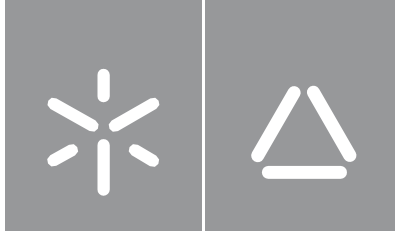




Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Margarida Chainho Ferreira

**Contexto de pandemia em Portugal.
A importância do trabalho e bem-estardos
trabalhadores**



Universidade do Minho

Instituto de Ciências Sociais

Margarida Chainho Ferreira

**Contexto de pandemia em Portugal.
A importância do trabalho e bem-estados
trabalhadores**

Dissertação de Mestrado em Sociologia

Área de especialização em Organizações e Trabalho

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Ana Paula Pereira Marques

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

Dois anos se passaram. Dois anos de novas aprendizagens, dois anos de novas experiências. Assim termina mais uma fase da minha vida, e por isso, deixo aqui um agradecimento sentido e honesto.

Agradeço à Doutora Professora Ana Paula Marques, minha orientadora, por toda a ajuda e disponibilidade que teve para comigo, por apresentar as suas críticas, reflexões e opiniões relativas quer ao trabalho quer às minhas dúvidas, bem como, todas as palavras de apoio e encorajamento, que foram essenciais neste percurso.

Agradeço à Universidade do Minho, por constantemente me desafiar a conhecer e desenvolver questões que sempre tive acerca do mundo e da vida e, também por me ter acolhido durante 3 anos de licenciatura e 2 anos de mestrado, sempre as condições necessárias para a realização desta investigação. Além disso, fez-me conhecer pessoas incríveis às quais também quero agradecer por me apoiarem neste processo. Quero agradecer também aos professores e professoras que fizeram partedo meu percurso académico, pelas aprendizagens e experiências que me proporcionaram.

A todos os que participaram nos questionários de estudo, deixo desde já o meu agradecimento pela ajuda e disponibilidade.

Quero agradecer aos meus amigos, por me incentivarem a continuar esta caminhada, apoiarem e ajudarem nos momentos mais difíceis, por me fazerem feliz nesta jornada.

Para terminar, um agradecimento muito especial à minha família. Aos meus pais e a minha irmã, por estarem sempre ao meu lado nos bons e maus momentos, por me darem coragem e os melhores conselhos, pelo carinho, amor incondicional e, sobretudo, paciência que demonstraram neste momento importante da minha vida. Aos meus tios(as) e primos(as), por me apoiarem e ajudarem nesta fase, com amor, diversão e conhecimentos académicos.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Contexto de pandemia em Portugal. A importância do trabalho e bem-estar dos trabalhadores

Resumo

Nos últimos anos, assistimos à pandemia da Covid-19 com diversas consequências sociais, políticas, económicas, psicológicas, e muitas outras. Assim, a qualidade de vida e o bem-estar de cada um de nós tornaram-se cada vez mais importantes para vivermos de forma saudável. Desta forma, este estudo procura abordar as vulnerabilidades que podem ter surgido durante a crise sanitária, e de que forma é que estas influenciaram a vida dos trabalhadores. O tema que proponho investigar é “Contexto de pandemia em Portugal. A importância do trabalho e bem-estar dos trabalhadores”. Neste sentido procurou-se determinar se que a pandemia contribuiu para um risco de maior isolamento do trabalhador, se influenciou negativamente a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores e se os trabalhadores conseguiram conciliar a sua vida privada/familiar com a sua vida profissional. Para responder às questões e a estes objetivos, realizou-se uma pesquisa quantitativa, que se encontra dividida em duas partes: a primeira direcionada para uma análise teórica da temática e a segunda parte é direcionada para uma análise dos resultados obtidos do questionário do estudo “Regresso ao Trabalho Pós-Covid-19”, desenvolvido por uma equipa de investigadores sob coordenação de Ana Paula Marques (ICS - Universidade do Minho) e Rui Brites (ISEG – Universidade de Lisboa).

Palavras-Chave: Bem-Estar; Pandemia; Qualidade de Vida no Trabalho; Riscos psicossociais; Trabalho.

Pandemic context in Portugal. The importance of work and the well-being of workers

Summary

In the last years, we have witnessed the Covid-19 pandemic with various social, political, economic, psychological consequences, among many others. Thus, the quality of life and well-being of each one of us have become increasingly important for us to live in a healthy way. In this way, this study seeks to address the vulnerabilities that may have arisen during a health crisis, and how these influenced the lives of workers. The theme I propose to investigate is "Pandemic context in Portugal. The importance of work and the well-being of workers". In this sense, an attempt was made to determine whether the pandemic contributed to a greater risk of worker isolation, whether it negatively influenced the quality of life and well-being of workers and whether workers were able to reconcile their private/family life with their professional life. To answer the questions and these objectives, quantitative research was carried out, which is divided into two parts: the first directed towards a theoretical analysis of the theme and the second part is directed towards an analysis of the results obtained from the study's questionnaire. "Return to Work Post-Covid-19", developed by a team of researchers coordinated by Ana Paula Marques (ICS - University of Minho) and Rui Brites (ISEG - University of Lisbon).

Keywords: Well-being; Pandemic; Quality of life at work; Psychosocial risks; Job.

Índice

Agradecimentos	3
Resumo	5
Introdução	1
1. A evolução e sentidos do trabalho até à atualidade	4
1.1. O trabalho e a sua evolução.....	4
1.2. As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo.....	6
1.3. A precarização e a sua intensificação.....	10
2. Relação entre as organizações e a qualidade de vida	12
2.1. Contributo de teorias clássicas para a evolução da qualidade de vida no trabalho	12
2.2. A organização e a qualidade de vida no trabalho.....	15
3. Pandemia e qualidade de vida no trabalho	18
3.1. O bem-estar do trabalhador.....	18
3.3. A importância da conciliação da vida pessoal com a vida profissional	22
4. Metodologia.....	25
4.1. Objetivos de investigação	25
4.2. Justificação metodológica	26
4.3. Pesquisa Documental e Bibliográfica	26
4.4. Inquérito por Questionário	28
5. Importância do trabalho e bem-estar dos trabalhadores antes e durante a pandemia	29
5.1. Perfil Sociodemográfico.....	29
5.2. Vantagens e Consequências do teletrabalho durante a pandemia	30
5.3. Atitudes e Valores face ao trabalho	31
5.4. Bem-estar subjetivo, satisfação com a vida e grau de felicidade	35
5.5. Regresso ao trabalho presencial e receios num futuro próximo	39
Conclusão	42
Bibliografia	44
Anexos	49

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Atitudes e Valores face ao trabalho antes e depois do confinamento (em média)	32
Gráfico 2. O meu trabalho permite-me ser feliz (%)	38

Índice de Tabelas

Tabela 1. Evolução Conceptual de Trabalho	4
Tabela 2. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
Tabela 3. Vantagens e/ou consequências do teletrabalho.....	31
Tabela 4. Atitudes face ao trabalho, antes e depois da pandemia	33
Tabela 5. Valores face ao trabalho (%)	34
Tabela 6. Bem-estar subjetivo (em média).....	36
Tabela 7. Satisfação com a vida e Grau de felicidade (em média)	37
Tabela 8. Razões para regressar ao trabalho presencial (%).....	40
Tabela 9. Receios num futuro próximo (%).....	41

Siglas

AERT- Apoio Extraordinário ao Rendimento dos Trabalhadores

ERH- Escola das Relações Humanas

Eurofound- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

EU-OSHA- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

ICS- Instituto de Ciências Sociais

ILO- International Labour Organization

ISEG- Instituto Superior de Economia e Gestão

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMS- Organização Mundial da Saúde

QVT- Qualidade de Vida no Trabalho

SST- Segurança e Saúde no Trabalho

Introdução

Nas últimas décadas, temos assistido a diversas alterações no mundo de trabalho, sendo elas “ligadas à natureza, organização e gestão do trabalho” (Pinho, 2015, p.4), e, por isso, os trabalhadores têm sofrido com essas alterações quer na sua saúde física, quer saúde mental.

A partir dos recentes resultados obtidos no estudo “Retorno ao Trabalho Pós-Covid-19”, desenvolvido por uma equipa de investigadores sob coordenação de Ana Paula Marques (ICS - Universidade do Minho) e Rui Brites (ISEG – Universidade de Lisboa), passa a ser assim assumido que a pandemia afetou, ou continua a afetar, os trabalhadores e a sua qualidade de vida e bem-estar.

Sem se pretender recuar às origens do que significa trabalhar, pode-se assumir que este tem variado entre uma experiência portadora de sentido e integração social a fonte de sofrimento e penosidades crescentes. Na perspetiva de que o trabalho tem vindo a ser encarado negativamente, seguimos os autores Maslach e Leiter (1997, p.1), quando apresentam que “o local de trabalho, atualmente, é um ambiente frio, hostil que exige muito, económica e psicologicamente.” Adicionalmente, e fruto da intensidade do ritmo de trabalho e exigências emocionais associadas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem vindo a dar destaque ao fenómeno do *burnout*, como um dos mais relevantes fatores psicossociais identificados. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais podem ser definidos “como as interações entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho e outras condições organizacionais e ambientais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, que provêm ter uma influência perigosa na saúde dos trabalhadores através das suas perceções e experiências.” (ILO, 1984, p. 3).

Sabe-se que, cada vez mais, com os avanços tecnológicos os trabalhadores têm sofrido diversas pressões, como, por exemplo, relativas à competitividade entre empresas, que acabam por esgotar o mesmo e originar *burnout* e outros diversos riscos psicossociais. Além disso, olhando para a atualidade percebemos que “o impacto, tendencialmente destrutivo do *burnout*, dos traumas no trabalho e do assédio moral (fenómenos que, por sua vez, estabelecem fortes relações entre si) não se limita, contudo, ao nível individual, fazendo-se sentir em todos os níveis de uma organização e mesmo além das “fronteiras” organizacionais, no nível societal.” (Gianasi et al., 2017, p. 5).

Na verdade, com esta pandemia, surgiram também novas regras para o indivíduo viver durante a mesma, nomeadamente o distanciamento social e o confinamento. Com o confinamento

surgiram “novas” modalidades de trabalho, “desde trabalhadores em regime de teletrabalho, autoemprego e em atividades informais, a trabalhadores com funções manuais, assinala-se o registo de posições ambivalentes por eles assumidas nas economias globais baseadas no conhecimento.” (Marques, 2020)

Atualmente, vivemos numa realidade onde o burnout e os riscos psicossociais não deixam de existir, porém podem ter tomado outras dimensões. O ano de 2020 foi marcado pelo surgimento da pandemia da COVID-19, que ajudou também a mostrar que o trabalho tem muitas dificuldades ou vulnerabilidades que necessitam de ter respostas ou soluções. Segundo Marques (2020, p.128), “com efeito, esta pandemia, mais do que nivelar todos pela exposição a um vírus sem fronteiras e sem rosto, é sobretudo “reveladora” (Corak,2020) de desigualdades e vulnerabilidades que urge serem diagnosticadas no sentido de, por um lado, resistir às tendências de homogeneização das consequências (im)previsíveis, e, por outro, repensar os seus impactos nos desenhos de políticas públicas no imediato e no futuro próximo.”

Nesta investigação explorou-se de que forma é que a pandemia influenciou a qualidade de vida dos trabalhadores física e psicologicamente. Neste sentido, formulou-se as seguintes questões de investigação. Perante o contexto de crise sanitária e do trabalho, será que a pandemia contribuiu para um risco de maior isolamento do trabalhador? Será que a pandemia influenciou negativamente a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores? Com a crise sanitária e as novas modalidades de trabalho, será que os trabalhadores conseguiram conciliar a sua vida privada/familiar com a sua vida profissional?

Este estudo permitiu mostrar a importância do trabalho e também do nosso bem-estar e conforto. Sendo que nos encontrávamos perante uma pandemia, foi importante perceber de que forma é que esta teve impacto no mundo de trabalho, mais precisamente, na qualidade de vida dos trabalhadores. É necessário termos em conta os problemas decorrentes de uma organização e de que forma é que estes estão a afetar o indivíduo, pois, de um ponto de vista físico e mental, cada vez mais é fundamental cuidarmos de nós.

O presente trabalho assenta numa abordagem metodológica quantitativa, apoiando-se na estratégia de pesquisa do estudo acima referenciado. Em termos de estrutura, este estudo divide-se em duas partes. A primeira direcionada para uma análise teórica da temática, sendo que foram realizados dois tipos de pesquisa: a bibliográfica e a documental. Na segunda parte do trabalho,

analisam-se os resultados do questionário aplicado no quadro de investigação que serve de suporte, procurando responder na medida do possível às questões de partida.

1. A evolução e sentidos do trabalho até à atualidade

1.1. O trabalho e a sua evolução

O trabalho tem sido um fator importante na vida do ser humano, visto que faz parte da sua rotina, do seu quotidiano. O conceito de trabalho é um conceito antigo e que tem vindo a sofrer algumas evoluções e alterações a nível de significado. Apesar de ser muitas as línguas com os diversos significados do trabalho, o latim é dos que mais importa salientar. O termo trabalho, em latim, *tripalium*, significava um instrumento de trabalho utilizado pelos agricultores, ou mesmo como objeto de tortura dos escravos. Se analisarmos o verbo trabalhar, segundo o latim, *tripaliare*, significava torturar, o que tornava o trabalho algo negativo (Albornoz, 2008, p.10).

Na síntese exposta no quadro 1, o conceito de trabalho tem vindo a sofrer várias alterações, desta forma podemos dizer que houve uma evolução do mesmo até ao presente.

Tabela 1. Evolução Conceptual de Trabalho

Período Histórico	Conceção
Pré-História	Visto como subsistência
Etimologia (latim)	Tripallium (trabalho) e Tripalliare (trabalhar)
Bíblia	“Maldita é a terra por causa de ti: com dor comerás dela todos os dias da tua vida, dosuor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra” (Gênesis, 3: 17/19).
Grécia Antiga	Trabalho com significado de penoso – Ponos Trabalho com significado de criação – Ergo “Era valorizada a Filosofia – o homem deveria observar o belo e exercer a política.”
Império romano	Visão negativa cristã
Idade Média	Assume maior importância, mas ainda apresenta um sentido de humilhação
Adam Smith (1776)	Teorias sobre a divisão técnica do trabalho e o aparecimento da sociedade capitalista;
Taylor (século XVIII)	Administração científica; divisão do trabalho e especialização do operário; análise do trabalho e estudo dos tempos e movimentos; homem económico; padronização.
Ombredane & Favergue (1955)	Percebido como comportamento e constrangimento (porque é adquirido por aprendizagem e adapta-se às exigências das tarefas que o compõem)

J. Leplat (1974)	“o trabalho situa-se no nível da interação entre o homem e os objetos de sua atividade ele constitui o aspeto dinâmico do sistema homem-máquina.”
Leontiev (1976)	“o trabalho humano (...) é uma atividade originalmente social, fundada sobre acooperação de indivíduos, a qual supõe uma divisão técnica (...) das funções de trabalho.”
Atualmente	Considerado como toda e qualquer atividade realizada pelas pessoas, sejam assalariadas ou não. Existe um consenso a respeito do maior património de uma organização, o capital humano.

Fonte: (Retirado de Detoni, 2001, p. 24; Adaptado de Santos e Fialho, 1995, pp. 17-19)

Inicialmente o trabalho não era visto apenas como uma pena e punição, um meio de obter uma recompensa, era visto também como uma vocação ou satisfação individual, era produto de uma força impessoal do processo de industrialização, e também como uma dependência de um contrato do trabalhador e da sua família. Atualmente, chegamos à ideia de que o trabalho é uma atividade com utilidade social podendo ser uma alternativa, ao nível do sistema de valores, ao nível dos sem emprego, como enquadramento socialmente integrador (trabalhos de natureza voluntário e comunitário), e sobretudo, visto também como uma fonte de convivialidade, sobretudo de cariz associativo e alternativo.

Segundo Karl Marx (1893), “O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza.” Desta forma, podemos dizer que é a partir do trabalho que a desenvolvemos a nossa personalidade e a nossa identidade, quer seja socialmente ou mesmo profissionalmente. Assim, “o trabalho é uma ação humanizada exercida num contexto social, que sofre influências oriundas de distintas fontes, o que resulta numa ação recíproca entre o trabalhador e os meios de produção (...) é uma fonte de prazer e satisfação e está relacionado com as expectativas de progresso e desenvolvimento pessoal (...) visto como um desafio, é uma forma de auto-realização e uma fonte de sobrevivência” (Kanaane, 1995, cit. Detoni, 2001, p. 21).

Ao longo do percurso de vida e trabalho, vamos desenvolvendo não só a nossa personalidade e a nossa identidade, mas também vamos criando hábitos e rotinas, ou seja, vamos criando um *modus operandi* para vivermos a nossa vida e realizarmos as funções atribuídas pelo trabalho. Desta forma, percebe-se que o ser humano passou por várias condições de trabalhando para chegar à condição que apresenta hoje. Inicialmente apresentou a condição de escravo, e foi evoluindo para outras condições, como servo ou artesão, até hoje.

Enquanto escravo, este era encarado como uma “coisa” ou objeto apropriado por alguém superior. Não tinha qualquer direito e era completamente submetido ao seu senhor. Já quando passou a ser servo, passou a ser encarado como pessoa e, mesmo não sendo livre, tinha proteção do senhor feudal, enquanto este prestava serviços na propriedade. Com o avançar do tempo, surgem os artesãos que já começam a trabalhar por conta própria (Benfatti & Dantas, 2017).

Tal como sabemos, o trabalho é uma atividade muito importante e está presente no nosso dia a dia. Esta é a atividade mais central da nossa vida e a que dedicamos mais de metade da nossa vida. Como tal devemos ter em conta as proporções que este tomou e a precarização do mesmo.

De acordo com Singer (1995), “o capitalismo contemporâneo aparece, nas últimas décadas, gerando profundas mudanças no mercado de trabalho. Mudanças que se mostram especialmente nas taxas elevadas de desemprego e na crescente precarização das relações de trabalho.” (Benfatti & Dantas, 2017, p.86)

O trabalho atualmente, por ser uma atividade presente na nossa rotina, torna-se também para nós um “elemento de socialização, identidade, legitimação do lazer, equilíbrio psicológico, criação de ritmos quotidianos. (...) tem a ver com a maior ou menor possibilidade de cada um conseguir ao longo da vida uma independência económica que lhe permita viver o presente e planejar o futuro.” (Sá, 2010, p.6). Ou seja, o trabalho torna-se num veículo para o “sucesso” do indivíduo, na medida em que é através dele consegue obter uma maior independência económica e, por consequência, uma independência social perante o futuro.

Com o surgimento da pandemia da covid-19, o mundo do trabalho sofreu algumas alterações que vêm a influenciar o futuro do trabalho. Como por exemplo, a transição do trabalho tradicional para a modalidade de teletrabalho ou de trabalho híbrido.

1.2. As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo

O surgimento das novas tecnologias e o seu desenvolvimento trouxeram ao mundo do trabalho diversas alterações, nomeadamente uma maior flexibilidade relativa ao local de trabalho.

A modalidade de trabalho presencial, ou trabalho “tradicional”, cada vez é menos comum, mas pode ser brevemente caracterizado como um trabalho que o trabalhador se desloca para a sua

empresa, onde que mantém contacto com os seus colegas, clientes e chefias, e que mantém um horário laboral “normal” (Graça, 2021).

De acordo com Patini (2011), “o trabalho presencial ao ser uma forma de fortalecer as relações sociais entre os colaboradores e de manter a responsabilidade nas pessoas e de identificação com a empresa e postura no trabalho, pode ser visto como um regime que traz igualmente fatores positivos.” (Graça, 2021, p.3).

Porém, com o surgimento da pandemia provocada pelo coronavírus, muitas foram as mudanças que tivemos de adotar para podermos continuar a trabalhar de forma a não propagar o vírus nem pormos em risco a nossa saúde e a dos outros. Desta forma, sabemos que a pandemia contribuiu expressamente para a transição do trabalho presencial para o teletrabalho, e com isso acelerou também o processo de adaptação do trabalhador às novas tecnologias (Teixeira, 2022).

Assim sendo, temos vindo a assistir a uma maior propagação da globalização, onde cada vez mais estamos ligados às tecnologias e ao digital. É possível notar isso no mercado de trabalho, quando muitas vezes são pedidas características como a experiência com o digital e as redes sociais e, além disso, cada vez mais se vê a adaptação por parte das empresas às novas tecnologias. Desta forma, na sociedade atual as pessoas partilham e trabalham por iniciativa e de forma mais independente nos seus projetos e, estes são cada vez mais criativos (Sousa, 1999).

Posto isto, o teletrabalho tem vindo a ganhar maior destaque e tem sido visto como um trabalho que pode realizado no exterior do local de trabalho, ou seja, fora da empresa, e realizado através das novas tecnologias da informação e da comunicação.

Segundo o Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho (2002), o teletrabalho é “uma forma de organização e/ou execução do trabalho, utilizando tecnologias de informação, no âmbito de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é regularmente prestado fora dessas instalações” (Grzegorzczuk et al., 2021, p. 3).

O teletrabalho por ter uma componente tecnológica, torna-se um método de trabalho mais avançado e, pode ser visto “como uma forma de abrir novas oportunidades para aumentar a competitividade, de promover o emprego e melhorar a qualidade do trabalho.” (Sousa, 1999, p.26). Ao falarmos do teletrabalho precisamos de falar dos fatores que o influenciam, como por exemplo a organização do trabalho, em que as empresas se vão adaptar às condições dos mercados atuais utilizando o “downsizing”, “outsourcing”, “de-layering” e “reengineering”. Assim, estas organizações

tornam-se cada vez mais horizontais, empreendedoras com o foco principal nos seus objetivos (p.26). Além da organização do trabalho, um outro fator que influencia o teletrabalho é o trabalhador, que cada vez mais apresenta um grau de educação mais elevado e se apresenta mais qualificado para um trabalho um possa manter o controlo. Este pode adaptar-se facilmente as tecnologias e ao teletrabalho, sendo que poderá organizar assim um modo de vida diferente, relativamente aos trabalhos de formatradicional (p.27).

O teletrabalho tem as suas vantagens e as suas desvantagens. Conforme a publicação da Eurofound (2020), as vantagens apontadas são que “os teletrabalhadores geralmente têm maior autonomia e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, são mais produtivos e gastam menostempo no deslocamento. Os empregadores podem reduzir os custos do escritório e atrair talentos de um mercado de trabalho maior.” (Grzegorzcyk *et al.*, 2021, p.4). Relativamente às desvantagens, diz-se que “as desvantagens do teletrabalho para os trabalhadores incluem a tendência para jornadas de trabalho mais longas, interferência do trabalho na vida pessoal e cargas de trabalho mais elevadas.” (Grzegorzcyk *et al.*, 2021, p.4).

É fundamental termos em conta que na implantação do teletrabalho não existem apenas condicionantes positivas, pois existem condicionantes desfavoráveis ao mesmo. Falámos por exemplo, da exploraçãodo trabalhador, onde muitas vezes a entidade patronal tenta evitar pagar benefícios ou custos com asegurança social ao teletrabalhador. O isolamento é uma das condicionantes importantes e, que estáligada também á qualidade do trabalho, pois neste isolamento o trabalhador muitas vezes não tem oportunidade de realizar formações e reuniões na empresa (Sousa, 1999).

Com o surgimento da pandemia da Covid-19 e com o aumento do uso das novas tecnologias, muitas foram as organizações que optaram por adotar um modelo hibrido de trabalho. Desta forma, pode-se dizer que “o trabalho hibrido corresponde a autonomia dos profissionais a respeito da escolha da melhor forma de trabalho, podendo ser dividida em presencial, *home office* e teletrabalho (como por exemplo, o *coworking*).” (Palliano & Garcia, 2021, p. 1).

Quando falamos na hibridez do trabalho, falámos em conjugar o trabalho presencial com o teletrabalho. Assim sendo, numa empresa em que existe possibilidade de trabalhar de forma hibrida, uma parte dos trabalhadores apresenta-se pessoalmente na empresa, e a outra parte trabalha de forma remota, a partir de casa ou outros locais. Desta forma, a empresa usufrui das vantagens que surgem com o trabalho remoto, como por exemplo, a flexibilidade no trabalho, a diminuição dos custos da mão de-obra e a satisfação do trabalhador, da mesma forma, que usufrui dos benefícios do trabalha

“tradicional” ou presencial, pois existe interação entre os membros da organização e os seus trabalhadores (Iqbal et. al., 2021).

O modelo de trabalho híbrido apresenta diversas características que o diferencia do modelo tradicional e de teletrabalho. Este permite trabalhar de forma remota, onde se deve delimitar especificamente um local e um horário flexível. Mediante isto, existir um tempo mínimo e máximo a gastar em trabalho remoto ou em trabalho presencial e, deve existir um tempo mínimo e máximo para utilizar dentro ou fora do seu horário de trabalho. Além disso, no modelo híbrido deve haver um cálculo dos custos feitos pelo trabalhador em teletrabalho, e um cálculo das restrições que este deve ter. Dentro do trabalho híbrido, é fundamental que o trabalhador tenha um espaço de trabalho remoto seguro e saudável, e que o mesmo consiga conciliar a sua vida privada com a sua vida profissional, sempre respeitando os limites de tempo pessoal e profissional (Grzegorzczak *et al.*, 2021).

Durante a época pandémica, para que não houvesse propagação do vírus, o mundo passou deparou-se com várias limitações, nomeadamente o encerramento ou o interrompimento da realização da atividade de trabalho, desde reuniões, conferências, eventos, entre outros. De forma a voltar á “normalidade” no trabalho, algumas empresas optaram por reavaliar os seus sistemas de trabalho e adotaram outros novos, como o trabalho remoto (Iqbal et al., 2021).

Segundo os Iqbal, Khalid e Barykin (2021), o sistema híbrido de trabalho permite ao trabalhador maximizar a sua produtividade, na medida em que este trabalha mais motivado por perceber que a empresa está focada em ajudá-lo. Tendo em conta isto, o individuo deixa de se sentir fatigado ou exausto devido ao trabalho, pois este é pensado de acordo com os seus interesses, logoeste deixa de ter qualquer desculpa para não exercer as suas tarefas ou atividades.

Neste sistema de trabalho, um dos focos estava em obter-se o mínimo de gastos possíveis. Ou seja, empresa prefere diminuir os gastos num local (ex. escritório) para vários trabalhadores, em rendas, transportes, logisticas, gasóleo/gasolina, para aproveitar vários benefícios e só gastar, por exemplo, em internet e contas de gastos de telemóveis.

Tal como na modalidade de trabalho remoto (teletrabalho), o trabalho híbrido apresenta vantagens, como já se foi falando, mas também apresenta desvantagens. Falamos assim, da falta de interação física com outras pessoas, levando ao perigo de isolamento social e de marginalização, ao risco de as empresas perderem os seus dados e, até serem expostas através de ataques cibernéticos(cyber attacks).

1.3. A precarização e a sua intensificação

O termo “precariedade” surge pelos finais dos anos 70, ligado à família e à pobreza, e chegando aos finais dos anos 80, este surge associado ao trabalho e ao tipo de contrato, segundo a autora denominado de “empregos sem estatuto” (Barbier, 2005) (Sá, 2010).

A precaridade laboral é um fenómeno característico das classes populares quando encarado de um ponto de vista histórico. Esta é descrita segundo critérios particulares pertencentes ao sistema capitalista, assim, segundo Castells (2002) “Em qualquer processo de transição histórica, uma das mais diretas expressões de mudança sistémica é a transformação da estrutura ocupacional e do emprego.” (p.266).

Segundo a autora Sá (2010), um trabalho precário opõe-se “ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social (reforma, subsídio de desemprego, férias, etc.).” (p.2). Além disto, esta precariedade laboral era definida através de quatro características específicas como, a insegurança no emprego; perda de regalias sociais; salários baixos; e a descontinuidade nos tempos de trabalho. Desta forma, passamos a associar o trabalho precário a um trabalho mais instável, quer a nível do trabalho em si, a nível de um planeamento de um melhor futuro, a nível económico e a nível social (Sá, 2010).

Relativamente à insegurança no trabalho, muitos são os autores a realizar estudos sobre este tema, como por exemplo Castel (1995) Sennett (2006), Bauman (2001), Bourdieu (1993;1998) Be Renault (2006). Todos os autores que estudam a insegurança laboral concordam que para uma melhor qualidade de vida o indivíduo deve sentir segurança no trabalho. Desta forma, não havendo controlo da vida pessoal de forma segura, surgirão consequências no momento de tomar decisões políticas, acabando por se criar uma sociedade mais individualista (Sá, 2010).

De acordo com Letourneux (1996) o trabalho precário encontra-se em maior número nos países da União Europeia. Esta autora define “o “perfil do trabalhador precário” – jovens com menos de 25 anos, mulheres e grupos profissionais menos qualificados –, assim como os sectores da economia e a dimensão das empresas onde este tipo de trabalho aparece com maior incidência – sectores económicos de carácter sazonal (sector primário, hotelaria, restauração, construção) e pequenas empresas.” (Sá, 2010, p.2). Já em Portugal, ao se estudar a precariedade laboral, segundo Rebelo

(2004), seguimos uma metodologia qualitativa, em que se caracteriza o trabalhador precário como: mulheres, jovens, idosos, trabalhadores “pouco qualificados” e atuais licenciados (Sá, 2010).

Para distinguir a “precariedade” de “trabalho precário”, diz-se que “a “precariedade” refere-se a uma situação geral de escassez, insuficiência, desestabilização, falta de reconhecimento e apreço social. Corresponde a um certo “modo de vida” caracterizado pela falta de condições mínimas que permitam ao ser humano ser um sujeito individualmente ativo. O “trabalho precário” refere-se mais especificamente à relação do indivíduo com o trabalho.” (Sá, 2008, p. 3).

Para fazer frente ao “trabalhador precário” vai surgir um novo tipo de trabalhador. Este, vai encarar o seu trabalho como o foco da sua vida e como um modo de vida, sendo que no fim irá gostar do que faz e terá uma maior adaptabilidade perante novas formas ou técnicas de trabalho que podem vir a surgir. Assim, este novo trabalhador vai desenvolver novas capacidades e melhores aprendizagens, com o surgimento de novas tarefas (Sá, 2010).

Atualmente, para comprovar a intensificação e precarização do trabalho podemos usar o exemplo dos trabalhadores flexíveis (por exemplo, os freelancers). Estes trabalhadores, onde o foco principal está na flexibilidade em fazer diversos trabalhos com salários flexíveis, pois são influenciados pela produção realizada e pelo horário de trabalho ou mesmo pelo tipo de função empresarial e o tipo de contrato. (Benfatti & Dantas, 2017).

Para perceber as condições do mercado de trabalho Benfatti e Dantas (2017), destacam que: “As condições de mercado caracterizam-se pela instabilidade, diversificação da procura e intensificação da concorrência ligada à abertura dos mercados, exigindo das empresas capacidade de adaptação rápida às mudanças e de resposta às exigências específicas e diferenciadas dos vários segmentos. Em vez da lógica da produção em massa, exige-se a lógica da flexibilidade. (Pereira, 2001, p. 45-46).” (p.87).

2. Relação entre as organizações e a qualidade de vida

2.1. Contributo de teorias clássicas para a evolução da qualidade de vida no trabalho

Para abordar a temática da qualidade de vida no trabalho é fundamental termos em conta o seu enquadramento teórico. Desta forma, temos em conta as teorias clássicas e os avanços ocorridos ao longo do tempo. Recuando à época industrial, mais precisamente à cadeia de montagem, onde são utilizadas máquinas para exercer as devidas tarefas. O surgimento das máquinas trouxe consigo aspetos positivos, mas também aspetos negativos, nomeadamente, de forma positiva, o facto de ser a máquina a exercer o esforço, retirando ao trabalhador esse peso, mas de forma negativa, pode-se olhar para a perda de algum conhecimento do saber-fazer, ou mesmo a perda de autonomia (Maia, 2010).

Na estrutura deste tópico, são apresentadas as abordagens clássicas desde taylorismo ao contributo da Escola das Relações Humanas (ERH).

A primeira teoria clássica que se pode apresentar é a de Frederick Taylor, ou seja, o taylorismo. Este autor acreditava que havia uma maneira de trabalhar melhor para todos, ao que chama "the one best way", onde o gestor geria a organização de forma mais racional, com a ajuda dos seus melhores trabalhadores e de forma monitorizada. Cada trabalhador tinha treino e um posto específico para que o trabalho fosse realizado de forma mais eficiente. Porém, existem muitas críticas à sua teoria, nomeadamente ao facto de com essa seleção dos cargos específicos, os trabalhadores deixavam de ter autonomia e até mesmo poder de decisão. Muitas são as empresas que ainda optam por este tipo de modelo de organização de trabalho, o que pode acabar por trazer consequências aos trabalhadores, quer a nível psicológico quer a nível físico. (Maia, 2010)

Um outro autor que abordou a organização do trabalho, foi Henri Fayol. Este investigador estudou a organização administrativa do trabalho, onde "o bom funcionamento do corpo social da Empresa depende de regras, leis e princípios que devem estar na base da função da administração, cujo papel não é intervir nos indivíduos, mas na organização segundo determinados princípios" (Camara, Guerra & Rodrigues, 2007, p. 83). Os princípios de administração de Fayol são: o princípio da divisão do trabalho, o princípio da autoridade-responsabilidade, princípio da disciplina, princípios da unidade de comando e da unidade de direção, princípio da subordinação do interesse particular ao

interesse geral, princípio da remuneração do pessoal, da centralização, da hierarquia, da ordem, da equidade, da estabilidade do pessoal, da iniciativa e princípio do espírito de corpo ou união do pessoal (Ferreira, 1998).

Para abordar a temática da qualidade de vida no trabalho é fundamental termos em conta o seu enquadramento teórico. Como tal, podemos recuar até às teorias formadas na Escola das Relações Humanas, onde se pretendia destacar uma visão mais humanista do trabalhador, em que autores como Mayo, Maslow, MCGregor e Herzberg, se focaram em estudar o trabalhador e o seu bem-estar no seu ambiente de trabalho.

Este autor Elton Mayo contribuiu para o movimento das Relações Humanas, na medida em que foi chamado para fazer um estudo numa empresa americana, Western Electric em Hawthorne. Este estudo consistia em perceber de que forma é que a iluminação influenciava a produtividade dos seus trabalhadores. (Maia, 2010)

Para iniciar o seu estudo, o autor começou por dividir os trabalhadores em dois grupos, um denominado de grupo experimental e o outro de grupo de controlo. Nesta experiência viu-se que ambos os grupos aumentaram o seu desempenho, porém apenas se esperava que isso acontecesse no grupo de controlo e não no experimental, visto que este último apresentava um baixo nível de luminosidade (Maia, 2010).

De forma a obter outros resultados mais coerente, Mayo decide começar a alterar algumas das condições de trabalho, como o horário, os intervalos de descanso, o salário, entre outros, mas acabou por obter os mesmos resultados. O autor acaba por concluir que só estava a obter estes resultados, pois os trabalhadores sabiam que estavam a ser observados e que por isso comportavam-se daquela forma. Além disso, conclui também que este setor de atividade deve ser encarado como coletivo onde os trabalhadores cooperam uns com os outros, e onde existe confiança e segurança no seu trabalho (Maia, 2010).

Assim, os autores Cunha, Cunha, Rego, Neves & Cabral-Cardoso (2016) argumentam que “a marca de Hawthorne na gestão permanece, até hoje, num conjunto de tópicos: a consideração do grupo (e não o indivíduo) como unidade de análise; a necessidade de conciliar as dimensões formal e informal da organização; a criação do modelo do Homem Social; a defesa da participação dos trabalhadores nas decisões que afetam o seu trabalho; o líder como elemento-chave para o moral e satisfação no grupo

de trabalho; a importância de considerar o elemento humano e não apenas a eficiência como critérios de avaliação organizacional.”(Maia, 2010, p. 31).

Atualmente assiste-se a um maior apelo pela parte dos trabalhadores para uma melhoria de qualidade de vida no trabalho, de forma a conservar a organização, o trabalhador e a competitividade. Desta forma, é fundamental termos em conta o fator humano na medida em que, este é uma componente da organização que a diferencia das outras e que por isso deve ser preservada. Contudo, apesar de ser um fator importante, cada trabalhador tem as suas preferências, valores e mesmo necessidades (Freitas, 2000, p. 50).

Tal como já foi em cima mencionado, a Teoria de Maslow deu origem a novos modelos com finalidades específicas para conseguir delimitar os “elementos indicadores de qualidade de vida” (Freitas, 2000, p. 51). Assim, segundo Freitas (2000), pode-se então, destacar os modelos de Walton (1973), Belanger (1973), Hackman & Oldhman (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983).

Tabela 2. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

<p>Walton (1973)</p>	<p>A qualidade de vida no trabalho permite uma maior produtividade e eficácia na empresa. Foco no trabalhador e no seu desenvolvimento. (Trindade, 2017).</p> <p>Existem oito categorias para analisar as condições de vida no trabalho desde a remuneração, jornadas de trabalho, autonomia, habilidades, segurança, direitos, entre muitas outras. (Trindade, 2017, p. 12).</p>
<p>Belanger (1973)</p>	<p>De acordo com Freitas (2000), “1- o trabalho em si: criatividade; variabilidade; autonomia; envolvimento; feedback. 2- O crescimento pessoal e profissional: treinamento; a oportunidades de crescimento; relacionamento no trabalho; papéis organizacionais. 3- Tarefascom significado: tarefas completas; responsabilidade aumentada, recompensas financeiras/não- financeiras; enriquecimento. 4- Funções e estruturas abertas: clima de criatividade; transferência de objetivos.”(p.52).</p>
<p>Hackman & Oldhman (1975)</p>	<p>O princípio da qualidade de vida no trabalho está na “representação da responsabilidade e no quesito conscientização da qualidade de vida dos trabalhadores (ROCHA, 1998)”. Para analisar positivamente a QVT têm em conta os estados psicológicos relativos á motivação, satisfação no trabalho, baixo turnover e absentismo. Além disto, devemos atender a três aspetos: “a) dimensões da tarefa; b) estados psicológicos críticos; c) resultados pessoais e de trabalho.” (Freitas, 2000; Trindade, 2017).</p>

Westley (1979)	<p>Foco em perceber os problemas relativos à falta de segurança e motivação dos trabalhadores.</p> <p>Para analisar a qualidade de vida no trabalho este autor sugere quatro dimensões possíveis: a dimensão econômica, a dimensão política, a dimensão psicológica e a dimensão sociológica. (Freitas, 2000)</p>
Werther e Davis (1983)	<p>Têm em conta três fatores: os ambientais, organizacionais e os ambientais. Desta forma, existem alguns elementos que estruturam a QVT, como por exemplo, o fluxo de trabalho, habilidades e disponibilidades de empregados, autonomia, variedade, entre outros.</p>

Fonte: (Freitas, 2000)

2.2. A organização e a qualidade de vida no trabalho

Importa, igualmente, nesta discussão ter em conta os conceitos de organização, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. De acordo com o artigo de Milani et al. (2008), e citando o que a autora Kanaane (1994) afirma, a organização é “Um sistema socialmente estabelecido pelo conjunto de valores expressos pelos indivíduos que dela fazem parte, sendo assimiladas e transmitidas sucessivamente pelas mesmas, daí a importância e a responsabilidade diante dos outros, das novas gerações.” (p. 30).

Relativamente ao conceito de qualidade de vida, pode-se dizer que é um conceito complexo e que engloba diferentes fatores. Gill e Feinstein (1994), dizem-nos que “qualidade de vida global incluem apenas fatores relacionados à saúde, como bem-estar físico, funcional, emocional e mental, mas também elementos não relacionados à saúde, como emprego, família, amigos e outras circunstâncias da vida.” (p. 619).

Além disto, podemos recorrer à definição de qualidade de vida pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Segundo a OMS, “a qualidade de vida é definida como a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida dentro do contexto cultural e do sistema de valores em que vive e com respeito aos seus objetivos, expectativas, normas e preocupações. É um conceito extenso e complexo que engloba a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais e a relação com as características salientes do ambiente.” (1998, p. 28). Desta forma, a qualidade de vida é considerada como uma avaliação subjetiva.

No estudo de Whoqol group (1994, p. 28), salienta-se que a qualidade de vida é a “percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, dentro do conceito dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.”. Desta forma, esta percepção do indivíduo é afetada em termos físicos e psicológicos, na sua independência, nas suas relações sociais, crenças e características pessoais.

No estudo de Carneiro (2018), a autora aborda o conceito de qualidade de vida e, aponta que este tem sido considerado como um conceito dinâmico, na medida em que esta se apresenta dependente das motivações, necessidades e expectativas de cada indivíduo e, por isso, estão em constante mudança. Assim, considera-se que a qualidade de vida se altera ou modifica de acordo com as circunstâncias apresentadas pelas pessoas e pela sociedade que as rodeia, de forma individual e coletiva. Por fim, este conceito é também um conceito multidisciplinar, pois abrange diversas áreas do conhecimento que analisam a vida humana, como por exemplo, a sociologia, psicologia, saúde, economia, ergonomia, entre outras.

De um modo geral, sabemos que um trabalho, por norma, dispõe das devidas condições laborais necessárias para o conforto e bem-estar do trabalhador. Porém, existem empresas que nem sempre cumprem com essas condições, e até podem surgir condições piores de trabalho, que acabam por destabilizar a saúde do trabalhador.

Tendo em conta tudo isto, será que a qualidade de vida no trabalho é importante e necessária para o ser humano? De uma forma simplificada, respondemos que sim. A sociedade atual cada vez mais se está a tornar globalizada. Posto isto, com estas evoluções tecnológicas surgem também novas percepções quer sejam relativas ao direito de o ser humano ter uma boa saúde no trabalho, relativas ao aumento dos tempos de trabalho, relativas ao desenvolvimento sustentável, à criação de hábitos e rotinas novas, entre outras (Limongi-França, 2004).

De acordo com a Convenção (n.º155) da OIT sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores de 1981, podemos perceber que existem medidas de saúde e segurança no trabalho (SST) que têm como objetivo prevenir ou atenuar possíveis acidentes de trabalho ou efeitos negativos sobre a saúde e segurança dos mesmos (OIT, 2020). Desta forma, segundo o artigo 5.º, algumas destas medidas são, “a) A conceção, a experimentação, a escolha, a substituição, a instalação, a organização, a utilização e a manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e processos de trabalho); b) As relações que existem entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que

executam ou supervisionam o trabalho, assim como a adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) A formação e a formação complementar necessária, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes; d) A comunicação e a cooperação ao nível do grupo de trabalho e da empresa e a todos os outros níveis apropriados, incluindo a nível nacional; e) A proteção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de ações por eles devidamente efetuadas, em conformidade com a política definida no artigo 4.º." (OIT, 1981).

Neste seguimento, falámos então do conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT). Este é abordado no artigo de Pereira e Vasconcelos (s.d), em que nos dizem que "de acordo com a autora França (2014, p. 168) (...) no trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento" (p. 3). Assim, podemos determinar que a QVT é a junção de diversas práticas e ações exercidas pela organização com intuito de melhorar o nível de satisfação dos trabalhadores.

De acordo como o estudo de Benke e Carvalho (2015), os fatores organizacionais que mais afetam a qualidade de vidas estão relacionados com: a sobrecarga de trabalho, a pouca estimulação para trabalhar, os ruídos, instabilidade das horas de sono, a falta de perspetivas, o sentimento de uma necessidade de mudar a nível pessoal e profissional (também mudanças tecnológicas).

3. Pandemia e qualidade de vida no trabalho

Na atualidade, a saúde mental e o bem-estar têm tido um papel importante no mundo do trabalho. Tal como já foi dito, o trabalho faz parte do nosso cotidiano, e absorve a maior parte do dia-a-dia. O bem-estar dos trabalhadores é fundamental para o mesmo, mas também para a organização (Gaspar, 2011).

3.1. O bem-estar do trabalhador

Warr (1990) é um autor que aborda o bem-estar no trabalho e que acredita que o que o trabalhador vivencia no seu trabalho influencia a sua saúde mental, explicando tal através de quatro fatores: competência, autonomia, aspiração e bem-estar afetivo. O primeiro diz respeito habilidade em tratar dos seus problemas e agir no meio com sucesso. A autonomia diz respeito à capacidade do indivíduo ser “independente” das pressões que são exercidas sobre ele, não cedendo às opiniões e ações externas. Relativamente à aspiração, esta consiste no estabelecimento individual de metas ou objetivos reais, com propósito de se desenvolver e crescer pessoalmente. Finalmente, o bem-estar afetivo, que em conta os afetos positivos e negativos relativos ao trabalho. Estes fatores encontram-se interligados entre si e representam o indivíduo como um todo (Gaspar, 2011).

Neste seguimento, o bem-estar afetivo tornou-se mais significativo na abordagem do bem-estar no trabalho. É certo que, de acordo com Warr (1990), para analisar o bem-estar afetivo devemos ter em conta três eixos: ansiedade-conforto, depressão-prazer e cansaço-vitalidade. Já Daniels (2000), acrescenta mais dois eixos aos restantes: aborrecimento-entusiasmo e raiva-serenidade.

Outros autores que apresentam um modelo de bem-estar no trabalho é Van Horn et al., (2004). Estes autores acreditam que o bem-estar dos trabalhadores pode ser avaliado através de algumas características presentes no trabalho, e, por isso, identificam cinco dimensões: a dimensão afetiva (exaustão emocional, satisfação e empenho), a dimensão profissional ou motivacional (autonomia, aspiração e competência profissional), dimensão comportamental (despersonalização e relação com os outros), dimensão cognitiva (cansaço ou fadiga cognitiva e concentração no trabalho) e a dimensão psicossomática (sintomas psicossomáticos, como por exemplo, dores de cabeça e dores músculo-esqueléticas). (Gaspar, 2011)

Cotton e Hart (2003) tentam também explicar o bem-estar no trabalho, dizendo que o bem-estar no trabalho é multidimensional, pois aborda duas dimensões ou componentes fundamentais: a componente emocional e a componente cognitiva. A primeira está direcionada para a afetividade positiva que se espelha no prazer, entusiasmo, energia e orgulho, e na afetividade negativa que se espelha no estado de distress e inclui também a ansiedade, raiva, culpa e tristeza. (Gaspar, 2011)

Todas estas abordagens aparentam ter algumas diferenças, mas é, por isso, importante mencionar os pontos que mantêm em comum. Como, por exemplo, o facto de em todas as abordagens acordarem que o bem-estar no trabalho é um construto multidimensional, o facto de todas associarem e referirem as experiências associadas ao trabalho, sejam elas positivas ou negativas, e que o afeto está sempre presente como representante destes modelos.

Em síntese, o bem-estar no trabalho é definido pela Psicologia Positiva “como um constructo multidimensional e que se refere à prevalência de emoções positivas no contexto de trabalho e ao desenvolvimento de todo o potencial humano (i.e., realização profissional, crescimento e desenvolvimento pessoal). O bem-estar no trabalho inclui, assim, aspetos afetivos (emoções e humores) e aspetos cognitivos (realização do potencial humano) do contexto de trabalho.” (Gaspar, 2011, p.17).

3.2. *Burnout* e Riscos Psicossociais

O conceito *burnout* não é um conceito recente. Segundo Gianasi et. al. (2017), o autor Freudenberger (1974), nos seus trabalhos começou a descrever a presença de “um estado de exaustão emocional, perda de motivação e de empenhamento, em que viu mergulharem os voluntários que consigo trabalhavam.” (Gianasi et al., 2017, p.35). Já autora Maslach (1976), começou nos seus trabalhos a investigar a emotividade no trabalho.

No *burnout*, “o indivíduo não é sujeito a qualquer forma de perseguição por parte do grupo e o stresse advém fundamentalmente da degradação na qualidade do trabalho realizada pelo sujeito, e consequentes sentimentos de culpa e desânimo, convertendo-se mais tarde em stresse laboral crónico”. (Gianasi, et al., 2017, p. 37)

Segundo o filósofo coreano Byung-Chul Han, “excess work and performance escalate into auto-exploitation. This is more efficient than allo-exploitation, for the feeling of freedom attends it. The exploiter is simultaneously the exploited. Perpetrator and victim can no longer be distinguished. Such self-referentiality produces a paradoxical freedom that abruptly switches over into violence because of the compulsive structures dwelling within it. The psychic indispositions of achievement society are pathological manifestations of such a paradoxical freedom.” (Han, 2015, p.11)

“*Burnout* is a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that occurs frequently among individuals who do ‘people-work’ of some kind. (...) the burnout syndrome is increased feelings of emotional exhaustion. As their emotional resources are depleted, workers feel they are no longer able to give of themselves at a psychological level. Another aspect is the development of negative, cynical attitudes and feelings about one’s clients. (...) Workers feel unhappy about themselves and dissatisfied with their accomplishments on the job.” (Maslach & Jackson, 1981, p.1). Desta forma, o *burnout* é considerado como um estado de exaustão física, emocional e mental provocado pelo excesso de trabalho e das exigências laborais solicitadas.

Atualmente, devido à crise sanitária do Covid-19, assistimos a algumas mudanças no nosso quotidiano, nomeadamente fomos obrigados a permanecer em isolamento ou confinamento social e, no caso de infeção, em quarentena. Posto isto, muitos foram os postos de trabalho que encerraram e houve também um distanciamento entre familiares e amigos, que pode ter despoletado uma alteração no bem-estar e na saúde psicológica do ser humano. Desta forma, passamos a estar mais receoso relativamente à nossa saúde, à nossa segurança, às nossas economias e mesmo ao nosso emprego (Velo, 2020).

Se antes as redes sociais e os média afetavam o ser humano psicologicamente, com a pandemia isso continuou, por exemplo, com as constantes notícias relativas às estatísticas diárias da infeção do coronavírus. Porém, estas foram também fundamentais para que nos pudessemos manter contacto com a nossa família e amigos, e até mesmo com os nossos médicos e com o nosso trabalho.

De acordo com alguns estudos, o *burnout* está associado com o excesso da carga de trabalho, com a pressão para cumprir horários e com a falta de suporte organizacional (Morgantini et al., 2020). Além disto, podemos encontrar outro tipo de fatores, os chamados fatores protetores do *burnout* em contexto da pandemia, como por exemplo, “a resiliência (Maunder et al., 2006; Shaw, 2020; Waddimba et al., 2015), a esperança (Shaw, 2020), a formação, o apoio moral e proteção (Maunder et

al., 2006), a comunicação responsiva (Tseng et al., 2005), a participação na tomada de decisão e ter suporte organizacional (Maunder, 2005), (...) e ter um bom suporte social, de amigos e família, reduzindo emoções negativas e melhorando o humor (Xiao et al., 2020)." (Velo, 2020, p.10).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os "fatores psicossociais no trabalho referem-se a interações entre e entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, a organização condições e capacidades dos trabalhadores, necessidades, cultura, pessoais considerações extratrabalho que podem, através de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho do trabalho e o trabalho satisfação. (ILO, 1984, p.3) Um outro conceito referente aos riscos psicossociais no trabalho, é o da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, esta que afirma que:

"Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stress relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão." (EU-OSHA)

Para Gollac e Bodier (2011), os riscos psicossociais no trabalho podem agrupar-se em seis dimensões, sendo estas: a intensidade do trabalho e o tempo de trabalho; as exigências emocionais; a falta de autonomia ou a sua insuficiência; a má qualidade das relações sociais no trabalho; os conflitos de valores e a insegurança na situação de trabalho. (Gollac & Bordier, 2011)

O stress, este que é um dos principais desencadeadores de doenças profissionais, está inteiramente relacionado com os riscos psicossociais associados ao trabalho. (Pinho, 2015) Para a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, o stress nos trabalhadores acontece quando "as exigências do seu trabalho são excessivas, superando a sua capacidade de lhes fazer face. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores (...) podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões músculo-esqueléticas." (EU-OSHA)

De uma forma genérica, os riscos psicossociais apresentam-se como um dos principais desafios atuais no que concerne à saúde e segurança ocupacional (EU-OSHA), encontrando-se relacionados com fatores como é o caso do stress no trabalho, o *burnout*, o assédio, quer seja este sexual, moral, e entre outros.

Assim, com o passar dos anos, foram surgindo novas doenças, mas recentemente, deparamo-nos com uma crise sanitária originada pela pandemia da Covid-19. Ao longo destes dois anos, temos

vindo a deparar-nos com “a vivência da imposição do distanciamento social e a necessidade de desconfinamento progressivo da atividade económica” onde “as desigualdades tornam-se visíveis no aumento de desempregados, migrantes deslocados, trabalhadores em situação de precariedade laborale subemprego.” (Marques, 2020).

3.3. A importância da conciliação da vida pessoal com a vida profissional

Trabalhar na modalidade de teletrabalho e na modalidade de trabalho híbrido pode ter aspetos negativos e aspetos positivos relativamente à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Segundo Sousa (1999), o teletrabalho permite uma melhor gestão entre o trabalho e a vida familiar, na medida em que “pode estar mais tempo com a família e participar mais nas atividades da vida familiar. Em relação ao trabalho, pode-se concentrar com maior facilidade, desenvolvendo um trabalho de maior qualidade.” (p.32).

Com o surgimento das novas tecnologias, tal como já foi abordado, surgiram trabalhos flexíveis que permitiram ao trabalhador realizar o seu trabalho a partir de casa, e assim conciliar a sua vida pessoal e profissional mais facilmente. Quando conciliadas ambas as vertentes da vida do ser humano, o trabalhador pode realizar as suas tarefas de forma mais produtiva e autónoma com apenas o uso das tecnologias que o rodeia, sem ter de perder tempo em deslocações, e aproveitar mais tempo com a sua família ou com as suas tarefas pessoais (Silva, 2022).

Existem autores que vêem o teletrabalho como algo positivo neste assunto, como é o caso de Palumbo et al. (2022), que nos dizem que “o teletrabalho surge como ferramenta de melhoria da motivação dos trabalhadores quando exercem a sua atividade laboral (...) o aumento desta motivação por parte dos trabalhadores incentiva a uma perceção positiva do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. Para além disso, o controlo dos trabalhadores sobre o seu conteúdo de trabalho faz com que esta motivação consequentemente aumente, potenciando um maior desempenho organizacional, ou seja, a maior flexibilidade que os trabalhadores têm em organizar as suas atividades leva a que a sua motivação e satisfação aumentem também.” (Silva, 2022, p.47).

Estes autores revelam que trabalhar em teletrabalho traz desvantagens para esta mesma conciliação. Por trabalharem, principalmente, a partir de casa, pode surgir uma sobreposição de tarefas de trabalho e doméstica que acabam por trazer conflitos ao trabalhador.

O trabalho remoto muitas vezes é feito a partir de casa, assim, podem surgir situações de isolamento social, na medida em que as interações sociais, principalmente cara a cara, diminuem e causam no trabalhador “sentimentos como a frustração, a desconexão, a fadiga, e principalmente o stress.” (Silva, 2022, p.47). Desta forma, quando o bem-estar do trabalhador é posto em causa, também a qualidade das suas atividades profissionais, domésticas, pessoais e familiares são postas em causa, dando origem assim, aos problemas na conciliação das várias vertentes da vida do ser humano (Silva, 2022).

Além disso, o trabalho remoto cria a possibilidade de o trabalhador prolongar os seus horários de trabalho, acabando por impactar nas suas relações familiares, na saúde e bem-estar. “Assim, quando a utilização destes dispositivos não é bem gerida leva ao conflito entre trabalho e vida pessoal e familiar (Adisa et al., 2017).” (Silva, 2022, p.46).

Segundo a Eurofound, “generally, those who do TICTM more often (notably the highly mobile workers) experience more negative effects on their work–life balance. For example, they miss out on or neglect family activities because work interferes with their personal life (...) The blurring of boundaries between working time and private time is a particular problem for employees who work from home as it can be difficult to maintain a clear division between the two.” (Eurofound, 2020)

Mediante a dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida pessoal, surgem também outros conflitos que são vistos como aspetos negativos em trabalhar em teletrabalho. Sendo que o individuo passa maior parte do seu tempo de trabalho em sua casa, pode existir alteração da visão ou perceção que este tem sobre o local onde habita e onde trabalha, ou mesmo uma “contaminação de um ambiente de trabalho, por parte das preocupações familiares, ruído e falta de condições faz despoletar stress”, dando origem ao burnout e a outros riscos psicossociais (Silva, 2022, p.48).

Deste modo, pode-se dizer que o teletrabalho ou mesmo a modalidade de trabalho híbrido podem ter aspetos positivos e negativos. O fundamental neste tipo de trabalhos é o apoio e a ajuda que o individuo recebe do interior e do exterior da empresa, desde supervisores, colegas de trabalho, amigos e familiares. Assim, manter o equilíbrio entre o pessoal e o profissional torna-se “um processo de aprendizagem diária, em que os primeiros tempos são caracterizados como período de adaptação, até que o trabalhador consiga estabelecer fronteiras e limites que o vão ajudar neste processo, facilitando-o (Oliver et al., 2020).” (Silva, 2022, p.50).

Em modo de conclusão, é muito importante percebermos que a problemática a ser estudada não é nova e que já foi e continua a ser alvo de estudo pela psicologia e, desta forma, é necessário entender a relação entre as exigências laborais e as pessoais, o interface trabalho-indivíduo, os valores e atitudes no trabalho, a satisfação e bem-estar no trabalho, a conciliação do privado com o profissional e entender se existem problemas a nível da saúde psicológica e física, com enfoque para o stress, burnout, assédio, entre outros riscos psicossociais advindos da pressão laboral.

4. Metodologia

4.1. Objetivos de investigação

A qualidade de vida e o bem-estar de cada um de nós são fatores importantes para vivermos de forma saudável. Desta forma, este estudo tem como base entender de que forma é que a pandemia afetou estes fatores da vida dos trabalhadores.

Neste sentido, retomamos as seguintes questões de investigação atrás expostas. Perante o contexto de crise sanitária e do trabalho, será que a pandemia contribuiu para um risco de maior isolamento do trabalhador? Será que a pandemia influenciou negativamente a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores? Com a crise sanitária e as novas modalidades de trabalho, será que os trabalhadores conseguiram conciliar a sua vida privada/familiar com a sua vida profissional?

Neste contexto e de forma a responder às questões em cima colocadas, definiram-se os seguintes objetivos:

- i. caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes do questionário;
- ii. identificar e caracterizar as principais vantagens e/ou consequências emergentes e decorrentes da pandemia pela utilização do teletrabalho.
- iii. compreender as atitudes e valores face ao trabalho (antes e após o confinamento) e a influência que a pandemia teve na qualidade de vida do trabalhador;
- iv. identificar as dimensões de análise do bem-estar, satisfação com a vida e o grau de felicidade;
- v. compreender a importância do regresso ao trabalho após o confinamento e dos possíveis receios num futuro próximo.

Para responder às questões e a estes objetivos, realizou-se uma análise dos resultados obtidos nos questionários do estudo do “Regresso ao Trabalho Pós-Covid-19”, desenvolvido por uma equipa de investigadores sob coordenação de Ana Paula Marques (ICS - Universidade do Minho) e Rui Brites (ISEG – Universidade de Lisboa).

4.2. Justificação metodológica

Este estudo assenta numa abordagem metodológica quantitativa. Desta forma, encontra-se dividido em duas partes: a primeira direcionada para uma análise teórica da temática, contendo dois tipos de pesquisa: a bibliográfica e a documental. A segunda parte é direcionada para uma análise dos resultados obtidos do questionário do estudo “Retorno ao Trabalho Pós-Covid-19”.

De acordo com Shaffer e Serlin (2004, p. 23):

“Os métodos qualitativos e quantitativos são, em última análise, métodos para garantir a apresentação de uma amostra adequada. Ambos constituem tentativas para projetar um conjunto finito de informação para uma população mais ampla: uma população de indivíduos no caso do típico inquérito quantitativo, ou uma coleção de observações na análise qualitativa. [...] O objetivo em qualquer análise é adequar a técnica à inferência, a afirmação à comprovação. As questões que se colocam a um investigador são sempre: Que questões merecem ser levantadas nesta situação? Que dados poderão lançar luz sobre estas questões? E que métodos analíticos poderão garantir afirmações, baseadas em dados, sobre aquelas questões? Responder a estas questões é uma tarefa que envolve necessariamente uma profunda compreensão das potencialidades e limites de uma variedade de técnicas quantitativas e qualitativas.”

Assim, “a investigação quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de recolha de dados, quanto no tratamento destes por meio de técnicas estatísticas, desde a mais simples, às mais complexas.” (Carvalho, 2016, p.8).

4.3. Pesquisa Documental e Bibliográfica

Um dos métodos a utilizar é a pesquisa documental, onde se procurará e analisará informação de diversas fontes, usando dados primários e secundários, de forma a obter o máximo de informação relevante possível. Segundo Quivy e Campenhoudt (2005), “O objetivo é, portanto, fazer o ponto de situação acerca dos conhecimentos que interessam para a pergunta de partida, explorando, ao máximo cada minuto de leitura.” (p. 52) Ou seja, a pergunta de partida é sempre um fio condutor para a escolha dos documentos a analisar. Além disto, a escolha dos documentos partiu também da

dimensão dos mesmos, dos elementos de análise e de interpretação e também das abordagens diversificadas. Quanto aos paradigmas, irei abordar o paradigma interpretativista.

O uso da pesquisa documental baseia-se no facto de esta conter documentos mais estáveis e ricos em informação, porém às vezes podem ser levantadas críticas relativamente à não- representatividade e à subjetividade dos mesmos documentos.

As dimensões de análise serão a sistematização de informação pré-existente relativa ao trabalho, ao burnout e aos riscos psicossociais. Além disso, será compreendida a relação entre a pandemia e estes fenómenos, e que estratégias podemos adotar para atenuar os mesmos. Por isso falar-se-á de dimensões profissionais, psicológicas, sociais e familiares.

“A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos de pesquisa.” (Gil, 2002, p. p.46).

Além da pesquisa documental, foi realizada também uma pesquisa bibliográfica de forma a apurar o máximo de informação possível para a realização do projeto.

Foi a partir desta que se obteve mais informações científicas de fontes como livros e artigos. Este tipo de pesquisa é vantajoso, na medida em que vai permitir ao investigador “a cobertura de uma gama de fenómenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.”. Porém, “as fontes secundárias apresentam dados coletados ou processados de forma equivocada. Assim, um trabalho fundamentado nessas fontes tenderá a reproduzir ou mesmo ampliar esses erros. Para reduzir essa possibilidade, convém aos pesquisadores assegurarem-se das condições em que os dados foram obtidos, analisar em profundidade cada informação para descobrir possíveis incoerências ou contradições e utilizar fontes diversas, cotejando-as cuidadosamente.” (Gil, 2002, p.45).

4.4. Inquérito por Questionário

O inquérito por questionário pode ser considerado como uma técnica de observação não participante, visto que o investigador não se encontra no campo a observar os fenómenos e os participantes. Para além de efetuar questões, nesta técnica podem ser utilizados outros tipos de instrumentos, como por exemplo testes e escalas de atitudes e opiniões, de forma a conseguirmos determinar os comportamentos, atitudes e a intensidades dos mesmos. É a partir disto que o investigador obtém a informação necessária para chegar a generalizações (Dias, 1994).

Uma grande vantagem do uso do inquérito por questionário é o facto de este possibilitar estudar populações mais vastas em contextos específicos, assim o investigador consegue alcançar o máximo de informação ou resultados possíveis para criar as suas generalizações. Além disso, “extensão, standardização do instrumento de recolha dos dados, possibilidade de comparação dos resultados e sua generalização revelam-se, assim, como as principais virtualidades do inquérito por questionário.” (Dias, 1994, p. 5). Contudo, apesar destas vantagens, existem também desvantagem nesta técnica de investigação, nomeadamente o facto de se obter um extenso número de respostas pode levar à perda de intensidade das mesmas. Desta forma, “as suas principais limitações serão progressivamente expostas, à medida que apresentamos os seus diversos momentos de conceção e execução.” (Dias, 1994, p. 5).

Assim, esta técnica permite-nos obter informação atual e “permite-nos estudar um fenómeno tal como ele ocorre e é socialmente construído e representado num determinado momento.” (Dias, 1994, p.6). É importante mencionar também que um dos principais objetivos desta técnica, tal como em todas as outras, é a necessidade de se testar as hipóteses teóricas.

Neste estudo, realizou-se um cruzamento de dados e uma análise dos resultados obtidos do questionário do estudo “Regresso ao Trabalho Pós-Covid-19”, realizado por uma equipa de investigadores sob coordenação de Ana Paula Marques (ICS - Universidade do Minho) e Rui Brites (ISEG – Universidade de Lisboa). Este estudo contou com a realização de um primeiro questionário, aplicado entre 04 e 30 de julho de 2020. Porém, apenas foi realizada a análise do segundo questionário, aplicado entre 24 janeiro a 9 março 2022, que contou com 420 respostas válidas. Partiu-se de uma replicação idêntica do primeiro questionário, que foi disponibilizado online, e através de uma estratégia de aproximação ao terreno.

5. Importância do trabalho e bem-estar dos trabalhadores antes e durante a pandemia

5.1. Perfil Sociodemográfico

Começando por se fazer uma análise do perfil sociodemográfico, verificou-se que do total de respostas, a maioria dos respondentes são do sexo feminino (68,3%), correspondendo assim o sexo masculino ao valor de 31,7%. Relativamente à idade média, esta compreende os 38,6 anos (42,1% entre os 31 e 50 anos e 36% tem até 30 anos). No que concerne à escolaridade, observa-se que a esmagadora maioria detém uma formação superior (85,9%) e, relativamente ao estado civil, a maioria encontra-se casada ou em união de facto (46,2%), seguido dos que declaram ser solteiro/as, num valor muito próximo, correspondente a 44,7%. A maioria dos respondentes indicaram que o seu agregado familiar é composto por 4 elementos, contando com os próprios. Grande parte do/as respondentes reside no distrito de Braga (40,0%), seguido de Lisboa (15,2%), Porto (12,8%), Setúbal (6,8%), Aveiro (6,2%), Viana do Castelo (3,2%) e Coimbra (2,6%). Note-se, ainda, que 13 dos respondentes residem no estrangeiro (2,8%).

A relação dos respondentes face ao mercado de trabalho, apresenta-se como um dos tópicos de maior relevância no âmbito desta análise. Nesse sentido, de acordo com as respostas ao questionário, pode observar-se que: 47,4% encontram-se empregados de forma presencial, 21,9% encontram-se empregados em dias alternados de teletrabalho/presencial, e, em valores visivelmente menores, encontram-se os que estão em autoemprego (5,5%), os desempregados (2,6%) e os empregados em teletrabalho (1,5%). Os grupos profissionais com maior expressão, destacam-se os “Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas” (25%), seguido de “Técnicos e Profissões de Nível Intermédio” (17,9%). Os restantes grupos profissionais encontram, também, alguma representação, contudo constituem maioritariamente valores residuais. De salientar, ainda, que a grande maioria dos respondentes (85,3%) declara que desde a pandemia não houve alteração no seu estatuto laboral.

Além disto, é de notar que cerca de 45,9% acredita que o seu rendimento disponível dá para viver, e 45,4% dos respondentes afirmam que o seu rendimento disponível permite viver confortavelmente.

5.2. Vantagens e Consequências do teletrabalho durante a pandemia

Um dos principais objetivos deste trabalho é perceber se a pandemia teve alguma influência na qualidade de vida dos trabalhadores. Então, para percebermos se o contexto de realização do trabalho na modalidade de teletrabalho pode influenciar a qualidade de vida do trabalhador, analisou-se os dados de uma forma geral, tendo-se cruzado algumas questões com o sexo dos participantes de forma a analisar os resultados obtidos.

De forma geral, observou-se que 36,3% dos trabalhadores discordam totalmente que a dedicação exigida pelo teletrabalho torna difícil o cumprimento das suas responsabilidades pessoais; 34% discordam que durante o teletrabalho é frequentemente incomodado por membros da família; 33,7% discordam totalmente que o teletrabalho é stressante (22,6% de mulheres, 11,6% de homens); 32,2% discordam totalmente que o teletrabalho aumenta a sua ansiedade (21,6% das mulheres e 10,6% dos homens); 30,7% discordam que o teletrabalho os faz sentir “isolados e desamparados”; 29,5% discordam totalmente que sentem dificuldade na separação da vida profissional da vida pessoal (20% das mulheres e 9,5% dos homens); 28,5% discordam totalmente que o teletrabalho condiciona negativamente a sua saúde física (19,5% das mulheres e 9% dos homens); e, 28% discordam que o teletrabalho condiciona negativamente a sua saúde mental (19% de mulheres, 9% de homens).

Porém, 43,5% concorda totalmente que a flexibilidade que o teletrabalho lhes oferece é positiva (30,5% das mulheres; 13% dos homens); 38% dos respondentes concordam que o teletrabalho lhes permite manterem-se focados no seu trabalho (27,5% das mulheres; 10,5% dos homens); 34,3% concordam que o teletrabalho lhes permite serem mais produtivos (21,7% das mulheres; 12,6% dos homens); 29,3% concordam totalmente que o teletrabalho melhorou a sua qualidade de vida (19,7% das mulheres; 9,6% dos homens); 25,5% mencionam concordar totalmente com a afirmação “No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho”. Relativamente à categoria de resposta “indeciso”, existe um valor que se destaca, sendo este relativo à afirmação “O teletrabalho reforçou a minha motivação” (26,5%) (16,5% das mulheres; 10% dos homens).

Tabela 3. Vantagens e/ou consequências do teletrabalho

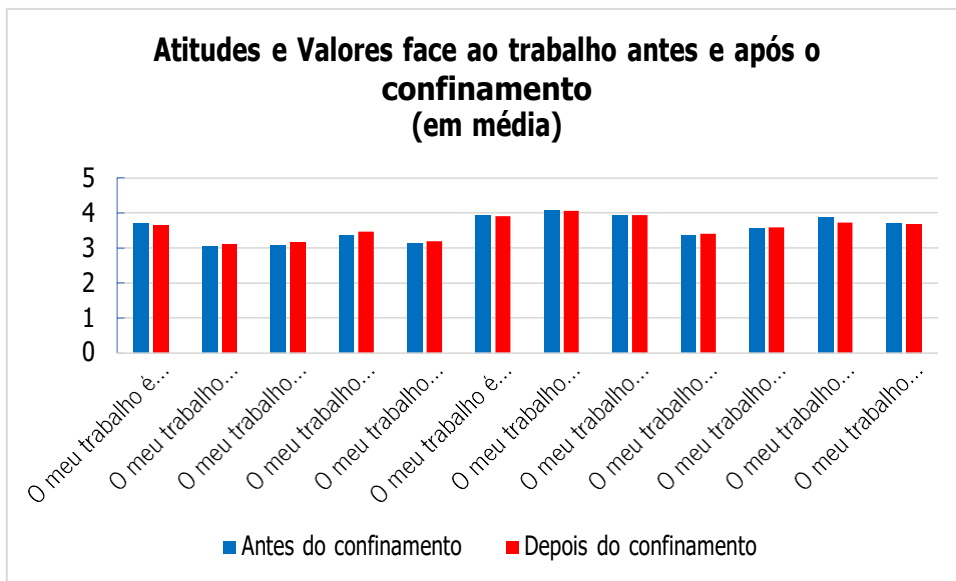
	Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total (N)
A dedicação que o teletrabalho exige torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais	36,3	29,9	9,0	21,4	3,5	201
O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física	28,5	27,5	15,0	21,0	8,0	200
O teletrabalho condiciona negativamente, a minha saúde mental	27,0	28,0	13,0	22,0	10,0	200
O teletrabalho aumenta a minha ansiedade	32,2	29,6	8,5	22,6	7,0	199
O teletrabalho é stressante	33,7	28,1	12,1	19,6	6,5	199
O teletrabalho faz-me sentir isolando e desamparado	24,6	30,7	13,6	20,6	10,6	199
Durante o teletrabalho, sou frequentemente incomodado por membros de família	27,0	34,0	7,5	26,5	5,0	200
Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal	29,5	25,5	9,5	28,0	7,5	200
O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a)	5,6	17,7	15,2	34,3	27,3	198
O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida	9,1	18,2	19,7	23,7	29,3	198
O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho	7,0	16,5	19,0	38,0	19,5	200
O teletrabalho reforçou a minha motivação	11,0	25,5	26,5	20,5	16,5	200
A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva	3,0	8,0	10,0	35,5	43,5	200
No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho	23,5	22,5	13,0	15,5	25,5	200

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

5.3. Atitudes e Valores face ao trabalho

De seguida, é fundamental salientar as atitudes e valores face ao trabalho, antes e após o confinamento. Tomando em consideração um conjunto de dimensões relacionada com atitudes e valores face ao trabalho, foi possível aprofundar os posicionamentos médios dos respondentes, tendo em conta a seguinte escala: 1 significa discordo totalmente, 2 significa discordo, 3 significa indeciso, 4 significa concordo e 5 significa concordo totalmente.

Gráfico 1. Atitudes e Valores face ao trabalho antes e depois do confinamento (em média)



Fonte: Regresso ao trabalho pós covid-19 (2022)

Assim, observou-se que os trabalhadores se sentiam mais seguros e estáveis antes do confinamento, No geral, os respondentes situam-se, em média, em 3,71, seguros face a trabalho.

Olhando para o trabalho como fonte de oportunidades de progressão na carreira, percebe-se que depois da situação pandémica os participantes têm essa perspetiva mais assente que antes do confinamento (3,11). Comparando o antes e o depois, consegue-se perceber que depois do confinamento os participantes consideram que o seu trabalho lhes permite aceder uma condição social prestigiada (3,17). O mesmo acontece com o tempo livre, depois do confinamento os indivíduos sentem que têm mais tempo livre para fazer outras coisas (3,46).

Relativamente à ansiedade, verificou-se que depois do confinamento os participantes admitiram sentir-se ansiosos quando comparado com antes do confinamento (3,19). Em média, os participantes consideram que o seu trabalho era mais interessante antes do confinamento (3,94). Encarando agora trabalho como fonte de novos conhecimentos, percebe-se que, em média, os participantes acreditam que se adquiriu mais conhecimentos antes do confinamento do que depois do mesmo (4,09).

Depois do confinamento, os participantes afirmam que o seu trabalho lhes permitiu ter mais autonomia do que antes do confinamento (3,93). Desta forma, podemos também ver que, ainda depois do confinamento, os indivíduos dizem que o seu trabalho confere mais sentido à sua vida privada nesse período, do que antes do confinamento (3,41). Do ponto de vista mental e emocional,

percebe-se que a ideia de o trabalho contribuir para o equilíbrio mental e emocional está mais presente no período após o confinamento (3,58).

De forma a analisar a socialização no seu trabalho, percebemos que, em média, os participantes davam mais importância à socialização com os colegas antes do confinamento (3,87). E finalmente, conclui-se que antes do confinamento, os participantes acreditavam mais que o seu trabalho lhes permitia ser feliz (3,69).

Tabela 4. Atitudes face ao trabalho, antes e depois da pandemia

	Antes	Depois	Gap
O meu trabalho é seguro e estável	3,71	3,64	0,1
O meu trabalho tem boas oportunidades de progressão profissional e de carreira	3,04	3,11	-0,1
O meu trabalho permite-me aceder a uma condição social prestigiada	3,09	3,17	-0,1
O meu trabalho deixa-me tempo livre suficiente para fazer outras coisas	3,36	3,46	-0,1
O meu trabalho provoca-me ansiedade	3,14	3,19	-0,1
O meu trabalho é interessante	3,93	3,91	0,0
O meu trabalho permite-me adquirir novos conhecimentos	4,09	4,06	0,0
O meu trabalho permite-me ter autonomia	3,92	3,93	-0,0
O meu trabalho confere sentido à minha vida privada	3,36	3,41	-0,1
O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional	3,55	3,58	0,0
O meu trabalho permite-me socializar com os meus colegas	3,87	3,72	0,2
O meu trabalho permite-me ser feliz	3,69	3,67	0,1

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

Relativamente aos valores sobre o trabalho numa forma geral, para responder à questão sobre se estivesse à procura de trabalho, qual a importância que cada um dos seguintes aspetos teria para o participante, pessoalmente, uma escala de nada importante a muito importante, medida em percentagem. Cerca de 57,3% dos participantes afirma que é muito importante que o trabalho seja seguro, e que cerca de 58% dos participantes concorda que é importante ter uma remuneração elevada. Quanto às boas oportunidades de promoção, conclui-se que 49,8% acha importante para a

sua carreira, e em termos de iniciativa e autonomia, 53,3% concordam que é muito importante que exista no seu trabalho. Tendo em conta o bem-estar físico e mental, é possível observar que mais de metade (69,3%) dos participantes considera muito importante estes valores no seu trabalho. De acordo com as questões éticas e de responsabilidades, 62% da população em estudo diz-nos que estas questões são muito importantes. De acordo com 62,6% dos participantes, é muito importante ter um trabalho que permita novas aprendizagens, e de acordo com 67,7%, é muito importante que o trabalho seja um trabalho que permita conciliar com as responsabilidades familiares.

Para os participantes é muito importante (63,9%) que tenham o direito a “desligar-se” do trabalho, e é muito importante (36,5%), ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial e à distância. Para 37,8% dos participantes é muito importante ter um tempo de trabalho mais reduzido.

Tabela 5. Valores face ao trabalho (%)

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Total (N)
Ser um Trabalho Seguro	1,0	4,6	37,1	57,3	412
Ter uma Remuneração elevada	0,2	3,9	58,0	37,8	407
Ter Boas oportunidades de promoção	0,7	7,4	42,2	49,8	408
Ser um trabalho em que pudesse ter iniciativa e autonomia	0,7	2,9	43,0	53,3	409
Ser um trabalho que promova o meu bem-estar físico e mental	0,7	1,2	28,7	69,3	411
Ser um trabalho ética e socialmente responsável	0,7	3,4	33,9	62,0	410
Ter um trabalho que permita novas aprendizagens	0,5	2,7	34,2	62,6	409
Ser um trabalho que lhe permitisse conciliar com as responsabilidades familiares	1,2	2,4	28,6	67,7	409
Ter um trabalho que respeite o direito a “desligar”	0,7	4,6	30,7	63,9	410
Ter um trabalho que permita alternar o desempenho presencial à distância	7,8	20,3	35,3	36,5	408
Ter um tempo de trabalho mais reduzido	6,3	19,8	36,1	37,8	410

(por exemplo, 4 dias de trabalho)					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

Tendo em conta a análise geral dos dados obtidos, cruzou-se alguns dados com o sexo dos praticantes. Percebe-se que antes do confinamento cerca de 30,9% das mulheres e 13,4% dos homens se sentiam mais seguros e estáveis quando comparado com o depois do confinamento (29,9% das mulheres, 13,5% dos homens). Quanto à ansiedade, antes do confinamento 24,5% das mulheres e 9,3% dos homens concordam sentir-se ansiosos quando comparado com depois do confinamento (23,9% nas mulheres, 9,2% nos homens). Olhando para o equilíbrio mental e emocional, é de notar que depois do confinamento 29,8% das mulheres e 15,1% dos homens afirmam que o seu trabalho contribui para o seu equilíbrio mental e emocional, quando comparado com o antes do confinamento (29,3% das mulheres e 14% dos homens).

Relativamente à sensação de ser feliz, percebe-se que as mulheres (32,5%) se sentiam mais felizes antes do confinamento do que após o mesmo, e que os homens se sentiam mais felizes depois do confinamento (15,2%) quando comparado com o antes (14,5%). Esta questão é interessante, e como tal pode ser futuramente testada em outros estudos, como por exemplo, relativos a conciliação da vida familiar e profissional especificamente para as mulheres.

5.4. Bem-estar subjetivo, satisfação com a vida e grau de felicidade

Além das atitudes e valores, é fundamental percebermos de que forma é a pandemia afetou o bem-estar, a satisfação e a felicidade do trabalhador.

De acordo com o bem-estar, notou-se que o indicador que apresenta uma maior dispersão prende-se com a afirmação “Fico facilmente irritado(a) e com raiva” (2,6) e, o indicador com uma maior concentração de resposta foi “A minha vida aproxima-se do que eu gostaria” (1,8). Nos indicadores analisados, numa escala de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente), as médias variam entre 3,6 e 7,8.

Tabela 6. Bem-estar subjetivo (em média)

	Média	Desvio padrão
Sou sempre otimista em relação ao meu futuro	7,1	1,96
A minha vida aproxima-se do que eu gostaria	6,8	1,84
Fico facilmente irritado(a) e com raiva	4,3	2,63
Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade	3,6	2,46
Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida	6,8	2,41
Gosto de planear e preparar o futuro	7,7	1,97
Sinto que o que faço na vida tem valor e vale a pena	7,8	1,92
Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente	6,1	2,82

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

Tendo por base os dados relativos ao bem-estar, pode-se afirmar que, de acordo com a escala de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente), 16,1% das mulheres escolheu concordar (8) com o facto de se sentir otimista com o seu futuro, e 9,8% dos homens também concordou (7). Relativamente a vida aproximada ao que cada um gostaria, conclui-se que 16,5% das mulheres e 9,6% concordam com a afirmação. Pelo contrário, ambos discordam que ficam facilmente com raiva e irritação (9,9% mulheres e 4,6% homens). Olhando para o fator da tristeza, tanto o sexo feminino (11,3%) como o sexo masculino (7%) discordam em sentir-se tristes e com vontade de desistir facilmente.

Partindo da análise dos resultados, percebe-se que 12,5% das mulheres e 4,6% dos homens concordam em sentir-se livres para com as suas vidas e, concordam também que tem o gosto de planear e preparar o seu futuro (15,6% mulheres, 7,2% homens). Quanto à afirmação “Sinto que o que faço na vida tem valor e vale a pena”, ambos escolheram concordar com a afirmação (16,4% mulheres, 8,2% homens). E finalmente, relativamente á afirmação “Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente”, os resultados diferem, pois 11,8% das mulheres concordam (8) que esta as afetou, porém cerca 4,6% dos homens não sentiram que esta os tenha afetado (2).

No que concerne à satisfação com a vida e grau de felicidade, de acordo com uma escala de 0 (extremamente insatisfeito/infeliz) a 10 (extremamente satisfeito/feliz), as médias variam entre 7 e 7,5. Dos 3 indicadores analisados, aquele que apresenta maior dispersão refere-se à satisfação com o nível de vida atual (1,7) e, o indicador que apresenta um carácter de resposta “mais homogéneo”, prende-se com o grau de felicidade (1,5).

Tabela 7. Satisfação com a vida e Grau de felicidade (em média)

	Média	Desvio padrão
Em que medida está satisfeito com a sua vida, em geral	7,5	1,60
Em que medida está satisfeito com o seu nível de vida atual	7,0	1,73
Considerando todos os aspetos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente	7,4	1,49

Fonte: Regresso ao trabalho pós covid-19 (2022)

Partindo da escala acima mencionada, podemos analisar a percentagem de mulheres e homens que estão satisfeitos/felizes ou insatisfeitos/infelizes com a sua vida. No que se refere à satisfação com a vida em geral, 18,4% das mulheres e 10,6% dos homens sentem-se satisfeitos (7 e 8) com a sua vida. O mesmo acontece com a satisfação com o seu nível de vida atual (15,4% mulheres, 11,1% homens). Por último, no que diz respeito ao grau de felicidade, 18,8% das mulheres e 11,3% dos homens se sentem felizes.

Relativamente à qualidade de vida dos trabalhadores, foi possível cruzar a afirmação “o teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida” com algumas afirmações relativas ao bem-estar, satisfação e grau de felicidade dos mesmos.

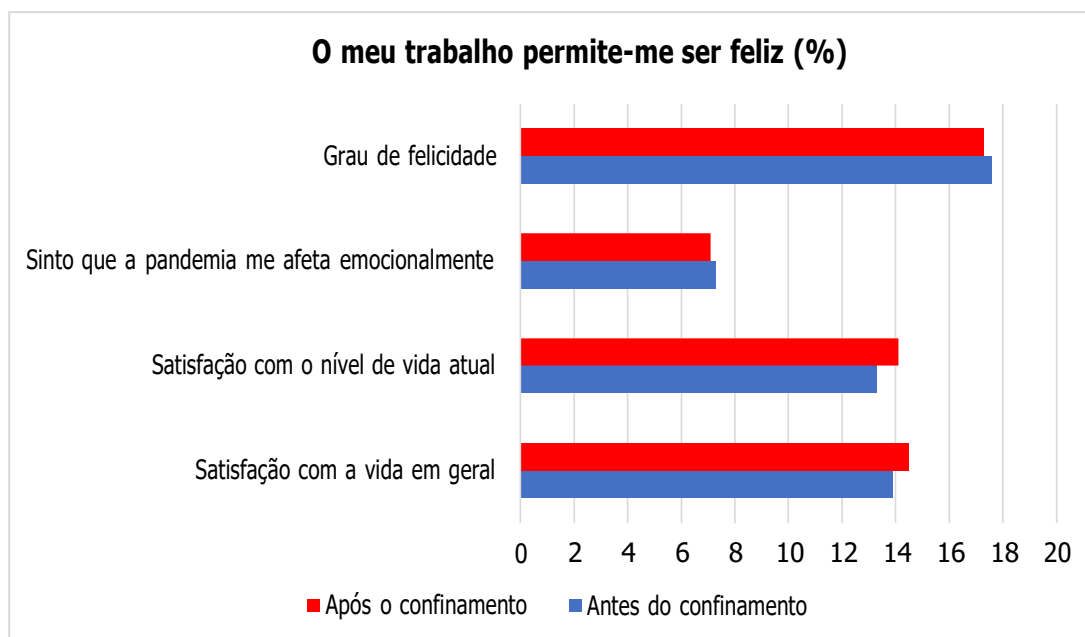
Partindo de uma análise sobre a qualidade de vida no teletrabalho, pode-se compreender que as pessoas que concordam totalmente que o teletrabalho melhorou a sua qualidade de vida são aquelas que consideram ter um nível 9 de satisfação com a sua vida, em geral (7,7%). Da mesma forma, as pessoas que concordam totalmente que o teletrabalho melhorou a sua qualidade de vida são aquelas que acreditam ter um nível 7 de satisfação com o seu nível de vida atual (9,1%).

Além disto, quem concorda com a positividade relativamente ao teletrabalho e à qualidade de vida, são as mesmas pessoas que declaram ter um nível 6 relativamente a sentir-se emocionalmente afetados pela pandemia (5,6%).

Tendo em conta o grau de felicidade, percebe-se que quem concorda que o teletrabalho melhorou a sua qualidade de vida classifica o seu grau de felicidade com um 8 (9,1%).

Partindo do gráfico 2, podemos comparar o grau de felicidade no trabalho antes e após o confinamento.

Gráfico 2. O meu trabalho permite-me ser feliz (%)



Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

De acordo com o antes do confinamento, as pessoas que concordavam que o seu trabalho os permite ser feliz são aquelas que consideravam ter um nível 7 de satisfação com a sua vida, em geral (13,9%). Da mesma forma, antes do confinamento, as pessoas que concordavam que o seu trabalho os permite ser feliz são aquelas que acreditavam ter um nível 7 de satisfação com o seu nível de vida atual (13,3%).

Além disto, previamente ao confinamento quem concordavam com a positividade relativamente ao trabalho e à felicidade, são as mesmas pessoas que declararam ter um nível 8 relativamente a sentir-se emocionalmente afetados pela pandemia (7,3%).

Tendo em conta o grau de felicidade, percebe-se antes do confinamento que quem concordava que o seu trabalho lhes permitia ser felizes classificam o seu grau de felicidade com um 8 (17,6%).

Quando comparado com o após o confinamento, percebe-se que as pessoas que concordam que o seu trabalho os permite ser feliz são aquelas que consideram ter um nível 8 de satisfação com a sua vida, em geral (14,5%). Da mesma forma, após o confinamento, as pessoas que concordam que o seu trabalho os permite ser feliz são aquelas que acreditam ter um nível 7 de satisfação com o seu nível de vida atual (14,1%).

Além disto, posteriormente ao confinamento quem concorda com a positividade relativamente ao trabalho e à felicidade, são as mesmas pessoas que declaram ter um nível 6 relativamente a sentir-se emocionalmente afetados pela pandemia (7,1%).

Tendo em conta o grau de felicidade, percebe-se após o confinamento que quem concorda que o seu trabalho lhes permitia ser felizes classifica o seu grau de felicidade com um 8 (17,3%).

5.5. Regresso ao trabalho presencial e receios num futuro próximo

Sabendo que a pandemia pouco afetou a qualidade de vida dos participantes, é importante também percebermos a importância do regresso ao trabalho presencial e quais os receios que podem surgir para um futuro próximo.

Quando questionados acerca do grau de importância atribuído às razões para o regresso ao trabalho no formato presencial, após o confinamento, a maior parte referiu que este é “muito importante” (35,6%), seguido de “importante” (25,4%), sendo residuais os valores dos respondentes que consideraram o regresso ao trabalho presencial “pouco importante” (11,7%) ou “nada importante” (4,3%). Quando analisado por sexo conclui-se que das pessoas que responderam “muito importante” 25,4% são mulheres e 10,3% são homens.

As razões que suportam a importância do regresso ao trabalho no formato presencial serão apresentadas seguidamente, e que possuem os valores mais significativos nas categorias “muito importante” e “importante”. Com a categoria de resposta “muito importante”, podem ser salientados os seguintes argumentos: manter o equilíbrio mental e psicológico (55,2%); ser útil à sociedade e a todos os que dependem dos trabalhadores (43,1%); conciliar a vida família/privada com a atividade profissional (41%); conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer (40,1%); manter a realização profissional (40,1%); manter o nível económico do agregado familiar (37,6%); e ainda, evitar o risco de eventual desemprego (32,2%). À categoria de resposta “importante”, destacam-se as seguintes posições: reencontro com os colegas de trabalho (41,9%); voltar à rotina diária (37,9%); e, preservar os postos de trabalho/ emprego (32,9%).

Tendo em conta os fatores acima escritos, de uma forma mais específica podemos analisar os fatores como o equilíbrio mental e psicológico e a conciliação da vida familiar/privada com a atividade

profissional, de acordo com o sexo, em que, dentro da mesma escala, cerca de 40,5% das mulheres e cerca de 14,7% acham que manter o equilíbrio mental e psicológico é muito importante, e que cerca de 28,6% das mulheres e 12,4% dos homens concordam que é muito importante conciliar a vida familiar/privada com a atividade profissional.

Tabela 8. Razões para regressar ao trabalho presencial (%)

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Total (N)
Voltar à minha rotina diária	12,8	16,2	37,9	33,2	235
Manter o nível económico do agregado familiar	18,8	14,0	29,7	37,6	229
(Re)encontrar os colegas de trabalho	5,6	11,5	41,9	41,0	234
Preservar o meu posto de trabalho/emprego	19,0	16,9	32,9	31,2	231
Manter o equilíbrio mental e psicológico	8,6	6,5	29,7	55,2	232
Conciliar a vida família/privada com a atividade profissional	9,8	13,7	35,5	41,0	234
Conseguir equilibrar o trabalho com o tempo de lazer	9,9	12,5	37,5	40,1	232
Evitar o risco de eventual desemprego	21,7	18,7	27,4	32,2	230
Manter-me realizado numa atividade profissional	13,4	7,8	38,8	40,1	232
Ser útil à sociedade e a todos os que dependem de mim	12,9	11,2	32,8	43,1	232

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

Relativamente aos receios do/as respondentes, num futuro próximo (2 a 3 anos), não revelam um valor significativo face às categorias “muito” receio ou “algum” receio. No entanto, os resultados obtidos demonstram que os respondentes têm “algum” receio de uma redução dos rendimentos económicos (32,3%). Inversamente, nas categorias “nenhum” ou “pouco” receios no futuro próximo, os valores são superiores, destacando-se: o nenhum receio de abrir falência da empresa/negócio no qual estão envolvido (54,7%); nenhum receio de serem vítimas de estigma social (por desemprego, ser migrante, ser velho, etc.) (44,7%); nenhum receio de serem substituídos pela tecnologia digital (42,7%); nenhum receio de serem obrigados a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados (40,5%); nenhum receio de serem ultrapassados pela geração mais jovem na utilização do digital (39,5%);

nenhum receio de serem dispensados/despedidos pela entidade patronal (38,8%); nenhum receio de não possuírem competências digitais e transversais exigidas pelo mercado de trabalho (36,5%); pouco receio de serem alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública (33,2%); nenhum receio de terem de aceitar abdicar de direitos até então consagrados na lei (32,2%); e, pouco receio de assistirem à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado (29,4%).

Tabela 9. Receios num futuro próximo (%)

	Nenhum	Pouco	Algum	Muito	Total (N)
Vir a ser dispensado/despedido pela entidade patronal	38,8	30,1	19,3	11,8	389
Abrir falência da empresa/negócio em que estou envolvido	54,7	24,9	14,2	6,2	386
Ter uma redução dos rendimentos económicos	21,1	23,6	32,3	20,0	390
Ser substituído pela tecnologia digital	42,7	30,1	18,7	8,5	386
Não possuir competências digitais e transversais exigidas pelo mercado de trabalho	36,5	32,1	22,5	8,8	386
Ser obrigado a aceitar turnos e horários de trabalho desreguladas	40,5	26,9	21,3	11,3	390
Ter de aceitar abdicar de direitos até então consagrados na lei	32,2	25,0	26,0	16,8	388
Assistir à redução de direitos individuais com o aumento do controlo pelos órgãos do Estado	28,6	29,4	24,2	17,9	385
Ser alvo de constante controlo e supervisão pelas entidades de saúde pública	32,1	33,2	21,6	13,1	389
Ser ultrapassado pela geração mais jovem na utilização do digital	39,5	33,3	20,2	7,0	387
Ser vítima de estigma social (por desemprego, ser migrante, ser velho, etc)	44,7	27,8	19,2	8,3	385

Fonte: Regresso ao trabalho pós Covid-19 (2022)

Conclusão

Este estudo permitiu mostrar a importância do trabalho e também do bem-estar e conforto do ser humano. Sendo que muito recentemente passámos por uma pandemia, é fundamental perceber de que forma é que esta teve impacto no mundo de trabalho, mais precisamente, na qualidade de vida dos trabalhadores. É necessário ter-se em conta os problemas decorrentes de organização do trabalho e de que forma é que estes estão a afetar o indivíduo, pois, de um ponto de vista físico e mental, cada vez mais é fundamental cuidar dos trabalhadores.

Os fenómenos do *burnout* e dos riscos psicossociais estão presentes no mundo do trabalho, e para serem ultrapassados durante a pandemia criaram-se alguns fatores protetores para o trabalhador, como por exemplo, “a resiliência (Mauder et al., 2006; Shaw, 2020; Waddimba et al., 2015), a esperança (Shaw, 2020), a formação, o apoio moral e proteção (Mauder et al., 2006), a comunicação responsiva (Tseng et al., 2005), a participação na tomada de decisão e ter suporte organizacional (Mauder, 2005), (...) e ter um bom suporte social, de amigos e família, reduzindo emoções negativas melhorando o humor (Xiao et al., 2020).” (Velo, 2020, p.10).

Porém, neste estudo esses fenómenos não foram evidenciados. Conclui-se que a maioria dos participantes pertenciam a grupos profissionais de quadros técnicos e superiores e que estes, se sentiam felizes, seguros e estáveis, e que achavam o seu trabalho interessante.

É importante salientar que, estes fenómenos não foram evidenciados em Portugal, na medida em que, durante a pandemia, o governo português criou algumas medidas de apoio social aos trabalhadores. Como por exemplo, o lay-off, o apoio extraordinário para os trabalhadores independentes reduzirem a atividade económica, o Apoio Extraordinário ao Rendimento dos Trabalhadores (AERT), o apoio excepcional à família, o subsídio de assistência a filho ou neto por isolamento profilático, entre muitas outras medidas.

Desta forma, os resultados obtidos neste estudo sugerem que atualmente, mesmo depois de uma pandemia e de vários confinamentos, as pessoas conseguiram voltar ao seu regime normal de trabalho (presencial), e muitas outras adaptaram o “normal” como o trabalho à distância, por via da modalidade de teletrabalho. Mesmo com todos os aspetos negativos relativos à pandemia, percebeu-se que quem trabalhou na modalidade de teletrabalho não percebeu que esta lhes causasse stress e ansiedade, não os afetou mentalmente e fisicamente, nem a sua vida privada e familiar. Além disso,

não consideraram que o teletrabalho favorecesse o isolamento, até porque permitiu que a qualidade de vida destes trabalhadores não fosse afetada, e aumentou o seu foco, flexibilidade e produtividade.

De uma forma geral, conclui-se que para os trabalhadores o fundamental é que o seu trabalho seja seguro, providencie um bom salário, uma boa saúde física e mental, e muitos outros fatores que permitam uma boa qualidade de vida no trabalho. Estes são os fatores que a literatura da sociologia do trabalho tem vindo a destacar, nomeadamente a importância do trabalho com condições e direitos sociais, bem como como forma de autorrealização e integração social, tal como referenciamos na revisão da literatura.

Respondendo às questões de partida e tendo em conta os resultados obtidos, pode-se concluir que a pandemia não contribuiu para um risco de maior isolamento, não influenciou negativamente a qualidade de vida e bem-estar do trabalhador, e os participantes afirmaram que não encontraram entraves para conciliar a vida privada/familiar com a sua vida profissional. Além disto, de acordo com os objetivos deste estudo percebeu-se que, tanto antes como depois da pandemia, os participantes se sentiam felizes, seguros, estáveis e satisfeitos com a sua vida. Relativamente a um dos objetivos relativo aos possíveis receios num futuro próximo, verificou-se que os participantes não sentem qualquer receio, quer seja de serem vítimas de estigma social, de serem substituídos pela tecnologia digital, de serem obrigados a aceitar turnos e horários de trabalho desregulados, entre muitos outros receios apresentados no questionário.

Em modo de conclusão, partindo da análise dos questionários, percebeu-se que este estudo pode criar oportunidades para novas pesquisas, como por exemplo, pesquisas relativas à conciliação da vida familiar e profissional especificamente para as mulheres, e muitas outras. Este estudo contou um número grande de participantes (420), porém nem sempre esse número não se manteve em todas as questões, pois muitos dos participantes não responderam a todas as questões, o que acabou por causar um entrave na análise dos resultados. Além disto, tal como foi descrito no perfil sociodemográfico, a maioria dos participantes pertenciam a áreas de trabalho mais qualificadas e apresentavam uma grande estabilidade na vida, o que fez com que não se obtivesse resultados diferentes. Possivelmente num futuro, sugeria abordar pessoas menos qualificadas, e possivelmente adotar uma metodologia qualitativa com recuro, para perceber se estas foram efetivamente afetadas pela pandemia.

Bibliografia

- Albornoz, S. (2008). *O que é o trabalho*. Editora Brasiliense.
- Barbier, J. C. (2005). La Précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue Française de Sociologie*, 44(2). <https://doi.org/10.3917/rfs.462.0351>
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Benfatti, X. D., & Dantas, L. M. R. (2017). A intensificação e precarização do trabalho: um estudo bibliográfico sobre seu sentido na contemporaneidade. *Revista de Humanidades*, 32(1), 82-93. <https://doi.org/10.5020/23180714.2017.32.1.82-93>
- Benke, M., & Carvalho, É. (2015). Estresse x Qualidade devida nas Organizações: um estudo teórico. *Rev. Faculdade Objetivo*, V.10(2), 80-91. <http://faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>
- Carneiro, L. (2018). *Qualidade de Vida no Trabalho*. Universidade Federal da Bahia.
- Bourdieu, P. (1993). *La Misère du monde*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos*. Oeiras: Celta.
- Carvalho, L. C. (2016). *Metodologias e técnicas de investigação*. 20. https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/5932/1/Sebenta_MTI_LuisaCarvalho.pdf
- Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale*. Paris: Gallimard.
- Castells, M. (2002). *Sociedade em rede- Volume I* (6th ed.). Paz e Terra. http://www.espiritodafenix.com/Lucian_e_Fernand_arquivos/Arquivos/Sociedade_em_Rede_Ma_nuel_Castells.pdf
- Cotton, P., & Hart, P. (2003). Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research. *Australian Psychologist*, 118 - 127.
- Cunha, M., Cunha, R., Rego, A., Neves, P., & Cabral-Cardoso, C. (2016). *Manual de Comportamento*. Lisboa: Editora RH.
- Daniels, K. (2000). Measures of Five Aspects of Affective Well-Being at Work. *Human Relations*, 279-294.
- Detoni, D. (2001). *Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: Estudos de Caso em Agroindústrias*. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Dias, M. I. C. (1994). *O inquérito por questionário: Problemas teóricos e metodológicos gerais*. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/104265>

- EU-OSHA. (n.d.). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*.
<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Eurofound. (2020). New forms of employment series. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*.
- Ferreira, J. M. C. (1998). Abordagens Clássicas. In *Manual da Psicossociologia das Organizações* (pp. 3–27). McGraw-Hill.
- Freitas, P. de. (2000). *FATORES QUE DECORREM DA CARGA MENTAL DE TRABALHO E SUA INTERFERÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL UMA VISÃO ERGONÔMICA*. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Gaspar, S. (2011). *O Bem-estar no trabalho: O impacto do suporte no trabalho percebido pelos trabalhadores* [ISPA-Instituto Universitário]. <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/factsheets/57>
- Gianasi, L., de Oliveira, D., Mamede, R., Cabral, P., Gonçalves, C., de Sousa, A., Gonçalves, L., Godinho, P., Arqueiro, I., Lavado, J., Leal, S., Valente, E., & Vieira, C. (2017). *Burnout, traumas no trabalho e assédio moral: estudos empíricos e reflexões conceptuais* (Issue January).
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Editora Atlas.
- Gill, T. M., & Feinstein, A. R. (1994). A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 272(8), 619–626. <https://doi.org/10.1001/jama.272.8.619>
- Gollac, M., & Bordier, M. (dir. . (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. In *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*. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf?msclid=df8dd60db42e11ecb87d4daa15f2a877
- Graça, S. (2021). *Do trabalho presencial ao trabalho remoto: o impacto na satisfação e produtividade dos trabalhadores*.
- Grzegorzczuk, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work. *Policy Contribution Issue*, 14(21), 1–22. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>.
- Han, B.-C. (2015). *The Burnout Society*. Stanford University Press.
- ILO. (1984). *Psychosocial factors at work: recognition and control* (Issue 56).
https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992480113402676/41ILO_INST:41ILO_V2

- Iqbal, K. M. J., Khalid, F., & Barykin, S. Y. (2021). Hybrid workplace: The future of work. *Handbook of Research on Future Opportunities for Technology Management Education, July*, 28–48. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8327-2.ch003>
- Kanaane, R. (1994). *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas.
- Letourneux, V. (1996). Análise dos Resultados do Segundo Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. *“Emprego precário e condições de trabalho na União Europeia”*.
- Limongi-França, A. C. (2004). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial. In *Editora Atlas S.A.*
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRANÇA_2004_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho.pdf
- Maia, S. C. F. F. (2010). *Qualidade de Vida no Trabalho e Stresse na Profissão Docente*. Universidade da Beira Interior-Covilhã.
- Marques, A. P. (2020). *Retorno ao trabalho em tempos pandêmicos: urgência de vinculação social*. 127–151. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.25.7>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Milani, N. C., Mosquin, E. S., & Michel, M. (2008). Uma breve análise sobre os conceitos de organização e cultura organizacional. *Revista Científica Eletrônica de Administração*, 7. http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/1IMT5LXVhh1VQUz_2013-4-30-12-29-3.pdf
- Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., Crivellaro, S., Moreira, D., Abern, M., Eklund, M., Vigneswaran, H. T., & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLoS ONE*, 15(9 September), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>
- OIT. (1981). *Convenção Nº 155 - Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho*. Ministério Público-Gabinete de Documentação e Direito Comparado. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155%0Ahttp://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm
- OIT. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*. www.ilo.org/publns%0Ahttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf

OMS. (1998). *Promoción de la salud: Glosario*.
<http://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/glosario.pdf>

Palliano, M., & Garcia, B. (2021). Percepções a respeito da qualidade de vida no trabalho híbrido. *19 Seminário de Pesquisa/Seminário de Iniciação Científica-UNIANDRADE 2021*, 1-3.

Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., Pellegrini, M., Petrolo, D., & Manesh, M. (2022). Disentangling the implications of teleworking on work–life balance: a serial mediation analysis through motivation and satisfaction. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.

Patini, A. d. (2011). *O Trabalho Remoto e o Desafio dos Gestores*. Brasil: Pontificia Universidade Católica de São Paulo.

Pereira, G. Vasconcelos, R. (n.d.). *a Importância Da Qualidade De Vida No Trabalho Para As Organizações*.
<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>

Pinho, R.;DGS. (2015). *Fatores de risco / riscos psicossociais no local de trabalho Autora : Rute Pinho Orientadores : Dr .ª Elsa Alexandre Mota e Prof. Carlos Silva Santos Coordenação : Programa Nacional de Saúde Ocupacional Direção-Geral da Saúde Abril de 2015 Índice*. 1–32. <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-diversos/trabalho-da-rute-pinho1.aspx>

Quiy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (G. Valente (ed.); 4.ª edição). Gradiva-Publicações, Lda.

Renault, E. (2006). *“Soyez modernes: devenez flexibles! Luttés idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité”*.

Sá, T. (2008). Trabalho precário versus trabalho flexível. *Janus*.

Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações- Revista de Sociologia*, 7(Trabalho e Não Trabalho: valor e (in)visibilidade), 0–22. <https://doi.org/10.4000/con>

Sennett, R. (2006). *La Culture du nouveau capitalisme*. Paris.

Singer, P. (10 de Dezembro de 1995). *A precarização é causa do desemprego*. Obtido de Folha de São Paulo:
<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1995/12/10/dinheiro/5.html>

Shaffer, D. W., & Serlin, R. C. (2004). What Good are Statistics that Don't Generalize? *Educational Researcher*, 33(9), 14–25. <https://doi.org/10.3102/0013189X033009014>

Silva, S. C. (2022). *Conciliação entre o teletrabalho e a vida pessoal e familiar: uma meta-análise qualitativa*. Universidade Católica Portuguesa.

- Sousa, M. J. (1999). *Teletrabalho em Portugal*.
- Teixeira, E. (2022). *Teletrabalho vs. Trabalho Presencial: impactos psicossociais e familiares*.
- Trindade, P. A. (2017). *Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso* [Universidade de Brasília]. <https://doi.org/10.18226/610001/mostraxvii.2017.43>
- Van Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Veloso, R. S. da S. (2020). *Burnout nos profissionais de saúde durante a pandemia COVID-19* [Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130699/2/432792.pdf>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Whoqol Group. (1994). Quality of Life Assessment: International Perspectives. *The Development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument*. Berlin: Springer.

Anexos

Anexo I- Tabelas de cruzamento de dados

- Sexo x Regime de teletrabalho (em modo exclusivo ou alternado com o presencial)**

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física

		O teletrabalho condiciona negativamente a minha saúde física						
		Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total	
Sexo	Masculino	Contagem	18	17	11	19	6	71
		% do Total	9,0%	8,5%	5,5%	9,5%	3,0%	35,5%
	Feminino	Contagem	39	38	19	23	10	129
		% do Total	19,5%	19,0%	9,5%	11,5%	5,0%	64,5%
Total		Contagem	57	55	30	42	16	200
		% do Total	28,5%	27,5%	15,0%	21,0%	8,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho condiciona negativamente, a minha saúde mental

		O teletrabalho condiciona negativamente, a minha saúde mental						
		Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total	
Sexo	Masculino	Contagem	16	18	11	18	8	71
		% do Total	8,0%	9,0%	5,5%	9,0%	4,0%	35,5%
	Feminino	Contagem	38	38	15	26	12	129
		% do Total	19,0%	19,0%	7,5%	13,0%	6,0%	64,5%
Total		Contagem	54	56	26	44	20	200
		% do Total	27,0%	28,0%	13,0%	22,0%	10,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho aumenta a minha ansiedade

		O teletrabalho aumenta a minha ansiedade						
		Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total	
Sexo	Masculino	Contagem	21	21	8	17	4	71
		% do Total	10,6%	10,6%	4,0%	8,5%	2,0%	35,7%
	Feminino	Contagem	43	38	9	28	10	128
		% do Total	21,6%	19,1%	4,5%	14,1%	5,0%	64,3%
Total		Contagem	64	59	17	45	14	199
		% do Total	32,2%	29,6%	8,5%	22,6%	7,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho é stressante

		O teletrabalho é stressante						
		Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total	
Sexo	Masculino	Contagem	22	23	6	13	7	71
		% do Total	11,1%	11,6%	3,0%	6,5%	3,5%	35,7%
	Feminino	Contagem	45	33	18	26	6	128
		% do Total	22,6%	16,6%	9,0%	13,1%	3,0%	64,3%
Total		Contagem	67	56	24	39	13	199
		% do Total	33,7%	28,1%	12,1%	19,6%	6,5%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado

			O teletrabalho faz-me sentir isolado e desamparado				Total	
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda		Concorda totalmente
Sexo	Masculino	Contagem	15	23	9	12	12	71
		% do Total	7,5%	11,6%	4,5%	6,0%	6,0%	35,7%
	Feminino	Contagem	34	38	18	29	9	128
		% do Total	17,1%	19,1%	9,0%	14,6%	4,5%	64,3%
Total		Contagem	49	61	27	41	21	199
		% do Total	24,6%	30,7%	13,6%	20,6%	10,6%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Durante o teletrabalho, sou frequentemente incomodado por membros de família

			Durante o teletrabalho, sou frequentemente incomodado por membros de família				Total	
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda		Concorda totalmente
Sexo	Masculino	Contagem	19	24	6	19	3	71
		% do Total	9,5%	12,0%	3,0%	9,5%	1,5%	35,5%
	Feminino	Contagem	35	44	9	34	7	129
		% do Total	17,5%	22,0%	4,5%	17,0%	3,5%	64,5%
Total		Contagem	54	68	15	53	10	200
		% do Total	27,0%	34,0%	7,5%	26,5%	5,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal

			Sinto dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal				Total	
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda		Concorda totalmente
Sexo	Masculino	Contagem	19	19	7	21	5	71
		% do Total	9,5%	9,5%	3,5%	10,5%	2,5%	35,5%
	Feminino	Contagem	40	32	12	35	10	129
		% do Total	20,0%	16,0%	6,0%	17,5%	5,0%	64,5%
Total		Contagem	59	51	19	56	15	200
		% do Total	29,5%	25,5%	9,5%	28,0%	7,5%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho

			O teletrabalho permite-me manter focado(a) no trabalho				Total	
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda		Concorda totalmente
Sexo	Masculino	Contagem	7	19	13	21	11	71
		% do Total	3,5%	9,5%	6,5%	10,5%	5,5%	35,5%
	Feminino	Contagem	7	14	25	55	28	129
		% do Total	3,5%	7,0%	12,5%	27,5%	14,0%	64,5%
Total		Contagem	14	33	38	76	39	200
		% do Total	7,0%	16,5%	19,0%	38,0%	19,5%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a)

			O teletrabalho permite-me ser mais produtivo(a)					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	5	16	11	25	14	71
		% do Total	2,5%	8,1%	5,6%	12,6%	7,1%	35,9%
	Feminino	Contagem	6	19	19	43	40	127
		% do Total	3,0%	9,6%	9,6%	21,7%	20,2%	64,1%
Total	Contagem		11	35	30	68	54	198
	% do Total		5,6%	17,7%	15,2%	34,3%	27,3%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida

			O teletrabalho melhorou a minha qualidade de vida					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	10	13	12	17	19	71
		% do Total	5,1%	6,6%	6,1%	8,6%	9,6%	35,9%
	Feminino	Contagem	8	23	27	30	39	127
		% do Total	4,0%	11,6%	13,6%	15,2%	19,7%	64,1%
Total	Contagem		18	36	39	47	58	198
	% do Total		9,1%	18,2%	19,7%	23,7%	29,3%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O teletrabalho reforçou a minha motivação

			O teletrabalho reforçou a minha motivação					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	8	20	20	12	11	71
		% do Total	4,0%	10,0%	10,0%	6,0%	5,5%	35,5%
	Feminino	Contagem	14	31	33	29	22	129
		% do Total	7,0%	15,5%	16,5%	14,5%	11,0%	64,5%
Total	Contagem		22	51	53	41	33	200
	% do Total		11,0%	25,5%	26,5%	20,5%	16,5%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva

			A flexibilidade que o teletrabalho me oferece é positiva					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	4	5	10	25	26	70
		% do Total	2,0%	2,5%	5,0%	12,5%	13,0%	35,0%
	Feminino	Contagem	2	11	10	46	61	130
		% do Total	1,0%	5,5%	5,0%	23,0%	30,5%	65,0%
Total	Contagem		6	16	20	71	87	200
	% do Total		3,0%	8,0%	10,0%	35,5%	43,5%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho

			No futuro, considero possível desenvolver o meu trabalho apenas em regime de teletrabalho					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	22	14	9	10	16	71
		% do Total	11,0%	7,0%	4,5%	5,0%	8,0%	35,5%
	Feminino	Contagem	25	31	17	21	35	129
		% do Total	12,5%	15,5%	8,5%	10,5%	17,5%	64,5%
Total		Contagem	47	45	26	31	51	200
		% do Total	23,5%	22,5%	13,0%	15,5%	25,5%	100,0%

Sexo x Atitudes e Valores face ao trabalho antes e depois do confinamento

○ **Antes do confinamento**

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho é seguro e estável

			O meu trabalho é seguro e estável					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	7	16	10	54	40	127
		% do Total	1,7%	4,0%	2,5%	13,4%	9,9%	31,4%
	Feminino	Contagem	13	47	26	125	66	277
		% do Total	3,2%	11,6%	6,4%	30,9%	16,3%	68,6%
Total		Contagem	20	63	36	179	106	404
		% do Total	5,0%	15,6%	8,9%	44,3%	26,2%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho provoca-me ansiedade

			O meu trabalho provoca-me ansiedade					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	14	33	32	37	10	126
		% do Total	3,5%	8,3%	8,0%	9,3%	2,5%	31,5%
	Feminino	Contagem	29	58	51	98	38	274
		% do Total	7,2%	14,5%	12,8%	24,5%	9,5%	68,5%
Total		Contagem	43	91	83	135	48	400
		% do Total	10,8%	22,8%	20,8%	33,8%	12,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional

			O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	6	16	28	56	21	127
		% do Total	1,5%	4,0%	7,0%	14,0%	5,3%	31,8%
	Feminino	Contagem	20	36	46	117	54	273
		% do Total	5,0%	9,0%	11,5%	29,3%	13,5%	68,3%
Total		Contagem	26	52	74	173	75	400
		% do Total	6,5%	13,0%	18,5%	43,3%	18,8%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho permite-me ser feliz

			O meu trabalho permite-me ser feliz					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	5	11	26	58	23	123
		% do Total	1,3%	2,9%	6,8%	15,2%	6,0%	32,2%
	Feminino	Contagem	15	29	42	115	58	259
		% do Total	3,9%	7,6%	11,0%	30,1%	15,2%	67,8%
Total	Contagem		20	40	68	173	81	382
	% do Total		5,2%	10,5%	17,8%	45,3%	21,2%	100,0%

○ Depois do confinamento

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho é seguro e estável

			O meu trabalho é seguro e estável					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	7	11	16	52	37	123
		% do Total	1,8%	2,9%	4,2%	13,5%	9,6%	32,0%
	Feminino	Contagem	21	39	31	115	55	261
		% do Total	5,5%	10,2%	8,1%	29,9%	14,3%	68,0%
Total	Contagem		28	50	47	167	92	384
	% do Total		7,3%	13,0%	12,2%	43,5%	24,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho provoca-me ansiedade

			O meu trabalho provoca-me ansiedade					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	12	28	31	35	16	122
		% do Total	3,1%	7,3%	8,1%	9,2%	4,2%	32,0%
	Feminino	Contagem	31	49	50	91	38	259
		% do Total	8,1%	12,9%	13,1%	23,9%	10,0%	68,0%
Total	Contagem		43	77	81	126	54	381
	% do Total		11,3%	20,2%	21,3%	33,1%	14,2%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional

			O meu trabalho contribui para o meu equilíbrio mental e emocional					
			Discorda totalmente	Discorda	Indeciso	Concorda	Concorda totalmente	Total
Sexo	Masculino	Contagem	8	14	24	58	19	123
		% do Total	2,1%	3,7%	6,3%	15,1%	5,0%	32,1%
	Feminino	Contagem	20	24	49	114	53	260
		% do Total	5,2%	6,3%	12,8%	29,8%	13,8%	67,9%
Total	Contagem		28	38	73	172	72	383
	% do Total		7,3%	9,9%	19,1%	44,9%	18,8%	100,0%

- **Sexo x Bem-estar subjetivo, satisfação com a vida e grau de felicidade**

Tabulação cruzada Sexo * Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade

			Muitas vezes, sinto-me triste e desisto com facilidade											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	13	18	27	29	14	8	11	9	4	0	0	133
		% do Total	3,1%	4,3%	6,5%	7,0%	3,4%	1,9%	2,6%	2,2%	1,0%	0,0%	0,0%	31,9%
	Feminino	Contagem	26	31	43	47	30	34	17	29	14	8	5	284
		% do Total	6,2%	7,4%	10,3%	11,3%	7,2%	8,2%	4,1%	7,0%	3,4%	1,9%	1,2%	68,1%
Total	Contagem		39	49	70	76	44	42	28	38	18	8	5	417
	% do Total		9,4%	11,8%	16,8%	18,2%	10,6%	10,1%	6,7%	9,1%	4,3%	1,9%	1,2%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente

			Sinto que a pandemia me afeta emocionalmente											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	5	7	19	5	8	16	19	17	17	12	8	133
		% do Total	1,2%	1,7%	4,6%	1,2%	1,9%	3,8%	4,6%	4,1%	4,1%	2,9%	1,9%	31,9%
	Feminino	Contagem	7	11	14	24	21	24	26	37	49	31	40	284
		% do Total	1,7%	2,6%	3,4%	5,8%	5,0%	5,8%	6,2%	8,9%	11,8%	7,4%	9,6%	68,1%
Total	Contagem		12	18	33	29	29	40	45	54	66	43	48	417
	% do Total		2,9%	4,3%	7,9%	7,0%	7,0%	9,6%	10,8%	12,9%	15,8%	10,3%	11,5%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Satisfação com o nível de vida actual

			Satisfação com o nível de vida actual										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	0	1	2	3	3	19	46	34	18	7	133
		% do Total	0,0%	0,2%	0,5%	0,7%	0,7%	4,6%	11,1%	8,2%	4,3%	1,7%	32,0%
	Feminino	Contagem	3	3	7	18	27	44	64	63	39	15	283
		% do Total	0,7%	0,7%	1,7%	4,3%	6,5%	10,6%	15,4%	15,1%	9,4%	3,6%	68,0%
Total	Contagem		3	4	9	21	30	63	110	97	57	22	416
	% do Total		0,7%	1,0%	2,2%	5,0%	7,2%	15,1%	26,4%	23,3%	13,7%	5,3%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Satisfação com a vida, em geral

			Satisfação com a vida, em geral											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	0	0	0	2	3	1	16	32	44	28	6	132
		% do Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,7%	0,2%	3,9%	7,7%	10,6%	6,8%	1,4%	31,9%
	Feminino	Contagem	1	1	3	3	6	19	34	76	57	63	19	282
		% do Total	0,2%	0,2%	0,7%	0,7%	1,4%	4,6%	8,2%	18,4%	13,8%	15,2%	4,6%	68,1%
Total		Contagem	1	1	3	5	9	20	50	108	101	91	25	414
		% do Total	0,2%	0,2%	0,7%	1,2%	2,2%	4,8%	12,1%	26,1%	24,4%	22,0%	6,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Grau de felicidade

			Grau de felicidade											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	
Sexo	Masculino	Contagem	0	0	1	2	3	17	37	47	21	5	133	
		% do Total	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%	0,7%	4,1%	8,9%	11,3%	5,1%	1,2%	32,0%	
	Feminino	Contagem	1	1	4	10	20	39	66	78	49	14	282	
		% do Total	0,2%	0,2%	1,0%	2,4%	4,8%	9,4%	15,9%	18,8%	11,8%	3,4%	68,0%	
Total		Contagem	1	1	5	12	23	56	103	125	70	19	415	
		% do Total	0,2%	0,2%	1,2%	2,9%	5,5%	13,5%	24,8%	30,1%	16,9%	4,6%	100,0%	

Tabulação cruzada Sexo * Sou sempre otimista em relação ao meu futuro

			Sou sempre otimista em relação ao meu futuro											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	0	0	0	6	6	9	15	24	41	17	15	133
		% do Total	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	2,2%	3,6%	5,8%	9,8%	4,1%	3,6%	31,9%
	Feminino	Contagem	1	2	7	6	17	38	26	67	60	34	26	284
		% do Total	0,2%	0,5%	1,7%	1,4%	4,1%	9,1%	6,2%	16,1%	14,4%	8,2%	6,2%	68,1%
Total		Contagem	1	2	7	12	23	47	41	91	101	51	41	417
		% do Total	0,2%	0,5%	1,7%	2,9%	5,5%	11,3%	9,8%	21,8%	24,2%	12,2%	9,8%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * A minha vida aproxima-se do que eu gostaria

			A minha vida aproxima-se do que eu gostaria											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	0	2	1	2	4	8	24	29	40	15	8	133
		% do Total	0,0%	0,5%	0,2%	0,5%	1,0%	1,9%	5,8%	7,0%	9,6%	3,6%	1,9%	31,9%
	Feminino	Contagem	2	0	4	12	18	36	40	64	69	26	13	284
		% do Total	0,5%	0,0%	1,0%	2,9%	4,3%	8,6%	9,6%	15,3%	16,5%	6,2%	3,1%	68,1%
Total		Contagem	2	2	5	14	22	44	64	93	109	41	21	417
		% do Total	0,5%	0,5%	1,2%	3,4%	5,3%	10,6%	15,3%	22,3%	26,1%	9,8%	5,0%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Fico facilmente irritado(a) e com raiva

			Fico facilmente irritado(a) e com raiva											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	8	13	28	19	16	16	15	7	7	2	2	133
		% do Total	1,9%	3,1%	6,7%	4,6%	3,8%	3,8%	3,6%	1,7%	1,7%	0,5%	0,5%	32,0%
	Feminino	Contagem	17	21	38	41	27	40	32	22	19	9	17	283
		% do Total	4,1%	5,0%	9,1%	9,9%	6,5%	9,6%	7,7%	5,3%	4,6%	2,2%	4,1%	68,0%
Total		Contagem	25	34	66	60	43	56	47	29	26	11	19	416
		% do Total	6,0%	8,2%	15,9%	14,4%	10,3%	13,5%	11,3%	7,0%	6,3%	2,6%	4,6%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida

			Sinto que sou livre de decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	1	4	4	4	4	18	14	17	33	22	12	133
		% do Total	0,2%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	4,3%	3,4%	4,1%	7,9%	5,3%	2,9%	32,0%
	Feminino	Contagem	4	5	7	13	19	44	25	34	52	37	43	283
		% do Total	1,0%	1,2%	1,7%	3,1%	4,6%	10,6%	6,0%	8,2%	12,5%	8,9%	10,3%	68,0%
Total	Contagem		5	9	11	17	23	62	39	51	85	59	55	416
	% do Total		1,2%	2,2%	2,6%	4,1%	5,5%	14,9%	9,4%	12,3%	20,4%	14,2%	13,2%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Gosto de planejar e preparar o futuro

			Gosto de planejar e preparar o futuro										
			0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	1	3	4	1	7	12	25	30	26	24	133
		% do Total	0,2%	0,7%	1,0%	0,2%	1,7%	2,9%	6,0%	7,2%	6,2%	5,8%	31,9%
	Feminino	Contagem	2	5	4	7	17	29	42	65	58	55	284
		% do Total	0,5%	1,2%	1,0%	1,7%	4,1%	7,0%	10,1%	15,6%	13,9%	13,2%	68,1%
Total	Contagem		3	8	8	8	24	41	67	95	84	79	417
	% do Total		0,7%	1,9%	1,9%	1,9%	5,8%	9,8%	16,1%	22,8%	20,1%	18,9%	100,0%

Tabulação cruzada Sexo * Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena

			Sinto que o que faço na minha vida tem valor e vale a pena											
			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Sexo	Masculino	Contagem	0	2	0	2	4	4	12	17	34	34	24	133
		% do Total	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	1,0%	1,0%	2,9%	4,1%	8,2%	8,2%	5,8%	32,1%
	Feminino	Contagem	1	2	4	5	4	20	25	39	68	58	55	281
		% do Total	0,2%	0,5%	1,0%	1,2%	1,0%	4,8%	6,0%	9,4%	16,4%	14,0%	13,3%	67,9%
Total	Contagem		1	4	4	7	8	24	37	56	102	92	79	414
	% do Total		0,2%	1,0%	1,0%	1,7%	1,9%	5,8%	8,9%	13,5%	24,6%	22,2%	19,1%	100,0%