu, por parte do Politécnico, formação sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação necessárias para a realização do teletrabalho? Em algum momento sentiu que a falta ou insuficiência dessa formação possa ter contribuído para o aumento dos riscos psicossociais no teletrabalho?	Recebeu formação (ou explicação por <i>email</i> sobre o funcionamento de plataformas) (E1, E2, E8); Não recebeu formação (E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11); As ferramentas/plataformas digitais iguais no teletrabalho e no presencial (E1, E4, E11); TIC não contribuíram para aumento dos riscos psicossociais (E1, E3, E4, E6, E7, E9, E11); Nervosismo/Irritação quando sistema de assiduidade falha (E2)	A maioria não recebeu formação e considera que esta não é necessária, referindo que podem sempre recorrer ao apoio dos serviços informáticos quando necessário; Em geral as TIC não contribuíram para o aumento dos riscos
4E. Sentiu que a Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG) ou o Instituto Politécnico de Leiria forneceu apoio	Apoio suficiente em termos de SST (E6, E7, E8, E9, E10); Apoio técnico foi adequado (E4, E11); Desconhece existência de apoio psicológico para funcionários (E3); Apoio psicológico pouco presente	Apoio técnico suficiente; Insuficiência na prestação de apoio psicológico; O IPL presta apoio aos colaboradores mas, nem todos reconhecem que o

suficiente em termos de segurança e saúde no trabalho?	ou não existe (E1, E4, E5, E6, E7, E8); Superiores hierárquicos demonstraram preocupação (E6, E7, E8, E9, E11); Não houve preocupação em saber como lidavam com o teletrabalho (E3, E4, E5)	apoio fornecido em termos de matéria SST seja suficiente
4F. Relativamente ao ambiente de trabalho, como é que avalia as condições de trabalho em casa (ou no local onde é realizado o teletrabalho)?	Condições boas (E2, E3, E4, E5, E6, E11); Já tinha um espaço específico (E1, E3, E4, E6, E8); Teve de adaptar um espaço (E2, E5, E7, E9, E10, E11); Foi fornecido equipamento informático (monitores, telemóvel de serviço, computador, rato, auriculares) (E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8, E10, E11)	Condições de casa, na maioria, adequadas para o teletrabalho, no entanto algumas foram adaptadas por iniciativa dos colaboradores; A maioria recebeu equipamentos informáticos por parte da instituição
4G. Sente que o Instituto Politécnico de Leiria se preocupou em realizar avaliações de risco no local onde desempenha(ou) o teletrabalho?	Não houve avaliação de riscos (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11)	Não foram realizadas avaliações de risco ao local onde desempenham o teletrabalho

Apêndice C – Grelha de Análise de Conteúdo sobre o Teletrabalho

Categoria	Subcategoria	Subdivisões	Indicadores	Unidades de registo
Perceção Geral do Teletrabalho (A)	Avaliação Positiva (A1)	-	Melhor qualidade de vida; Diminuição do tempo e dos custos despendidos; Ambiente mais confortável e maior flexibilidade; Melhor gestão da vida pessoal/familiar.	“poupamos o tempo das viagens que é muito” “Extramente positivo, foi extremamente positivo ... para mim foi superpositivo, foi assim, um ouro sobre azul neste meu trabalho” “Para a minha função é 5 estrelas porque não há interrupções ... consigo estar ... no meu mundo sem desconcentrar”
		-	Necessidade de um trabalho equilibrado (entre o regime presencial e o teletrabalho); Ausência de interações sociais; Contra teletrabalho em regime de permanência.	“não sou a favor do teletrabalho a tempo inteiro.” “nós sentimos falta do contacto com as outras pessoas”
	Avaliação Negativa / Desafios (A3)	-	Período pandémico dificultou a fase de adaptação ao teletrabalho; Isolamento social; Conciliação da vida pessoal e profissional.	“o isolamento ... é assim o mais assustador digamos” “houve aqui uma fusão completa e não houve a tal divisão do que é trabalho e do que é a vida pessoal” “quando eu regressei ao trabalho presencial ... sentia alguma ansiedade”

Riscos Psicossociais Identificados (B)	Isolamento Social (B1)	-	Ausência de interações sociais e falta de convívio humano; Isolamento por longos períodos de tempo; Ansiedade despoletada pelo regresso ao regime presencial.	“durante a pandemia não saía de casa ... acaba por ser um isolamento de todo o dia não ver as pessoas” “a minha casa é numa aldeia portanto à hora de almoço, ainda mais durante a pandemia não saía de casa ... acaba por ser um isolamento” “quando eu regresssei ao trabalho presencial ... sentia alguma ansiedade”
	Stress / Sobrecarga (B2)	-	Aumento da carga de trabalho em determinadas alturas; Pressão por respostas mais rápidas; Ocorrência de <i>Burnout</i> (1).	“as pessoas queriam respostas extremamente rápidas” “vim de um <i>burnout</i> [...] foi a carga de trabalho na altura” “na altura de covid ... eramos a unidade de ensino à distância, portanto passou tudo para o ensino à distância então aí foi um excesso de trabalho,”
	Conflito Trabalho– Família (B3)	-	Dificuldade em separar a vida pessoal da profissional; Interferências externas (barulhos de obras, aviões).	“houve aqui uma fusão completa e não houve a tal divisão do que é trabalho e do que é a vida pessoal” “a casa aqui ao lado está em obras e eu não sabia ... fiquei um bocadinho aflita porque eu tinha reuniões e ouvi esse barulho”

Organização do Tempo de Trabalho (C)	Perceção de que os riscos dependem da pessoa	-	Os riscos dependem do perfil de cada pessoa; Os riscos não estão, diretamente, associados ao teletrabalho.	“acho que nem toda a gente tem perfil para teletrabalho”
	Conciliação positiva (C1)	-	Maior gestão do tempo e autonomia; Proveito das pausas realizadas.	“dá para gerir melhor o nosso tempo.” “para almoçar ... a hora rende-nos mais” “a flexibilidade no horário, o poder fazer desporto à hora de almoço”
	Dificuldade em separar trabalho e vida pessoal (C2)	-	Prolongar o trabalho depois de terminado o horário; Necessidade de continuar a trabalhar (devido aos prazos a cumprir).	“como eu trabalho muito com prazos pode acontecer eu ter que trabalhar um bocadinho até mais tarde” “mais difícil desligar sim, se calhar se eu tivesse presencialmente desligava mais ... estou aqui ao pé do computador posso resolver.”
	Direito à Desconexão (C3)	Conhecimento (C3.1)	-	“eu imponho a mim própria o Direito à Desconexão e desligo-me” “Sim, nós temos esse direito, de nos desligarmos”
		Desconhecimento (C3.2)	-	“O direito à desconexão? Não, acho que não” “Não por acaso não”

Responsabilidades e Carga de Trabalho (D)	Manutenção da carga de trabalho (D1)	Respeito institucional (C3.3)	-	Carga de trabalho manteve-se igual; As tarefas a desempenhar são as mesmas.	“quando me ligavam fora do horário de expediente às vezes até me perguntavam se já tinha saído, se já tinha desligado e muitas vezes diziam ‘ah se já saíste então a gente fala depois outro dia’” “Algumas pessoas na entidade empregadora não respeitaram claramente”
					“não, isso é igual ... não houve grandes mudanças” “Não aumentou ... acho que não tenho feito muitas horas, não tenho trabalhado demais, não tenho tido mais carga horário ou de trabalho.”
					“as pessoas queriam respostas extremamente rápidas e esqueciam-se que nós não tínhamos condições para dar as respostas que muitas das vezes pretendiam”
	Autonomia e clareza nas tarefas (D3)	-	-	Clareza na definição das tarefas; Clareza na comunicação.	“sempre soube o que é que tinha para fazer, ou seja, tenho muita autonomia” “A comunicação é a mesma que no presencial.”
Tecnologias e Formação (E)	Uso adequado das TIC (E1)	-	-	Uso de ferramentas digitais (<i>VPN, Microsoft Teams, Email</i>); Ferramentas fáceis de usar.	“já tinha feito a instalação da VPN no telemóvel mas sim eles explicaram o quê que deveria de fazer” “instalaram uma VPN ... tenho tudo pronto, a utilização de um teams, de um Outlook é uma coisa

Apoio Institucional (F)							que deve ter nascido connosco ... é uma utilização diária”
							“nós não utilizamos nada de novo ... mesmo aqui no trabalho presencial as ferramentas que usamos ... são as que utilizamos em casa”
	Falta de formação não prejudicou (E2)						“não, não senti assim grande falta”
							“Não recebi propriamente formação ... essa formação acabei por fazê-la eu digamos”
	Apoio técnico adequado (F1)						“o apoio informático estava à distância de um telefonema, de um teams”
	Falta de apoio psicológico (desconheço)						“eu sei que há para os estudantes mas para os funcionários desconheço”
	Acompanhamento dos superiores hierárquicos (F3)						“Não propriamente, não.”
							“da parte da minha chefia, sempre reuniu todas as condições para que nós ficássemos em teletrabalho, apoiando nos e dando-nos também condições materiais.”
							“a nossa chefia ela também se preocupa connosco”

Preferências quanto ao Regime de Trabalho em Casa (G)	Ausência de avaliação de riscos (F4)	-	Sem avaliações de risco ao local onde é desempenhado o teletrabalho (casa); Instituto Politécnico não averiguou as condições.	“eu tive uma superior hierárquica ... que até se preocupava com o facto de estar sempre em casa e poder precisar de ver pessoas”
		-	-	“Eu acho que não, nunca me perguntaram [se tinha condições em casa].”
		-	-	“isto é muito a teoria, não sei se me estou a fazer entender, na prática depois as coisas são diferentes”
		-	-	“são boas [as condições em casa], são melhores do que aquelas ... há 3 anos atrás”
		-	-	“já tinha um escritório cá em casa, mas pouco usava”
Preferências quanto ao Regime de Trabalho em Casa (G)	Adaptação necessária (G2)	-	-	“tive que comprar uma secretária, uma cadeira ... o computador era da instituição, também tive de comprar microfone e câmara”
		-	-	“Completamente, não tinha ambiente próprio teve que ser adaptado.”
		-	-	“a casa aqui ao lado está em obras”
		-	-	“provavelmente eu optava por metade, metade ou três dois”
		-	-	“20% presencial, 80% online”
Preferências quanto ao Regime de Trabalho em Casa (G)	Problemas de ruído ou contexto (G3)	-	-	
		-	-	
		-	-	
		-	-	
		-	-	
Preferências quanto ao Regime de Trabalho em Casa (G)	Preferências pelo regime híbrido (H1)	-	-	
		-	-	
		-	-	
		-	-	
		-	-	

Rejeição do regime integral (H2)	-	-	“eu não sou a favor do teletrabalho a tempo inteiro” “o facto de não conviver, a questão social também acho que é muito importante ... daí a não ser a favor do teletrabalho a tempo inteiro” “estar em teletrabalho a 100% não acho inteiramente positivo ... tem de haver ali sempre um dia ou outro de contacto”
Preferência forte pelo teletrabalho (H3)	-	-	“continuar a manter-me em teletrabalho a tempo integral ... preferencialmente teletrabalho sim, coisa que eu nunca pensei que algum dia dissesse.” “se pudesse estaria sempre em teletrabalho”