

# A doença Covid-19 e as transformações no mercado de trabalho

Dissertação de Mestrado

Ana Rita Roque Paulino

Mestrado em

**Ciências Económicas e Empresariais**



# A doença Covid-19 e as transformações no mercado de trabalho

Dissertação de Mestrado

Ana Rita Roque Paulino

## Orientador

Professor Doutor José António Cabral Vieira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos.



## RESUMO

Este trabalho analisa a percepção dos impactos da doença Covid-19 no mercado de trabalho. De acordo com a revisão da literatura, embora o estudo deste tema tenha despertado o interesse dos investigadores, ainda é muito recente. Neste sentido, este trabalho pretende contribuir para a compreensão das consequências da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho. Isto implica perceber quais as dificuldades que as pessoas sentiram ao ingressar ou permanecer no mundo do trabalho; compreender o ponto de vista da população acerca das novas medidas laborais, em particular, o teletrabalho; bem como saber a forma como os indivíduos se adaptaram às medidas implementadas pelas entidades públicas. Para cumprir o propósito deste estudo, optou-se por efetuar uma análise quantitativa, com base num questionário *online*, o qual resultou uma amostra de 101 respostas. O questionário destinou-se a indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, residentes na ilha de São Miguel, que estivessem ou não empregados. Desta forma, as respostas às questões colocadas no questionário foram analisadas recorrendo à análise descritiva e ao Modelo de Probit. Verificou-se que a maioria dos inquiridos é do sexo feminino, residente no concelho de Ponta Delgada e com escolaridades compreendidas entre o Ensino Secundário e o Ensino Superior, essencialmente, com licenciatura. Apesar de todos os esforços do Governo para evitar as perdas de emprego, constata-se que uma pequena percentagem de indivíduos perdeu o seu emprego durante o período pandémico. Em virtude dos resultados recolhidos, conclui-se que os indivíduos ainda estão reticentes sobre o conceito de teletrabalho, uma vez que cerca de metade dos inquiridos considera ser uma vantagem e os restantes acham que é uma desvantagem.

Palavras-chave: desemprego; impacto da Covid-19; emprego; mercado de trabalho; teletrabalho

## **ABSTRAT**

This paper analyzes the perceived impacts of Covid-19 disease on the labor market. According to literature review, although the study of this topic rouse the interest of researchers, it is still very recent. In this sense, this work aims to contribute to the understanding of the consequences of the Covid-19 disease on the labor market. This implies realizing what difficulties people have experienced when entering or remaining in the field of work; understand the population's point of view on the new work measures, in particular, regarding telework; as well as knowing how individuals adapted to the measures implemented by public entities. To fulfill the purpose of this study, it was decided to carry out a quantitative analysis, based on an online questionnaire, which resulted in a sample of 101 responses. The questionnaire was aimed at individuals aged 18 years old or over, residing on the island of São Miguel, whether or not they were employed. Thus, the answers to the questions posed in the questionnaire were analyzed using descriptive analysis and the Probit Model. It was determined that the majority of respondents are female, residing in Ponta Delgada and with an education level ranging from secondary education to higher education, essentially with a degree. Despite all the Government's efforts to avoid job losses, it appears that a small percentage of individuals lost their job during the pandemic period. In view of the results collected, it is concluded that individuals are still reticent about the concept of teleworking, since about half of the respondents consider it to be an advantage and the rest think it is a disadvantage.

**Keywords:** unemployment; impact of Covid-19; employment; labor market; telework

## **AGRADECIMENTOS**

Para a realização desta dissertação contei com o enorme apoio da minha família, principalmente, o da minha mãe que sempre me ajudou e acreditou em mim e no meu percurso. À minha mãe devo um enorme agradecimento, pois incentivou-me desde sempre a seguir os meus sonhos e a não desistir nas circunstâncias mais difíceis.

A todas as pessoas que sempre estiveram prontas a ajudar-me no meu percurso académico, quer nos bons e nos maus momentos, um sincero obrigada e, em especial, para as minhas amigas fora da universidade, para as amigas que criei dentro da universidade e para as amigas que construí no meu local de trabalho.

Quero ainda agradecer ao meu Orientador, pelo apoio na realização deste estudo, pela sua ajuda valiosa, pela disponibilidade e pela tranquilidade que me transmitiu em todo o percurso.

A todos, o meu enorme agradecimento e que este seja o encerramento de uma etapa e o começo de outra.

## ÍNDICE

RESUMO .....	i
ABSTRAT.....	ii
AGRADECIMENTOS .....	iii
LISTA DE TABELAS .....	v
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA .....	3
2.1 A doença Covid-19 .....	3
2.2 O mercado de trabalho.....	4
2.3 As transformações da doença Covid-19 no mercado de trabalho.....	5
2.4 O teletrabalho.....	7
2.4.1 As vantagens do teletrabalho .....	9
2.4.2 As desvantagens do teletrabalho .....	10
2.5 As principais dificuldades dos trabalhadores e das entidades .....	11
2.6 O desemprego .....	12
2.7 Inserção no mercado de trabalho .....	13
2.8 As medidas de apoio ao combate da pandemia no âmbito do mercado de trabalho .....	15
CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA .....	17
3.1 O processo de recolha de dados .....	17
3.2 A caracterização sociodemográfica da amostra .....	18
3.3 A pandemia e as transformações causadas no mercado de trabalho.....	19
3.4 O teletrabalho na perspetiva dos inquiridos.....	21
3.4.1 As vantagens do teletrabalho .....	22
3.4.2 As desvantagens do teletrabalho .....	23
3.5 Análise de regressão .....	23
3.5.1 Os Modelos Econométricos .....	24
3.5.1.1 O Modelo Probit.....	24
3.5.1.2 O Modelo Probit Ordinal .....	26
3.5.2 Os resultados da estimação .....	28
CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS .....	44
ANEXOS.....	47
LISTA DE ANEXOS .....	48
Anexo 1. O questionário .....	49

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos inquiridos .....	19
Tabela 2. A influência da pandemia no estado laboral dos inquiridos .....	20
Tabela 3. O tempo de trabalho dos inquiridos.....	20
Tabela 4. Situação de trabalho dos inquiridos .....	20
Tabela 5. A empregabilidade e a doença Covid-19.....	21
Tabela 6. O teletrabalho.....	21
Tabela 7. As vantagens do teletrabalho .....	22
Tabela 8. As desvantagens do teletrabalho.....	23
Tabela 9. Considera que os Apoios Financeiros atribuídos pelo governo ajudaram as empresas a manterem os seus postos de trabalho? .....	28
Tabela 10. Considera que a doença Covid-19 afetou a capacidade de as empresas sustentarem o emprego a longo prazo?.....	28
Tabela 11. Na sua opinião, o teletrabalho foi uma das formas que as empresas viram para evitar perdas de emprego? .....	29
Tabela 12. Considera que o teletrabalho tem mais vantagens ou desvantagens para o trabalhador? .....	30
Tabela 13. Durante o período pandémico, desempenhou funções em teletrabalho?.....	30
Tabela 14. Flexibilidade horária.....	31
Tabela 15. Motivação e satisfação profissional.....	32
Tabela 16. Risco reduzido de contágio.....	32
Tabela 17. Deslocações reduzidas .....	33
Tabela 18. Equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional .....	33
Tabela 19. Maior autonomia.....	34
Tabela 20. Maior concentração e produtividade .....	35
Tabela 21. Isolamento.....	35
Tabela 22. Dificuldade de progressão na carreira .....	36
Tabela 23. Esgotamento psicológico .....	36
Tabela 24. Falta de suporte tecnológico por parte da empresa.....	37
Tabela 25. Sobrecarga horária e de trabalho .....	38
Tabela 26. Aumento das despesas familiares .....	38
Tabela 27. <i>Stress</i> .....	39
Tabela 28. Maior risco de perder o emprego.....	40

## CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

O presente estudo foi elaborado no âmbito do Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos, lecionado na Universidade dos Açores.

O intuito deste trabalho é analisar as consequências da doença Covid-19 no mercado de trabalho. Para tal, é importante ter em conta quais os impactos da doença no mundo, particularmente, a nível profissional. O início do ano de 2020 foi marcado pela progressão do vírus que, rapidamente, se transformou numa pandemia. Neste sentido, houve a necessidade de aplicar medidas de forma a salvaguardar a população da propagação da doença, uma vez que se desconheciam as suas consequências. Desta forma, foram impostas medidas de distanciamento social, pelo que as empresas tiveram de aplicar novos modos de trabalho, nomeadamente, a partir do teletrabalho.

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo corresponde à introdução. O capítulo dois é dedicado à revisão da literatura, estando dividido em oito subcapítulos. Em primeiro lugar, será descrito o surgimento da doença Covid-19, especialmente entre os anos de 2020 a 2022, uma vez que causou uma crise de saúde pública, tendo um grande impacto a nível económico em todo o mundo. No segundo subcapítulo serão analisados alguns fatores importantes no mercado de trabalho, nomeadamente, a satisfação dos indivíduos perante este no período pandémico. De seguida, serão abordadas, mais concretamente, as transformações da doença Covid-19 no mercado de trabalho, considerando as desigualdades que surgiram e as mudanças repentinas, principalmente nas rotinas dos indivíduos e nas próprias empresas. Por essa razão, a adaptação à nova realidade foi difícil para algumas pessoas. Neste seguimento, será definida a modalidade do teletrabalho, no quarto subcapítulo, assim como as suas vantagens e desvantagens. O teletrabalho foi visto como uma forma de proteger os funcionários da propagação do vírus, bem como de evitar o despedimento dos mesmos. O ponto cinco diz respeito às principais dificuldades que os trabalhadores e as entidades sentiram neste período pandémico. De facto, a pandemia causou incertezas e riscos no financiamento das empresas e instabilidade nos indivíduos, particularmente no que toca ao receio de perderem os seus empregos devido ao possível encerramento das empresas. Isto leva ao subcapítulo seguinte que se refere ao desemprego, pois, durante o período pandémico surge um aumento acentuado do desemprego. Nesta sequência, o ponto que se segue tem a ver com a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Considerando

todas as consequências apresentadas anteriormente, sucede-se uma enorme dificuldade em ingressar no mundo do trabalho. Esta situação é ainda agravada pelo facto de as empresas se terem tornado mais exigentes quanto à contratação ao retomarem as suas atividades. Para finalizar o segundo capítulo, o último ponto refere-se às medidas de apoio ao combate da pandemia no âmbito do mercado de trabalho. Aqui salienta-se a implementação de medidas extraordinárias de apoio à continuidade das atividades empresariais, com destaque para o *Lay-off*, sendo esta uma forma de preservar os postos de trabalho.

No terceiro capítulo, proceder-se-á à descrição dos principais resultados do estudo empírico, obtidos mediante a aplicação de um inquérito *online*, direcionado a indivíduos residentes na ilha de São Miguel, com idade igual ou superior a 18 anos, que estejam empregados ou desempregados. Ao longo deste capítulo serão analisadas as questões e as respostas ao inquérito, como forma de aprofundar as consequências do impacto da doença Covid-19 no mundo do trabalho.

Por fim, o último capítulo corresponde à conclusão do presente estudo. Deste modo, o principal objetivo do estudo é perceber de que forma é que a doença Covid-19 proporcionou alterações tanto a nível profissional, pessoal e social, nos indivíduos e nas entidades, e como é que estes se adaptaram às novas medidas e modalidades de emprego.

## CAPÍTULO II – REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo será abordado o enquadramento teórico sobre o impacto da doença Covid-19 no âmbito do mercado de trabalho. Neste sentido, serão analisadas as principais alterações a nível profissional quer para os indivíduos, quer para as entidades, nomeadamente, nas suas rotinas e nas próprias empresas, tendo em conta que uma das mudanças foi o teletrabalho.

Para além disto, serão analisadas as desigualdades existentes no mercado de trabalho, após o aparecimento da doença Covid-19, assim como as dificuldades dos jovens ao ingressarem no mundo de trabalho, sendo que uma das maiores consequências foi o aumento da taxa de desemprego.

Por fim, serão mencionadas as principais medidas, implementadas pelos governos, no combate aos efeitos adversos da pandemia no âmbito do trabalho, sobretudo, o *Lay-off* e o apoio à retoma progressiva das atividades.

### 2.1 A doença Covid-19

A doença Covid-19 surgiu em dezembro de 2019, na China, espalhando-se rapidamente pelo mundo, dando origem a uma pandemia (Nunes, 2021), que causou uma crise de saúde pública e provocou um impacto a nível económico em todo o mundo (Dromey & Evans, 2020). O primeiro caso de Covid-19 em Portugal surgiu em março de 2020 (Andrade, 2021).

O surto foi declarado como uma pandemia, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), a 11 de março de 2020 (Bellotti *et al.*, 2021). O diretor-geral da OMS alertou para o facto de que não se tratava apenas de uma crise de saúde pública, na medida em que afetou todos os setores. Desta forma, os países tentaram encontrar um equilíbrio justo entre a proteção da saúde pública e a minimização das controvérsias económicas e sociais, não esquecendo o respeito pelos direitos humanos (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Devido a este recente acontecimento, verifica-se uma grande desaceleração económica na maioria dos países, sendo que os governos propõem medidas para mitigar as consequências na sociedade (Angelov & Waldenstrom, 2021). Uma forma de impedir a propagação o vírus, foi a implementação de medidas de distanciamento social, por exemplo, nos locais de trabalho, tendo sido dada a oportunidade a alguns trabalhadores

de desempenharem as suas funções noutros locais, nomeadamente, na sua própria casa (Macaire, 2021).

O vírus Covid-19 é uma crise global que causou inúmeras transformações, particularmente nos indivíduos que ficaram desempregados (Dromey & Evans, 2020). De acordo com Andrade (2021), a presente pandemia desenvolveu uma enorme instabilidade a nível de postos de trabalho, pelo que é fundamental que os indivíduos garantam o seu emprego. Duarte (2020), defende que parte dos trabalhadores portugueses correram um elevado risco de transmissão, uma vez que os seus empregos exigem proximidade física com colegas ou interação com o público. Em todo o país, verificou-se um profundo impacto nos negócios e nos empregos, tanto para o empregador como para o trabalhador (Dromey & Evans, 2020).

Posto isto, sendo este um assunto recente, ainda não se encontravam reveladas as consequências a longo prazo. Todavia, já se pode confirmar que a pandemia afetou quase todos os aspetos da vida humana (Nunes, 2021), causando maiores transformações a nível financeiro, num curto espaço de tempo (Costa, 2021).

## **2.2 O mercado de trabalho**

Numa empresa, para que se mantenham os postos de trabalho, há que haver estratégias de gestão de recursos humanos, atendendo que o mercado de trabalho se estratifica em níveis relativamente interdependentes (Ingrassia, 2019). A satisfação no trabalho é caracterizada pela produtividade e desempenho do colaborador nas suas tarefas, levando a que haja um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Macaire, 2021). Os indivíduos estipulam critérios de satisfação face ao trabalho, tendo em conta fatores tais como: o salário, a liderança, as condições de trabalho, as oportunidades de promoção, o reconhecimento de habilidades, as relações sociais no emprego, a igualdade de tratamento entre os empregados, entre outros. Uma avaliação positiva destes domínios motiva o trabalhador a ter um melhor desempenho nas suas tarefas (Karácsony, 2021).

É cada vez mais ativa a procura de emprego, principalmente, após o aparecimento da Covid-19, atendendo que o mercado laboral sofreu grandes alterações e profundas mudanças, quer nas atividades empresariais, quer na organização, assim como na própria gestão do trabalho (Andrade, 2021). Nunes (2021) afirma que as grandes transformações ocorreram, recentemente, com o aparecimento da pandemia, que atingiu a economia mundial e se transformou, rapidamente, no maior choque desde a Segunda Guerra

Mundial. O mercado de trabalho em todo o mundo foi afetado pela crise de saúde pública, tendo causado um choque massivo sem precedentes (Kugler *et al.*, 2021).

A doença Covid-19, causou diferentes impactos no mercado de trabalho, sendo que uma das alternativas mais impostas pelas empresas foi o teletrabalho. Contudo, existem serviços ou atividades em que o teletrabalho é difícil ou até mesmo inadequado. Por esse motivo, alguns trabalhadores não conseguem desempenhar as suas funções a partir de casa. Devido a isto, os trabalhadores com níveis de qualificação mais baixos são mais vulneráveis ao desemprego (Dromey & Evans, 2020). No entanto, a pandemia poderá fomentar estereótipos de idade específicos, que podem aumentar barreiras de comunicação e conflitos entre colegas de diferentes faixas etárias e, por sua vez, diminuir a vontade de trabalhar em equipa (Bellotti *et al.*, 2021).

Inicialmente, os efeitos da doença eram desconhecidos, contudo, já se poderá afirmar que são conhecidos alguns dos efeitos da Covid-19 na economia, como por exemplo, o fechamento de algumas empresas, quer de forma temporária ou permanente; a perda de vendas; os trabalhadores dispensados ou despedidos; e as mudanças do local de trabalho. Estas transformações subentendem a existência de riscos e incertezas no futuro. Como resultado disto, em Portugal, parte substancial das empresas encerraram de forma permanente (Webster *et al.*, 2021).

Não obstante, algumas empresas permaneceram encerradas por falta de rendimento para a sua reabertura. As entidades que se encontram nesta situação aguardam pela existência de melhores condições para poderem retomar a atividade. Noutros casos, algumas empresas, mais tarde, conseguiram voltar às suas atividades (Bartik *et al.*, 2020). Assim sendo, pandemia causará efeitos duradouros na economia mundial, uma vez que significou mudanças drásticas na rotina dos indivíduos (Kosteas *et al.*, 2022).

### **2.3 As transformações da doença Covid-19 no mercado de trabalho**

Num curto espaço de tempo a doença Covid-19 conseguiu transformar por completo o mundo do trabalho, deixando milhões de indivíduos desempregados ou colocados em programas de apoio do governo. Isto fez com que as empresas e os consumidores alterassem, radicalmente, os seus comportamentos e as suas formas de funcionamento, com o intuito de impedir que os funcionários contraíssem o vírus. Desta forma, alguns indivíduos mudaram a sua rotina, passando a trabalhar a partir das suas próprias casas (Butterick & Charlwood, 2021).

Neste seguimento, o mundo passou por um contexto económico e social turbulento, que obrigou as entidades a reposicionarem-se estrategicamente perante o mercado, de forma a readaptarem-se às novas alterações (Figueiredo *et al.*, 2021). A maior alteração provocada pela pandemia foi a transição repentina para o trabalho remoto. Apesar de o seu objetivo ser claro, quer isto dizer, proteger os indivíduos do possível contágio, pode acarretar efeitos adversos. Estas consequências negativas surgem a nível do bem-estar dos trabalhadores, que podem vir a apresentar problemas psicossociais, afetando as interações pessoais (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

O facto de os indivíduos trabalharem em casa, requer cuidados redobrados, principalmente, para os trabalhadores que são pais, uma vez que as crianças necessitam, frequentemente, de cuidados e de apoio adicional de foro educacional (Hupkau *et al.*, 2020). Alguns estudos revelam que, após o aparecimento da Covid-19, as mulheres foram mais afetadas do que os homens pela diminuição de trabalho, visto que as escolas e as creches encerraram temporariamente, sobrecarregando, na maior parte das vezes, as mães, que acabavam por ficar em casa com os filhos (Webster *et al.*, 2021). Em alguns casos, os indivíduos optam por iniciar o seu horário muito cedo ou por trabalhar durante a noite, para que possam coincidir o trabalho com as lidas da casa e os cuidados com as crianças (Organização Internacional do Trabalho, 2020).

A pandemia gerou profundas desigualdades no mercado de trabalho e no próprio local de trabalho, atendendo às mudanças repentinas que causaram insegurança aos trabalhadores, sendo, para alguns, a adaptação à nova realidade (Butterick & Charlwood, 2021). Para os trabalhadores que permaneceram no seu local de trabalho foram impostos protocolos básicos de prevenção, como a utilização de máscaras, o distanciamento e a higienização das mãos de forma regular, sendo este o novo dia a dia da vida profissional (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Deste modo, a pandemia Covid-19 proporcionou o incentivo aos meios digitais e à *internet* (Figaro *et al.*, 2020). O teletrabalho, foi uma das soluções que as empresas viram para evitar o contágio entre os indivíduos (Andrade, 2021). Porém, alguns autores revelam que existe uma certa discriminação na integração dos funcionários nos espaços de trabalho virtuais, em função da idade. Isto é, os trabalhadores mais jovens podem ter uma tendência para cair na perceção estereotipada de que os colegas mais velhos são inexperientes com as ferramentas digitais (Bellotti *et al.*, 2021), o que pode afetar as dinâmicas de trabalho. A repentina adoção do teletrabalho, durante o período de quarentena, obrigou aos profissionais e às suas famílias a rápida adaptação à nova

realidade, atendendo à ausência de serviços habitualmente disponíveis (Costa *et al.*, 2020). Desta maneira, este novo método de trabalho, foi visto como uma oportunidade de as empresas aumentarem as tecnologias existentes, pois, a pandemia acelerou os processos já observáveis de digitalização do trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2021). Para além do teletrabalho, outra das propostas de incentivos ao trabalho, para combater o aumento do desemprego e evitar a queda da atividade económica, foram os programas temporários de emprego (Duarte, 2020).

É de salientar que a crise em estudo desempenhou um desigual impacto nas perspetivas de emprego e de rendimento nos diferentes grupos de trabalhadores, particularmente, nos jovens e nos indivíduos com baixos níveis de escolaridade, dado que estes são mais propensos a perdas de emprego ou de obterem contratos a prazo (Hupkau *et al.*, 2020).

## 2.4 O teletrabalho

O conceito de teletrabalho é definido como o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), realizado fora das instalações da entidade empregadora. Esta recente modalidade de trabalho deve ocorrer por acordo voluntário entre o funcionário e a empresa (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Os impactos desta forma de trabalho divergem entre aspetos positivos e negativos, sendo que esta situação varia consoante a vontade e a melhor forma de trabalhar de cada indivíduo. Por um lado, para alguns sujeitos, o mais importante é sentirem que têm melhores condições de trabalho. Por outro lado, outros podem defender que não se adaptam a este novo método, principalmente, no que diz respeito ao descontrolo na carga horária, aos níveis de isolamento social, comprometendo a saúde e o equilíbrio psicológico e profissional dos teletrabalhadores (Figueiredo *et al.*, 2021).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), a 11 de março de 2020, declarou oficialmente o surto de doença Covid-19 como uma pandemia mundial, implementando medidas de prevenção para combater a sua propagação. Uma das medidas sugeridas pela OMS foi o teletrabalho como forma de impedir a propagação do vírus, tendo sido implementada com êxito pelas organizações em todo o mundo (Macaire, 2021), considerando os riscos de saúde associados à pandemia Covid-19, é reforçada a possibilidade de mudança das formas tradicionais de trabalho para o trabalho à distância (Karácsony, 2021).

O teletrabalho varia entre os setores e as ocupações que os indivíduos desempenham. A título de exemplo temos, os gerentes, os diretores e os funcionários mais antigos, que têm maior probabilidade de trabalhar a partir de casa, ao invés dos funcionários com ocupações elementares (Dromey & Evans, 2020). Porém, esta nova forma de trabalhar, pode ser caracterizada pela distância e pela comunicação entre as partes. A distância, deve-se ao facto de que o trabalho ser feito num local diferente das instalações do empregador. Já a comunicação, porque as ferramentas informáticas são atualmente imprescindíveis para a execução deste tipo de trabalho (Karácsony, 2021).

A realização desta nova abordagem de trabalho, proporciona oportunidades, sobretudo, na flexibilidade horária e na liberdade de trabalhar num local alternativo. Todavia, pode comportar riscos, como o isolamento social e a perda de contacto com os colegas de trabalho. Desta forma, para um bom desempenho do teletrabalho, há que definir padrões de trabalho e horários, de modo a acomodar o trabalho com as responsabilidades familiares (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Portanto, trabalhar a partir de casa, não significa trabalhar mais ou menos horas, sendo crucial que cada um saiba gerir o seu tempo, para que o trabalho seja feito com a mesma eficiência e responsabilidade, tanto no escritório como em casa (Macaire, 2021).

Este método, tem como propósito conceder, ao colaborador, a possibilidade de trabalhar de forma autónoma, em locais distintos, fora do espaço físico a que está habituado e sem relações diretas com os colegas, fazendo uso de recursos tecnológicos (Figueiredo *et al.*, 2021). Assim, o teletrabalho, é visto como uma forma de tranquilizar os indivíduos e de manter os seus empregos, apesar da profunda crise económica, que os países estão a passar com o aparecimento da doença Covid-19 (Macaire, 2021). Apesar disto, nem todas as atividades laborais permitem a realização do teletrabalho, uma vez que há situações em que é necessário o funcionamento de máquinas, não sendo permitido fazê-lo a partir de casa. Assim como, existem trabalhos que necessitam da força, no que se refere a indústrias de manufatura, construção e serviços de alimentação, entre outros ramos (Dominicis, 2020).

Posto isto, o aumento do número de teletrabalhadores constitui um conjunto de vantagens e de desvantagens para as organizações, na medida em que este método não é acessível a todos, atendendo que os empregos que dependem da condição física do indivíduo, exigem a presença física no local de trabalho (Karácsony, 2021). Nesta fase de pandemia, o teletrabalho tem um papel fundamental, ao garantir a continuidade das atividades económicas, podendo, deste modo, tornar-se parte do novo normal nos

próximos anos, apoiado pela digitalização, comunicação avançada e tecnologias (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Contudo, o teletrabalho, causa incertezas no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira e das perspectivas futuras (Macaire, 2021).

#### **2.4.1 As vantagens do teletrabalho**

Uma forma de o teletrabalho contribuir para a satisfação no trabalho é poder promover um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos funcionários, para que possam desempenhar bem as suas funções, cooperando com o desenvolvimento geral da organização como um todo (Karácsony, 2021). Ao conciliar a vida profissional e a pessoal, este método de trabalho pode facilitar a modernização das empresas e de organismos de serviço público e ainda proporcionar uma maior autonomia no desempenho das suas tarefas (Ortiz-Lozano *et al.*, 2021).

A satisfação com o trabalho tem em conta o próprio indivíduo e a sua posição, tanto a nível interno como externo. Quer isto dizer, o nível interno diz respeito à natureza das tarefas de trabalho, bem como, às perceções que os sujeitos impõem sobre o trabalho que realizam. Por sua vez, o nível externo está relacionado com fatores de motivação, como por exemplo, a remuneração, as condições de trabalho, o próprio ambiente, entre outros fatores (Karácsony, 2021).

De acordo com Macaire (2021), vários autores defendem que o teletrabalho é uma solução para combater o absentismo nas organizações e aumentar a sua produtividade, uma vez que os colaboradores têm uma maior flexibilidade horária, podendo, por vezes, definir o seu próprio horário e a melhor forma de reorganizar o seu dia.

Embora o teletrabalho esteja, gradualmente, a ser adotado pelos indivíduos, a sua taxa de incidência permaneceu baixa, pela razão de nem todos os sujeitos terem disponibilidade em termo das TIC, por nem todas as funções o permitirem e até pela não adaptação à drástica mudança de organização do trabalho. Com o surgimento da crise pandémica, a oportunidade de trabalhar em casa tornou-se uma ferramenta crucial que permitiu que os trabalhadores mantivessem os seus empregos e as empresas permanecessem abertas, ainda que fossem implementadas medidas para evitar a propagação da infeção e o risco de impactos recessivos macroeconómicos ainda maiores (Kosteas *et al.*, 2022).

Por conseguinte, a evolução da tecnologia nas últimas décadas contribuiu para o melhor funcionamento do teletrabalho (Karácsony, 2021). Para além disto, favoreceu a diminuição de deslocações às lojas físicas, visto que o digital ajudou a que as pessoas

pudessem consumir qualquer tipo de produto, quer seja vestuário ou alimentar, através de compras *online*, onde as mesmas poderiam ser entregues no domicílio (Andrade, 2021). A flexibilidade de trabalho tende a aumentar com a realidade do mercado, alterando a estratégia da organização e os seus objetivos, exigindo aos colaboradores que se tornem mais autónomos e versáteis na sua atividade (Macaire, 2021).

#### **2.4.2 As desvantagens do teletrabalho**

Ao contrário do apresentado no subcapítulo anterior, trabalhar em casa, pode reduzir a satisfação no trabalho, atendendo que o indivíduo trabalha sozinho, ficando entediado por estar em casa, com possíveis conflitos entre a sua privacidade e o trabalho, ao sentir-se isolado e com falta de interação pessoal, levando à redução de conhecimento organizacional, entre outros fatores (Karácsony, 2021). Deste modo, esta nova abordagem de trabalho, remete para a individualização, gerada pelo isolamento social, profissional e político (Costa *et al.*, 2020).

Alguns autores defendem que trabalhar a partir de casa acarreta desvantagens, principalmente, no horário laboral, dado que muitas vezes os indivíduos acabam por trabalhar mais horas, sendo que, de uma forma geral, o teletrabalho leva a que o indivíduo prolongue as horas de trabalho, alargando para um período noturno e até durante os fins de semana (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Perante o exposto, a alteração do local físico do trabalho, não é apenas um dado geográfico, pois, exige, também, transformações na rotina dos sujeitos, levando à reconstrução do próprio mundo do trabalho (Figaro *et al.*, 2020).

Uma das consequências do teletrabalho é o isolamento, que por sua vez, remete para as incertezas, o que dificulta a comunicação entre as pessoas e, em alguns casos, a falta de interpretação e compreensão de informação recebida. Como resultado disto, alguns estudos revelam que os sintomas mais sentidos durante o período de quarentena foram a depressão, o *stress*, a fúria e a exaustão emocional. Para além disto, o facto de trabalhar em casa e poder haver a influência de uma má *internet* e de tecnologias lentas, causa mais facilmente sintomas de frustração e de irritabilidade no indivíduo (Organização Internacional do Trabalho, 2020).

O conflito entre a vida profissional e pessoal influencia na gestão do tempo do indivíduo, na pressão de conciliar as duas vertentes e no próprio comportamento da pessoa, o que poderá resultar no desgaste de tempo e de energia. A exigência que o indivíduo impõe sobre si para desempenhar determinada função, poderá causar

interferência na realização de outra e o nível de desempenho numa função pode sacrificar outra, tudo isto causa um enorme conflito emocional e mental no sujeito (Costa *et al.*, 2020).

Por fim, alerta-se para o facto de que trabalhar em casa em condições normais, não é o mesmo que durante a pandemia, uma vez que nesse período as circunstâncias são diferentes e difíceis (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Logo, o teletrabalho pode aumentar as desigualdades, se continuar a ser uma referência após a pandemia, principalmente, nos setores mais produtivos da economia e para os jovens com níveis de formação mais elevados (Benavides *et al.*, 2021).

## **2.5 As principais dificuldades dos trabalhadores e das entidades**

O aparecimento da pandemia fez com que aumentasse a incerteza e o risco de financiamento das empresas (Costa, 2021). Causou, nos indivíduos, a insegurança em manter o emprego após a pandemia e a própria incerteza num futuro. Surge o medo do contágio, o risco de demissão, de corte de salário, entre outros aspetos (Figaro *et al.*, 2020). Para tal, é fundamental ter um plano contra os riscos que garanta, aos indivíduos, a continuidade das atividades e dos negócios, como forma de permitir que as empresas possam continuar os seus serviços, sem terem de encerrar as operações comerciais (Andrade, 2021).

O impacto que a presente crise causou no mundo foi inesperado e imprevisível, pelo que Portugal iniciou o ano de 2020 com boas perspetivas para a evolução económica e acabou por sofrer uma grande desaceleração (Costa, 2021). A resposta mais comum dos governos foi a implementação de bloqueios e restrições de mobilidade para impedir a propagação do vírus, o que causou a interrupção de atividades económicas. Uma das principais dificuldades que os trabalhadores sentiram deveu-se à interrupção do trabalho e à redução de salários (Khamis *et al.*, 2021).

Os indivíduos, assim como, as empresas terão de se adaptar às novas formas de viver e de trabalhar, tendo em conta as medidas impostas pelo governo. Assim, ainda que o teletrabalho tenha sido uma destas medidas, a transição do local de trabalho nas instalações da entidade para o teletrabalho não foi fácil, especialmente, para os que possuíam uma escassa experiência prévia com este novo método (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Contudo, o acesso à aprendizagem *online* é desigual, pois, leva ao risco de divergências ao nível da educação e do emprego (Dromey & Evans,

2020). Para alguns funcionários, trabalhar a partir de casa foi uma adaptação muito complicada, uma vez que tinham, ao mesmo tempo, de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e, acima de tudo, nos casos em que os filhos também se encontravam, em simultâneo, em telescola (Figaro *et al.*, 2020).

Porém, as empresas começaram a procurar uma forma de combater a pandemia, com o intuito de regressarem ao trabalho físico, assim que sentissem que era seguro voltar ao normal. No entanto, a reabertura dos estabelecimentos e a economia do mundo não teve um processo estático, visto que tudo era uma incógnita, e estavam sujeitos a contratempos, especialmente, pela possibilidade de uma outra vaga do vírus (Organização Internacional do Trabalho, 2020). Com isto, a probabilidade de a crise da Covid-19 deixar marcas profundas e duradouras, no crescimento mundial e no desempenho do próprio desenvolvimento, nos próximos anos, é bastante elevada (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

## 2.6 O desemprego

Uma das maiores consequências da doença Covid-19 foi o aumento acentuado do desemprego, afetando desproporcionalmente os jovens, as mulheres e os indivíduos mais carenciados (Dromey & Evans, 2020). Deste modo, é previsível que os trabalhadores temporários tenham maior probabilidade de perder os seus empregos, durante a pandemia, em relação aos funcionários com contratos permanentes. Com isto, as atividades “não essenciais” foram reduzidas, o que teve efeitos consideráveis na economia e no mercado de trabalho, sendo que, ao contrário de crises idênticas, esta provocou um choque na oferta (Soares & Berg, 2021).

O desemprego tornou-se, particularmente, acentuado desde o início do surto pandémico, em dezembro de 2019. O mercado de trabalho foi drasticamente afetado nessa altura, determinando inúmeras perdas de emprego entre trabalhadores de diferentes ocupações e faixas etárias (Bellotti *et al.*, 2021), levando à precarização do trabalho (Costa *et al.*, 2020). Os jovens são mais vulneráveis ao impacto económico da pandemia, atendendo a que a sua taxa de desemprego é maior que o geral (Dromey & Evans, 2020). Os trabalhadores mais velhos são, também, um dos grupos mais propensos a deixar os seus empregos durante a pandemia, uma vez que foram, igualmente, afetados pelas condições adversas do mercado de trabalho (Quinby *et al.*, 2021). A pandemia agravou as taxas de desemprego em vários setores económicos e nos principais grupos

demográficos, aumentando desproporcionalmente entre os setores económicos que exercem serviços presenciais (Falk *et al.*, 2021).

De um modo geral, a crise originada pela pandemia, representa um risco para a sobrevivência de grande parte das pequenas e médias empresas em vários setores, como por exemplo, os hotéis e os restaurantes, prejudicando também os funcionários (Webster *et al.*, 2021). Neste seguimento, constatou-se o declínio do recrutamento devido à falência de algumas empresas, assim como, o encerramento temporário de outras (Fabeil *et al.*, 2022). No entanto, no caso específico do setor público, que é considerado um serviço necessário, foi o menos afetado neste período pandémico, continuando com as suas atividades, não estando sujeito às mesmas restrições financeiras que o setor privado. Vale a pena referir que o setor público apresenta uma maior proteção na demissão dos seus funcionários (Soares & Berg, 2021).

Apesar dos esforços do governo para evitar o encerramento das empresas, Portugal é o país onde se registou o maior índice de fechamentos definitivos de empresas, o que, evidentemente, causou também um aumento da taxa de desemprego (Webster *et al.*, 2021). Como forma de controlar o desemprego e o declínio de atividade económica foi implementada a redução horária média dos trabalhadores, para que continuassem a sua atividade e o seu emprego (Soares & Berg, 2021). No entanto, algumas atividades foram temporariamente encerradas por ordem do governo, nomeadamente, as escolas e as creches, o que implicou o aumento do tempo dedicado ao cuidado dos filhos e ao trabalho doméstico, especialmente, para as mães (Kugler *et al.*, 2021).

Em suma, a pandemia teve várias consequências trágicas tais como: a perda de vidas; os efeitos devastadores no mundo do trabalho; o aumento do desemprego, do subemprego e da inatividade; a insegurança dos indivíduos; e o encerramento das empresas (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

## **2.7 Inserção no mercado de trabalho**

A pandemia provocou diversas e crescentes desigualdades na sociedade, que por sua vez, têm impacto no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2021). Vários estudos comprovam que a pandemia foi severamente devastadora para os jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho. Porém, é mais provável que um jovem que esteja a trabalhar consiga manter o seu posto, do que um jovem que esteja desempregado e procure um emprego. Assim como, um jovem com ensino superior tem

maior probabilidade de manter o seu emprego do que um indivíduo com menor nível de escolaridade (Soares & Berg, 2021).

Com o surgimento da doença Covid-19 a probabilidade de efetivar baixou, principalmente, para os trabalhadores com níveis de educação mais baixos (Soares & Berg, 2021). Os sujeitos com baixos salários e os grupos desfavorecidos foram duramente afetados com perdas de emprego e de rendimentos (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Uma das estratégias políticas foi promover a criação de empregos e aproveitar as vantagens do baixo custo de oportunidade de contratação do setor público para promover projetos de investimento público, proporcionando experiência de trabalho e desenvolvimento de habilidades para os desempregados (Dias *et al.*, 2020). Há cada vez mais um incentivo aos programas de emprego, como forma de integrar os indivíduos no mercado de trabalho e a baixar a taxa de desemprego (Winters, 2021).

Os jovens são, particularmente, mais propensos a estarem abrangidos por contratos de trabalho temporários, nomeadamente, a partir de estágios, programas de emprego, períodos experimentais, contratos a termo, entre outras situações (Mamede *et al.*, 2020). Existem casos em que os estudantes optam por trabalhar durante a sua formação académica, pelo que estes empregos nem sempre são na sua área de formação (Simionescu, 2022).

Face a estas situações, os indivíduos apresentam inseguranças no sentido de poderem vir a ficar desempregados, principalmente, os mais jovens (Bellotti *et al.*, 2021). No caso dos recém-licenciados, ao terminarem o seu percurso académico, são incentivados a ingressar no mercado de trabalho, porém, deparam-se com as exigências do mundo do emprego, nomeadamente, as experiências profissionais, as quais não possuem e acabam por ficar preocupados com o seu futuro e com os seus planos. Desta forma, a falta de experiência no trabalho é a principal dificuldade na inserção no mundo empresarial. Posto isto, durante a crise pandémica, as competências digitais tiveram um grande destaque, favorecendo os jovens. Ainda assim, isto não afasta a exigência de experiência profissional (Simionescu, 2022).

Para as entidades empregadoras, continua a ser relevante a boa gestão de problemas e conflitos, assim como o pensamento crítico, a análise e tomada de decisão, uma vez que o trabalho em equipa garante um melhor desenvolvimento das atividades, como por exemplo, a criatividade, a comunicação e o compartilhamento de informações (Simionescu, 2022). Nesta perspetiva, os empregadores, particularmente no período

pandémico, tornaram-se cautelosos na contratação dos indivíduos, atendendo aos níveis de incerteza futura e considerando que a recuperação da crise será mais longa do que o previsto no início do bloqueio (Dias *et al.*, 2020).

Para finalizar este ponto, destaca-se o facto de que a pandemia causou graves consequências no mercado de trabalho, sendo que o impacto tenderá a aumentar nos níveis de emprego e na exigência que as entidades irão ter ao contratar (Raimo *et al.*, 2021). A educação, a formação e a possibilidade de empregabilidade dos jovens, foram fatores bastante afetados, tornando-se ainda mais difícil encontrar um emprego ou criar uma empresa (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

## **2.8 As medidas de apoio ao combate da pandemia no âmbito do mercado de trabalho**

A doença Covid-19 foi um acontecimento inesperado que se espalhou rapidamente por todo o mundo e levou a que os governos tomassem medidas para controlar o contágio e a economia (Butterick & Charlwood, 2021). O futuro é incerto, pois, há uma enorme possibilidade de a dificuldade económica permanecer mesmo após o fim da pandemia (Webster *et al.*, 2021).

Para evitar a propagação do vírus e garantir que os sistemas de saúde não ficassem sobrecarregados foram impostas ações, tais como a limitação das interações sociais, o encerramento temporário de negócios não essenciais e de outras organizações, incentivando as empresas a utilizarem o recurso ao teletrabalho para as funções que são compatíveis de desempenhar a partir de casa (Organização Internacional do Trabalho, 2020). No caso dos trabalhadores que tiveram de cumprir as medidas de isolamento profilático, estes foram subsidiados, sendo o período em questão contabilizado como doença, pela Segurança Social, de modo a não prejudicar o próprio indivíduo nem a entidade empregadora (Mamede *et al.*, 2020).

O governo português implementou medidas extraordinárias de apoio à continuidade das atividades empresariais, tais como: o apoio extraordinário à retoma progressiva, que teve como objetivo manter os postos de trabalho nas empresas em que existiu uma quebra de faturação de 40%; o apoio à contratação e manutenção de postos de trabalho, em que são atribuídos apoios financeiros às empresas que celebraram contratos de trabalho sem termo ou a termo certo com prazo igual ou superior a doze meses; o *Lay-off* simplificado, direcionado para empregadores de natureza privada que estejam em crise empresarial, ou

seja, em fase de encerramento total ou parcial, que apresentassem uma quebra de faturação de pelo menos 40%. Para além das medidas extraordinárias de apoio à continuidade das atividades empresariais, também estão incluídas as medidas de apoio aos trabalhadores independentes e a sócios-gerentes (Andrade, 2021).

Em muitos casos, as entidades, mediante as dificuldades económicas pelas quais atravessaram, decidiram despedir, primeiramente, os trabalhadores mais recentes, de forma a não procederem a demissões coletivas. Para além disto, foi criado um subsídio específico para apoiar financeiramente os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, uma vez que os pais tiveram de ficar em casa com os filhos, devido ao encerramento das escolas e creches (Ferreira *et al.*, 2020).

O apoio financeiro no âmbito do *Lay-off*, foi o apoio mais usado pelas entidades, pois tem como objetivo, auxiliar no pagamento dos salários dos funcionários durante períodos de redução de trabalho ou de suspensão de contratos de trabalho. Este foi um apoio extraordinário, com o intuito de preservar os postos de trabalho, pelo que a sua duração era de um a três meses. O incentivo extraordinário à normalização da atividade é um apoio financeiro às empresas que terminaram o programa de *Lay-off* para ajudar no reinício da atividade. Estes incentivos serviram para evitar a falência de inúmeras empresas e consequências piores na economia (Costa, 2021).

As medidas implementadas pelos governos no apoio a programas de manutenção de postos de trabalho e no rendimento são consideradas limitadas no tempo em função da duração da pandemia (Organização Internacional do Trabalho, 2021). Em alguns casos, assim que se verificou que o nível de propagação estava a diminuir, foram retomadas as atividades originais, impondo sempre as medidas de distanciamento e segurança, como a higienização constante e o uso obrigatório das máscaras (Dias *et al.*, 2020). Devido a todas estas mudanças surge a incerteza quanto ao estatuto do emprego e ao risco de manter o trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

## CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

O presente estudo é baseado no contexto de pandemia entre os anos de 2020 a 2022, tendo a finalidade de compreender o impacto da doença Covid-19 nos indivíduos, quer a nível profissional, quer a nível pessoal. Neste seguimento, para uma melhor abordagem deste tema, foi elaborado um inquérito *online*, na plataforma *Microsoft Forms*, tendo a sua aplicação decorrido entre o dia 24 de janeiro e 6 de março de 2022. O inquérito foi partilhado nas minhas redes sociais, sendo direcionado a indivíduos residentes na ilha de São Miguel, com idade igual ou superior a 18 anos e que estivessem empregados ou desempregados. Foi reunido um total de 101 respostas.

Ao longo deste capítulo serão analisadas as questões e as respostas ao inquérito, como forma de aprofundar as consequências do impacto da doença Covid-19 no mundo do trabalho, assim como as alterações a nível económico. Deste modo, o principal objetivo é perceber de que forma a doença Covid-19 proporcionou alterações tanto a nível profissional, pessoal e social, nos indivíduos e nas entidades, e como é que estes se adaptaram às novas medidas e modalidades de emprego.

### 3.1 O processo de recolha de dados

A metodologia utilizada para o presente estudo é a pesquisa quantitativa, mais concretamente, foi utilizado um inquérito por questionário, que consiste num processo de recolha de dados observáveis e quantificáveis. A pesquisa quantitativa tem como principal intuito quantificar dados e generalizar os resultados da amostra para a população alvo (Macaire, 2021). O inquérito por questionário apoia-se num conjunto de perguntas, quer sejam abertas ou fechadas, dirigidas a um grupo de indivíduos, designados de inquiridos (Almeida & Pinto, 1990).

O inquérito engloba um total de vinte e cinco perguntas, com uma duração de resposta entre os cinco e os dez minutos. O questionário inicia-se com uma breve introdução do tema em estudo. É referido que o respetivo foi aprovado pela Comissão de Ética da Universidade dos Açores, pelo que é anónimo e a sua participação é voluntária, uma vez que os participantes poderão desistir do seu preenchimento a qualquer momento.

Para uma melhor organização, o inquérito foi dividido em cinco pontos. No primeiro ponto, são apresentadas quatro questões referentes aos dados sociodemográficos do indivíduo, nomeadamente, a idade, o sexo, a localidade e a escolaridade. No ponto seguinte, composto por um total de nove perguntas, aborda-se a temática do mercado de

trabalho, sendo este um dos propósitos do estudo, isto é, perceber se o indivíduo se encontra inserido no mercado de trabalho e se surgiu alguma alteração com o aparecimento da doença Covid-19. O terceiro ponto, aponta diretamente para questões relacionadas com o impacto da doença Covid-19 no mercado de trabalho, especialmente, no que respeita à opinião do indivíduo sobre a temática em estudo, constituído por quatro questões. No ponto quatro são apresentadas apenas duas perguntas para indivíduos que se encontrem desempregados ou que ficaram desempregados durante o período pandémico. Por fim, no último ponto, são expostas as questões direcionadas para uma das novas modalidades de trabalho, mais concretamente, o teletrabalho, com seis perguntas, em que o indivíduo deverá escolher, no seu entender, quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho no mercado de trabalho.

### **3.2 A caracterização sociodemográfica da amostra**

Neste estudo, conforme se observa na Tabela 1, a amostra é constituída por 101 inquiridos, com idade igual ou superior a 18 anos, residentes na Ilha de São Miguel. Esta amostra é composta por 71,3% de inquiridos do sexo feminino e 28,7% do sexo masculino. O escalão etário com mais participantes é aquele entre os mais de 43 anos e o grupo entre os 23 e 27 anos de idade. Já o escalão com menor número de participantes é o mais jovem, ou seja, o dos 18 aos 22 anos.

Relativamente à localidade a que pertencem os participantes, verifica-se que o concelho de Ponta Delgada representa 73,3% da amostra, sendo a percentagem com maior representação. De seguida, segue-se o concelho da Ribeira Grande com 12,9% e o de Lagoa com 10,9%.

Para finalizar, o nível de escolaridade predominante dos inquiridos encontra-se entre o ensino secundário com 36,6% e o ensino superior, nomeadamente, inquiridos com grau de licenciatura com 35,6%. Há que realçar que nenhum dos inquiridos se encontra enquadrado no nível sem escolaridade ou no 1º ciclo do ensino básico, o que demonstra uma maior valorização das habilitações literárias.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos inquiridos

<b>Variáveis sociodemográficas</b>		<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	<b>Feminino</b>	72	71,3
	<b>Masculino</b>	29	28,7
<b>Idade</b>	<b>18-22</b>	5	5,0
	<b>23-27</b>	31	30,7
	<b>28-32</b>	12	11,9
	<b>33-37</b>	10	9,9
	<b>38-42</b>	8	7,9
	<b>43+</b>	35	34,7
<b>Localidade</b>	<b>Ponta Delgada</b>	74	73,3
	<b>Lagoa</b>	11	10,9
	<b>Ribeira Grande</b>	13	12,9
	<b>Vila Franca do Campo</b>	3	3,0
	<b>Nordeste</b>	0	0
	<b>Povoação</b>	0	0
<b>Habilitações Literárias</b>	<b>Sem escolaridade</b>	0	0
	<b>1º Ciclo do Ensino Básico</b>	0	0
	<b>2º Ciclo do Ensino Básico</b>	3	3,0
	<b>3º Ciclo do Ensino Básico</b>	10	9,9
	<b>Ensino Secundário</b>	37	36,6
	<b>Licenciatura</b>	36	35,6
	<b>Mestrado</b>	14	13,9
	<b>Doutoramento</b>	1	1,0

### 3.3 A pandemia e as transformações causadas no mercado de trabalho

Ao analisar os dados recolhidos no questionário verifica-se, na Tabela 2, que 77,2% das pessoas encontravam-se inseridas no mercado de trabalho antes do aparecimento da doença Covid-19, sendo que as restantes 22,8% estavam desempregadas. Enfatiza-se o facto de que 21,8% dos indivíduos que responderam ao inquérito ficaram desempregados durante o período pandémico. Porém, aquando da resposta ao questionário já se apura um total de 94,1% de pessoas empregadas e apenas 5,9% desempregadas, o que prevê uma melhoria no ingresso no mercado de trabalho, independentemente do aparecimento da pandemia. Há que salientar que 74,5% dos indivíduos continuam no mesmo local de trabalho desde o surgimento da doença Covid-19.

Tabela 2. A influência da pandemia no estado laboral dos inquiridos

		<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Empregado antes da doença Covid-19</b>	<b>Sim</b>	78	77,2
	<b>Não</b>	23	22,8
<b>Inserido no mercado de trabalho atualmente</b>	<b>Sim</b>	95	94,1
	<b>Não</b>	6	5,9
<b>Desempregado durante a pandemia</b>	<b>Sim</b>	17	21,8
	<b>Não</b>	61	78,2
<b>No mesmo local de trabalho</b>	<b>Sim</b>	73	74,5
	<b>Não</b>	25	25,5

Para além disto, a partir da Tabela 3, verifica-se que 36,5% dos indivíduos encontram-se há mais de 8 anos no mesmo local de trabalho e que 28,1% estão no mesmo emprego entre 1 e 3 anos. Contudo, cerca de 20,8% dos inquiridos encontram-se recentemente no seu local de trabalho, há menos de 1 ano. Por sua vez, a percentagem mais baixa é de 14,6% de indivíduos que estão no mesmo local de trabalho de 4 a 7 anos.

Tabela 3. O tempo de trabalho dos inquiridos

	<b>- 1 ano</b>	<b>1-3 anos</b>	<b>4-7 anos</b>	<b>+ 8 anos</b>
<b>Tempo de trabalho (%)</b>	20,8	28,1	14,6	36,5

Ao analisar os dados do questionário, realça-se o facto de que a maioria dos inquiridos (67,7%) são trabalhadores por conta de outrem. Enquanto que 14,6% correspondem a indivíduos que se encontram inseridos no mercado de trabalho através de estágio, 8,3% são trabalhadores independentes e 6,3% estão em programas de emprego.

Tabela 4. Situação de trabalho dos inquiridos

	<b>Estagiar L/T</b>	<b>Programas de emprego</b>	<b>Trabalhador por conta de outrem</b>	<b>Trabalhador independente</b>
<b>Situação no mercado de trabalho (%)</b>	14,6	6,3	67,7	8,3

De acordo com a opinião dos indivíduos, relativamente, aos Apoios Financeiros atribuídos pelo governo, 68,3% destes considera que os respetivos apoios ajudaram as empresas a manterem o nível de emprego e os restantes 31,7% não concordam.

Tabela 5. A empregabilidade e a doença Covid-19

		<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Apoios do Governo auxiliam a empregabilidade</b>	<b>Sim</b>	69	68,3
	<b>Não</b>	32	31,7
<b>Alterações no mercado de trabalho com o surgimento da doença Covid-19</b>	<b>Sim</b>	99	98
	<b>Não</b>	2	2
<b>A doença Covid-19 afetou a empregabilidade a longo prazo</b>	<b>Sim</b>	69	68,3
	<b>Não</b>	32	31,7

Não obstante, grande parte dos inquiridos (98%) concorda que o mercado de trabalho e os níveis de emprego sofreram alterações após o aparecimento da doença Covid-19. Nesta sequência, questionou-se se, na perspetiva dos inquiridos, o surgimento da pandemia iria afetar a capacidade das empresas sustentarem o nível de emprego a longo prazo, pelo que as respostas dividiram-se entre os 68,3% que confirmam e 31,7% que não são desta opinião.

### 3.4 O teletrabalho na perspetiva dos inquiridos

A partir dos dados recolhidos, à questão “No seu local de trabalho, notou que tenham surgido mudanças, nomeadamente, a nível de inovação tecnológica?”, verifica-se que cerca de 62,2% dos inquiridos respondem sim e que 37,8% respondem não. Deste modo, cerca de 55% dos indivíduos desempenharam funções de teletrabalho, sendo que destas 37,3% refere ter sentido dificuldades em trabalhar a partir de casa e os restantes 62,7% não sentiram qualquer dificuldade.

Tabela 6. O teletrabalho

		<b>%</b>
<b>Desempenharam funções de teletrabalho</b>	<b>Sim</b>	55
	<b>Não</b>	45
<b>Dificuldades em trabalhar a partir de casa</b>	<b>Sim</b>	37,3
	<b>Não</b>	62,7

Apesar disto, na opinião dos inquiridos, 84,2% afirma que o teletrabalho foi uma das formas que as empresas viram para evitar perdas de emprego, sendo que apenas 15,8% discorda. Deste modo, verifica-se que o teletrabalho é um tema com várias perspetivas, uma vez que cerca de 56,4% dos indivíduos considera esta modalidade de trabalho como uma vantagem e que 43,6% considera-o uma desvantagem.

Para uma melhor análise sobre a modalidade de teletrabalho, foram apresentadas duas questões, a partir de uma escala de *Likert*, referentes ao ponto de vista do indivíduo sobre o que consideravam ser os maiores benefícios e os riscos de trabalhar fora do local de trabalho.

### 3.4.1 As vantagens do teletrabalho

No que diz respeito às vantagens do teletrabalho, os indivíduos tinham de responder, de acordo com a escala de satisfação, entre discordo totalmente e concordo totalmente. Frisa-se que 45,9% concorda que esta modalidade permite uma maior flexibilidade horária. Por oposição, 31,9% dos indivíduos discorda que seja uma forma de motivação e satisfação laboral. Para os inquiridos, o risco de contágio é reduzido, já que 64,9% concorda totalmente com esta afirmação. Igualmente, parece haver concordância em torno do facto que o teletrabalho reduz as deslocações de casa para o local de trabalho, na medida em que 53,2% da amostra concorda totalmente com esta questão. É de se notar, no que concerne ao equilíbrio entre a vida familiar e vida profissional, que as respostas se encontram divididas com a mesma percentagem de 27,8% para as respostas discordo e concordo. Ainda assim, 38,7% dos inquiridos concorda que o teletrabalho permite uma maior autonomia. Por fim, no que toca à concentração e produtividade da modalidade de teletrabalho 33% discorda que o teletrabalho promova estas capacidades.

Tabela 7. As vantagens do teletrabalho

	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem discordo nem concordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>
<b>Flexibilidade horária</b>	2,0	13,3	14,3	<b>45,9</b>	24,5
<b>Motivação e satisfação profissional</b>	6,4	<b>31,9</b>	28,7	22,3	10,6
<b>Risco reduzido de contágio</b>	0,0	2,1	5,2	27,8	<b>64,9</b>
<b>Deslocações reduzidas</b>	0,0	1,1	7,4	38,3	<b>53,2</b>
<b>Equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional</b>	5,2	<b>27,8</b>	21,6	<b>27,8</b>	17,5
<b>Maior autonomia</b>	2,2	17,2	22,6	<b>38,7</b>	19,4
<b>Maior concentração e produtividade</b>	6,6	<b>33,0</b>	18,7	24,2	17,6

### 3.4.2 As desvantagens do teletrabalho

Quanto às desvantagens do teletrabalho, foram, do mesmo modo, apresentados vários pontos, onde os indivíduos tinham de responder de acordo com a escala de satisfação. Cerca de 54,6% concordam que um dos riscos do teletrabalho é o isolamento, assim como o esgotamento psicológico com 45,7%, a falta de suporte tecnológico por parte da empresa com 43,2%, uma maior sobrecarga horária e de trabalho com 44,7%, assim como um aumento das despesas familiares com 37,6% e, por fim, concordam com o facto de provocar mais *stress* no indivíduo com 41,5%. Todavia, relativamente ao risco de o teletrabalho causar dificuldades na progressão da carreira profissional, não se verifica grande impacto, atendendo a que 45,7% nem discorda nem concorda, da mesma forma que 43% nem concorda nem discorda que esta forma de trabalho represente um maior risco de perder o emprego.

Tabela 8. As desvantagens do teletrabalho

	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem discordo nem concordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>
<b>Isolamento</b>	2,1	5,2	15,5	<b>54,6</b>	22,7
<b>Dificuldade de progressão na carreira</b>	6,4	12,8	<b>45,7</b>	29,8	5,3
<b>Esgotamento psicológico</b>	4,3	11,7	16,0	<b>45,7</b>	22,3
<b>Falta de suporte tecnológico por parte da empresa</b>	3,2	12,6	27,4	<b>43,2</b>	13,7
<b>Sobrecarga horária e de trabalho</b>	8,5	9,6	21,3	<b>44,7</b>	16,0
<b>Aumento das despesas familiares</b>	3,2	19,4	21,5	<b>37,6</b>	18,3
<i>Stress</i>	7,4	9,6	22,3	<b>41,5</b>	19,1
<b>Maior risco de perder o emprego</b>	5,4	29,0	<b>43,0</b>	11,8	10,8

### 3.5 Análise de regressão

Conforme mencionado anteriormente, foi elaborado um questionário *online* em que o seu intuito foi compreender a perceção dos inquiridos relativamente aos impactos da doença

Covid-19, assim como as medidas implementadas pelas autoridades públicas com vista a diminuir ou mitigar o seu efeito.

Algumas das questões apresentadas no inquérito foram colocadas numa escala binária com respostas de “sim” ou “não”. Tendo em conta que o tipo de resposta do inquirido pode ser condicionada de acordo com as suas características sociodemográficas foi utilizada uma análise de regressão. A título ilustrativo, as respostas à questão “Considera que os Apoios Financeiros atribuídos pelo governo ajudaram as empresas a manterem os seus postos de trabalho?” foram codificadas com 1 correspondente à resposta “sim” e 0 para a resposta “não”. Deste modo, como as variáveis dependentes são binárias (1 = sim e 0 = não), o Modelo Probit parece o mais apropriado para este propósito. Noutras questões, nomeadamente as relativas ao teletrabalho, os inquiridos apresentaram o seu grau de concordância numa escala ordinal entre 1 – discordo totalmente e 5 – concordo totalmente. Uma vez mais o tipo de resposta, ou concordância do inquirido, pode depender das suas características sociodemográficas, para isso foi utilizada uma análise de regressão com base no Modelo Probit Ordinal.

### 3.5.1 Os Modelos Econométricos

Os modelos econométricos constituem-se como uma forma de representação da relação entre duas ou mais variáveis, permitindo, estimar o efeito de uma variável sobre outras. Para tal, são aplicados testes estatísticos que permitem confirmar ou infirmar hipóteses.

A análise de regressão é uma das principais ferramentas da econometria (Gujarati & Porter, 2011). Dentro desta pode-se considerar a existência de modelos de regressão binários, em que existe uma variável dependente com duas categorias e uma ou mais variáveis independentes, que podem ser numéricas ou categóricas. Os Modelos Logit e Probit são exemplos possíveis deste tipo de regressão.

#### 3.5.1.1 O Modelo Probit

Considerando-se que a propensão para o indivíduo  $i$  escolher entre as duas alternativas (sim ou não) é descrita pelo seguinte processo estocástico:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N \quad (1)$$

Onde:

$y_i^*$  - variável latente (propensão)

$\alpha$  - vector de parâmetros a estimar

$x_i$  - vector de variáveis explicativas

$\varepsilon_i$  - componente estocástica

Apesar disso, o que é observado nos dados é, tal como já foi referido, uma variável binária do tipo:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{se } y_i^* > 0 & \text{Sim} \\ 0 & \text{se } y_i^* \leq 0 & \text{Não} \end{cases} \quad (2)$$

Tendo em conta que a componente estocástica segue uma distribuição do tipo  $N(0,1)$ , então:

$$P(y_i = 1) = \int_{-\alpha'x_i}^{+\infty} \phi(\varepsilon_i) dz = 1 - \int_{-\infty}^{-\alpha'x_i} \phi(\varepsilon_i) dz = 1 - \Phi(-\alpha'x_i) \quad (3)$$

Deste modo:

$$P(y_i = 0) = 1 - P(y_i = 1) = \Phi(-\alpha'x_i) \quad (4)$$

Sendo que  $\Phi$  corresponde à função de distribuição acumulada da normal padrão. A estimação dos parâmetros do modelo será feita através do método de máxima verosimilhança, em que a função de verosimilhança é dada por:

$$L = \prod_{i=1}^N \left\{ [\Phi(-\alpha'x_i)]^{1-y_i} [1 - \Phi(-\alpha'x_i)]^{y_i} \right\} = \prod_{i=1}^N \left\{ [1 - \Phi(\alpha'x_i)]^{1-y_i} [\Phi(\alpha'x_i)]^{y_i} \right\} \quad (5)$$

Posto isto, a função que, normalmente, se maximiza é a sua forma logarítmica dada por:

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N \left\{ (1 - y_i) \ln[1 - \Phi(\alpha'x_i)] + y_i \ln[\Phi(\alpha'x_i)] \right\} \quad (6)$$

O modelo é facilmente interpretado através da averiguação dos sinais dos parâmetros, uma vez que um parâmetro com um sinal positivo significa que uma variação positiva, na respetiva variável, aumenta a probabilidade de escolher a alternativa 1 e diminui a probabilidade de escolher 0. O mesmo acontece quando se trata de um parâmetro com o sinal negativo.

### 3.5.1.2 O Modelo Probit Ordinal

O teletrabalho foi uma das formas de manter muitas empresas em funcionamento. Aos inquiridos foi apresentada uma questão com vista a aferir o seu grau de concordância, relativamente a potenciais vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Como possíveis vantagens temos: a flexibilidade horária; a motivação e a satisfação profissional; o risco reduzido de contágio; as deslocações reduzidas; o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional; uma maior autonomia; uma maior concentração e a produtividade.

Como desvantagens foram apresentadas as seguintes: o isolamento; a dificuldade de progressão na carreira; o esgotamento psicológico; a falta de suporte tecnológico por parte da empresa; a sobrecarga horária e de trabalho; o aumento das despesas familiares; o *stress*; e o maior risco de perder o emprego.

Para tal avaliação foi feita uma escala ordinal do tipo:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Nem discordo nem concordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

Atendendo à natureza ordinal da variável dependente – ou seja a avaliação –, a análise requer a utilização de uma metodologia adequada para o efeito. Neste caso concreto, recorre-se ao Modelo Probit Ordinal.

Deste modo, considera-se que a propensão para o indivíduo  $i$  responder de uma determinada forma é determinado através do seguinte processo:

$$y_i^* = \alpha' x_i + \varepsilon_i \quad i=1, \dots, N \quad (7)$$

Onde:

$y_i^*$  - variável latente (não observada)

$\alpha$  - vector de parâmetros a estimar

$x_i$  - vector de variáveis explicativas

$\varepsilon_i$  - componente aleatória iid  $N(0,1)$

Porém, o que é observado nos dados não é a variável  $y_i^*$  mas um indicador  $y_i$  que representa o nível de avaliação feito pelo inquirido, sendo que:

$$y_i = j \quad \text{se} \quad \mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j \quad j = 1, \dots, 5 \quad (8)$$

Os limites  $\mu$  são parâmetros desconhecidos da partição da distribuição normal do padrão em segmentos, sendo que, por definição,  $\mu_{j-1} < \mu_j$ , estes limites são estimados através do método de máxima verosimilhança, conjuntamente com o vector  $\alpha$ .

A probabilidade de o indivíduo pertencer a cada uma das três alternativas de avaliação é dada por:

$$\begin{aligned} P(y_i = j) &= P(\mu_{j-1} < y_i^* \leq \mu_j) = P(\mu_{j-1} - \alpha'x_i < \varepsilon_i \leq \mu_j - \alpha'x_i) \\ &= \Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i) \quad j = 1, \dots, 5 \end{aligned} \quad (9)$$

Este modelo pode ser determinado através do método de máxima verosimilhança, cuja função de verosimilhança é dada por:

$$L = \prod_{i=1}^N \prod_{j=1}^5 \{\Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i)\}^{z_{ij}} \quad (10)$$

Em que:

$$\begin{cases} z_{ij} = 1 & \text{se} & i \in j \\ z_{ij} = 0 & \text{se} & i \notin j \end{cases} \quad i = 1, \dots, N \quad j = 1, \dots, 5 \quad (11)$$

Por fim e para facilitar o processo de maximização, o que é normalmente maximizado é a versão logaritimizada desta função, ou seja:

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^5 z_{ij} \log\{\Phi(\mu_j - \alpha'x_i) - \Phi(\mu_{j-1} - \alpha'x_i)\} \quad (12)$$

### 3.5.2 Os resultados da estimação

No que respeita à questão “Considera que os Apoios Financeiros atribuídos pelo governo ajudaram as empresas a manterem os seus postos de trabalho?” os indivíduos detentores do ensino superior têm uma maior probabilidade de responderem sim, ou seja, menor probabilidade de responderem não. O mesmo acontece com os indivíduos que estavam inseridos no mercado de trabalho antes do surgimento da doença Covid-19, quando comparados com os que não estavam.

Ainda assim, as variáveis como o sexo, a idade, o concelho de residência, o facto de ser ou não trabalhador por conta de outrem e a antiguidade no emprego atual, não contribuem para explicar o tipo de resposta escolhida pelos inquiridos (Tabela 9).

Tabela 9. Considera que os Apoios Financeiros atribuídos pelo governo ajudaram as empresas a manterem os seus postos de trabalho?

	Coef.	E. Padrão
Constante	-0,733	0,620
Mulher	0,105	0,331
Educação=Ensino Secundário	-0,699	0,887
Educação=Ensino Superior	0,730	0,384 *
Idade=28-37 anos	-0,496	0,429
Idade≥38 anos	0,014	0,399
Concelho de Ponta Delgada	0,104	0,328
Trabalhador por conta de outrem	0,538	0,360
Antiguidade no emprego atual≥4 anos	-0,384	0,431
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,749	0,440 *
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,582	0,425
Log-L	-55,1	
N	101	

\*Significativo a 10%

Das variáveis incluídas para a análise de regressão, nenhuma contribui para explicar as respostas dadas pelos inquiridos para comprovar se consideram que a doença Covid-19 afetou a capacidade de as empresas sustentarem o emprego a longo prazo (Tabela 10).

Tabela 10. Considera que a doença Covid-19 afetou a capacidade de as empresas sustentarem o emprego a longo prazo?

	Coef.	E. Padrão.
Constante	1,181	0,665 *
Mulher	0,049	0,319
Educação=Ensino Secundário	-0,461	0,410

Tabela 10. (continuação)

Educação=Ensino Superior	-0,556	0,431
Idade=28-37 anos	0,574	0,431
Idade $\geq$ 38 anos	0,564	0,379
Concelho de Ponta Delgada	-0,108	0,329
Trabalhador por conta de outrem	-0,380	0,381
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,026	0,409
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,387	0,443
Ficou desempregado durante o Covid-19	0,024	0,429
Log-L	-58,6	
N	98	

\*Significativo a 10%

O mesmo acontece relativamente à questão “Na sua opinião, o teletrabalho foi uma das formas que as empresas viram para evitar perdas de emprego?” com exceção da variável relativa ao sexo do inquirido. Neste caso, verifica-se que sexo feminino tem uma maior probabilidade de responder que sim quando comparado com o masculino (Tabela 11).

Tabela 11. Na sua opinião, o teletrabalho foi uma das formas que as empresas viram para evitar perdas de emprego?

	Coef.	E. Padrão
Constante	1,642	0,867 *
Mulher	0,659	0,370 *
Educação=Ensino Secundário	-0,684	0,674
Educação=Ensino Superior	-0,748	0,576
Idade=28-37 anos	0,052	0,480
Idade $\geq$ 38 anos	0,660	0,451
Concelho de Ponta Delgada	-0,372	0,440
Trabalhador por conta de outrem	-0,387	0,484
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	0,254	0,497
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,227	0,500
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,360	0,488
Log-L	-37,7	
N	98	

\*Significativo a 10%

Em relação à Tabela 12, nenhuma das variáveis incluídas na análise contribuem para explicar o tipo de resposta dos inquiridos no que concerne ao facto de considerarem que o teletrabalho tem mais vantagens ou desvantagens para o trabalhador.

Tabela 12. Considera que o teletrabalho tem mais vantagens ou desvantagens para o trabalhador?

	Coef.	E. Padrão
Constante	0,506	0,610
Mulher	-0,168	0,307
Educação=Ensino Secundário	-1,044	0,878
Educação=Ensino Superior	-0,312	0,386
Idade=28-37 anos	-0,363	0,400
Idade $\geq$ 38 anos	0,319	0,365
Concelho de Ponta Delgada	0,222	0,307
Trabalhador por conta de outrem	0,088	0,343
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,312	0,394
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,010	0,408
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,289	0,399
Log-L	65,6	
N	101	

No que toca à questão “Durante o período pandémico, desempenhou funções em teletrabalho?” verifica-se que os detentores do ensino superior têm menor probabilidade de responder que sim (o que, até certo ponto, seria um resultado um pouco inesperado). O mesmo se passa com aqueles que afirmam que ficaram desempregados durante a pandemia.

Por outro lado, os indivíduos residentes no concelho de Ponta Delgada têm uma maior probabilidade de terem estado em teletrabalho. Todavia, há que salientar que a maioria dos inquiridos que responderam ao questionário são residentes no respetivo concelho. Esta probabilidade também aumenta com a idade dos inquiridos (Tabela 13).

Tabela 13. Durante o período pandémico, desempenhou funções em teletrabalho?

	Coef.	E. Padrão
Constante	-0,112	0,693
Mulher	0,295	0,356
Educação=Ensino Secundário	-0,780	0,565
Educação=Ensino Superior	-0,830	0,475 *
Idade=28-37 anos	1,661	0,485 ***
Idade $\geq$ 38 anos	1,912	0,467 ***
Concelho de Ponta Delgada	0,621	0,339 *
Trabalhador por conta de outrem	0,176	0,398
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,581	0,497
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,691	0,466
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,745	0,445 *

Tabela 13. (continuação)

Log-L	-50,6
N	98

\*\*\* Significativo a 1% \*Significativo a 10%

Quanto ao facto de a flexibilidade horária poder ser considerada uma vantagem do teletrabalho, nenhuma das variáveis utilizadas no Modelo de Regressão Probit Ordinal, contribui para explicar o grau de concordância dos inquiridos com esta opinião (Tabela 14).

Tabela 14. Flexibilidade horária

	Coef.	E. Padrão	
Mulher	0,372	0,263	
Educação=Ensino Secundário	0,189	0,745	
Educação=Ensino Superior	-0,144	0,319	
Idade=28-37 anos	-0,411	0,349	
Idade $\geq$ 38 anos	-0,040	0,314	
Concelho de Ponta Delgada	0,034	0,265	
Trabalhador por conta de outrem	0,475	0,298	
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,268	0,328	
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,103	0,360	
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,131	0,334	
$\mu_1$	-1,976	0,590	***
$\mu_2$	-0,930	0,529	*
$\mu_3$	-0,425	0,523	
$\mu_4$	0,870	0,527	*
Log-L	-126,2		
N	98		

\*\*\* Significativo a 1% \*Significativo a 10%

Relativamente ao facto de uma das vantagens do teletrabalho ser a motivação e a satisfação profissional, os inquiridos que estão na mesma empresa há quatro anos ou mais, têm menor probabilidade de concordar totalmente e uma maior probabilidade de discordar totalmente. Nos demais, nenhuma das restantes variáveis tem poder explicativo na regressão (Tabela 15).

Tabela 15. Motivação e satisfação profissional

	Coef.	E. Padrão
Mulher	0,037	0,260
Educação=Ensino Secundário	0,405	0,704
Educação=Ensino Superior	0,249	0,309
Idade=28-37 anos	-0,042	0,338
Idade $\geq$ 38 anos	0,415	0,309
Concelho de Ponta Delgada	-0,122	0,263
Trabalhador por conta de outrem	0,358	0,294
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,682	0,323 **
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,323	0,348
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,110	0,335
$\mu_1$	-1,150	0,541 **
$\mu_2$	0,141	0,516
$\mu_3$	0,907	0,520 *
$\mu_4$	1,754	0,542 ***
Log-L	-134,2	
N	94	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

O grau de concordância relativamente ao facto de o teletrabalho proporcionar um menor risco de contágio não é explicado pelas variáveis consideradas na regressão (Tabela 16), sendo que o mesmo é válido para o facto de o mesmo reduzir as deslocações (Tabela 17).

Tabela 16. Risco reduzido de contágio

	Coef.	E. Padrão
Mulher	0,052	0,301
Educação=Ensino Secundário	-0,186	0,846
Educação=Ensino Superior	-0,016	0,366
Idade=28-37 anos	-0,150	0,382
Idade $\geq$ 38 anos	0,467	0,362
Concelho de Ponta Delgada	-0,066	0,295
Trabalhador por conta de outrem	-0,249	0,352
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,015	0,384
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,271	0,393
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,115	0,381
$\mu_1$	-1,937	0,661 ***
$\mu_2$	-1,355	0,612 **
$\mu_3$	-0,254	0,603
$\mu_4$	-0,123	0,714
Log-L	-81,6	
N	97	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5%

Tabela 17. Deslocações reduzidas

	Coef.	E. Padrão
Mulher	-0,098	0,289
Educação=Ensino Secundário	-0,328	0,773
Educação=Ensino Superior	-0,158	0,352
Idade=28-37 anos	-0,291	0,372
Idade≥38 anos	-0,052	0,341
Concelho de Ponta Delgada	0,073	0,291
Trabalhador por conta de outrem	-0,424	0,339
Antiguidade no emprego atual≥4 anos	-0,248	0,367
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,462	0,382
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,496	0,372
$\mu_1$	-2,733	0,695 ***
$\mu_2$	-1,789	0,598 ***
$\mu_3$	-0,451	0,574
$\mu_4$	-0,213	0,324
Log-L	86,2	
N	94	

\*\*\* Significativo a 1%

Porém, os residentes no concelho de Ponta Delgada têm uma menor probabilidade de concordarem totalmente e uma maior probabilidade de discordarem totalmente que uma das vantagens do teletrabalho é o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional.

Em contrapartida, os trabalhadores por conta de outrem têm maior probabilidade, quando comparados com os restantes inquiridos, de concordar totalmente com o facto de o teletrabalho proporcionar um maior equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional (Tabela 18).

Tabela 18. Equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional

	Coef.	E. Padrão
Mulher	0,409	0,261
Educação=Ensino Secundário	-0,135	0,712
Educação=Ensino Superior	0,373	0,310
Idade=28-37 anos	-0,474	0,343
Idade≥38 anos	0,423	0,309
Concelho de Ponta Delgada	-0,514	0,263 **
Trabalhador por conta de outrem	0,486	0,287 *
Antiguidade no emprego atual≥4 anos	-0,446	0,321
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,482	0,348
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,041	0,327
$\mu_1$	-1,020	0,542 *
$\mu_2$	0,232	0,509
$\mu_3$	0,860	0,516 *

Tabela 18. (continuação)

$\mu_4$	1,792	0,540 ***
Log-L	-136,9	
N	97	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Já os inquiridos com uma antiguidade no emprego atual igual ou superior a quatro anos têm uma menor probabilidade de concordarem totalmente e maior probabilidade de discordarem totalmente com a afirmação de uma das vantagens do teletrabalho é que dispõe de uma maior autonomia para os indivíduos (Tabela 19).

Tabela 19. Maior autonomia

	Coef.	E. Padrão
Mulher	-0,308	0,269
Educação=Ensino Secundário	0,033	0,714
Educação=Ensino Superior	0,089	0,313
Idade=28-37 anos	-0,205	0,347
Idade $\geq$ 38 anos	0,209	0,315
Concelho de Ponta Delgada	-0,016	0,267
Trabalhador por conta de outrem	0,365	0,298
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,729	0,331 **
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,232	0,351
Ficou desempregado durante o Covid-19	0,136	0,342
$\mu_1$	-2,151	0,603 ***
$\mu_2$	-0,944	0,530 *
$\mu_3$	-0,245	0,517
$\mu_4$	0,894	0,529 *
Log-L	-125,5	
N	93	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Refira-se ainda que os inquiridos com uma idade igual ou superior a 38 anos têm uma maior probabilidade de concordarem totalmente com a ideia de o teletrabalho ter como vantagem uma maior concentração e produtividade a nível laboral. O mesmo se sucede com os indivíduos que estavam inseridos no mercado de trabalho antes da pandemia.

Em contrapartida, tal não se verifica para os sujeitos que têm uma antiguidade no emprego igual ou superior a quatro anos (Tabela 20).

Tabela 20. Maior concentração e produtividade

	Coef.	E. Padrão
Mulher	-0,178	0,268
Educação=Ensino Secundário	0,423	0,814
Educação=Ensino Superior	0,328	0,317
Idade=28-37 anos	-0,145	0,347
Idade $\geq$ 38 anos	0,779	0,321 **
Concelho de Ponta Delgada	0,068	0,262
Trabalhador por conta de outrem	0,411	0,300
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,674	0,335 **
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,657	0,359 *
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,340	0,341
$\mu_1$	-0,839	0,555
$\mu_2$	0,574	0,532
$\mu_3$	1,119	0,535 **
$\mu_4$	1,964	0,558 ***
Log-L	-125,5	
N	91	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

No que diz respeito a possíveis desvantagens do teletrabalho, os inquiridos do concelho de Ponta Delgada têm uma maior probabilidade de concordarem totalmente que o isolamento é uma das principais.

No entanto, os trabalhadores por conta de outrem, os que estavam no mercado de trabalho antes da pandemia e os que ficaram desempregados durante a pandemia têm uma maior probabilidade de discordar totalmente com a ideia de que o isolamento constitui uma desvantagem desta modalidade de trabalho (Tabela 21).

Tabela 21. Isolamento

	Coef.	E. Padrão
Mulher	-0,088	0,268
Educação=Ensino Secundário	0,517	0,770
Educação=Ensino Superior	-0,384	0,332
Idade=28-37 anos	0,412	0,364
Idade $\geq$ 38 anos	0,195	0,317
Concelho de Ponta Delgada	0,511	0,274 *
Trabalhador por conta de outrem	-0,683	0,306 **
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	0,411	0,332
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,698	0,364 *
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,646	0,352 *
$\mu_1$	-2,970	0,637 ***
$\mu_2$	-2,324	0,584 ***
$\mu_3$	-1,540	0,552 ***

Tabela 21. (continuação)

$\mu_4$	0,122	0,540
Log-L	-107,2	
N	97	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Considerando o apresentado na Tabela 22, os trabalhadores com 28 ou mais anos de idade não consideram que, quando comparados com os restantes, uma das desvantagens do teletrabalho é a dificuldade de progressão na carreira.

Tabela 22. Dificuldade de progressão na carreira

	Coef.	E. Padrão
Mulher	-0,236	0,265
Educação=Ensino Secundário	0,683	0,734
Educação=Ensino Superior	-0,085	0,315
Idade=28-37 anos	-0,759	0,352 **
Idade $\geq$ 38 anos	-0,781	0,320 **
Concelho de Ponta Delgada	-0,087	0,267
Trabalhador por conta de outrem	0,259	0,297
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	0,244	0,323
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,428	0,353
Ficou desempregado durante o Covid-19	0,247	0,339
$\mu_1$	-2,421	0,583 ***
$\mu_2$	-1,727	0,547 ***
$\mu_3$	-0,345	0,526
$\mu_4$	0,980	0,554 *
Log-L	-116,7	
N	94	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Mediante a Tabela 23, o sexo feminino, ao contrário do masculino, tem maior probabilidade de considerar o esgotamento psicológico como uma desvantagem do teletrabalho. No entanto, tal não se comprova com os trabalhadores por conta de outrem, quando comparados com os restantes inquiridos.

Tabela 23. Esgotamento psicológico

	Coef.	E. Padrão
Mulher	0,535	0,271 **
Educação=Ensino Secundário	1,113	0,759
Educação=Ensino Superior	0,105	0,322

Tabela 23. (continuação)

Idade=28-37 anos	0,108	0,347
Idade≥38 anos	-0,081	0,310
Concelho de Ponta Delgada	-0,138	0,268
Trabalhador por conta de outrem	-0,653	0,303 **
Antiguidade no emprego atual≥4 anos	0,394	0,325
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,440	0,357
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,223	0,337
$\mu_1$	-2,163	0,586 ***
$\mu_2$	-1,357	0,542 ***
$\mu_3$	-0,748	0,535
$\mu_4$	0,636	0,542
Log-L	-119,6	
N	94	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5%

Os trabalhadores com o ensino superior, bem como os trabalhadores por conta de outrem, têm uma menor probabilidade de concordarem totalmente com o facto de uma das desvantagens do teletrabalho ser a falta de suporte tecnológico (Tabela 24). Contudo, os inquiridos com idades entre os 28 e os 37 anos e os que ficaram desempregados durante a pandemia também têm esta opinião. Por oposição, quem se encontra há pelo menos quatro anos no atual emprego tem maior probabilidade de concordar que a falta de suporte tecnológico seja uma desvantagem.

Tabela 24. Falta de suporte tecnológico por parte da empresa

	Coef.	E. Padrão
Mulher	0,199	0,262
Educação=Ensino Secundário	-0,183	0,738
Educação=Ensino Superior	-0,677	0,330 **
Idade=28-37 anos	-0,665	0,349 *
Idade≥38 anos	-0,477	0,313
Concelho de Ponta Delgada	0,241	0,265
Trabalhador por conta de outrem	-1,225	0,321 ***
Antiguidade no emprego atual≥4 anos	0,576	0,327 *
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,166	0,353
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,686	0,341 **
$\mu_1$	-3,257	0,628 ***
$\mu_2$	-2,263	0,567 ***
$\mu_3$	-1,304	0,544 **
$\mu_4$	0,166	0,539
Log-L	-116,5	
N	95	

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Nenhuma das variáveis utilizadas na regressão explica o grau de concordância dos inquiridos, relativamente à ideia de que a sobrecarga horária e de trabalho constitui uma das desvantagens do teletrabalho (Tabela 25).

Tabela 25. Sobrecarga horária e de trabalho

	Coef.	E. Padrão
Mulher	0,396	0,262
Educação=Ensino Secundário	0,408	0,730
Educação=Ensino Superior	-0,075	0,312
Idade=28-37 anos	-0,013	0,341
Idade $\geq$ 38 anos	-0,067	0,308
Concelho de Ponta Delgada	-0,096	0,263
Trabalhador por conta de outrem	-0,308	0,297
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	0,303	0,319
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,171	0,349
Ficou desempregado durante o Covid-19	-0,299	0,334
$\mu_1$	-1,547	0,549 ***
$\mu_2$	-1,072	0,531 **
$\mu_3$	-0,396	0,522
$\mu_4$	0,927	0,535 *
Log-L	-129,5	
N	94	

\*\*\* Significativo a 1% \*Significativo a 10%

No que se refere ao aumento das despesas familiares, as mulheres têm maior probabilidade de discordar totalmente com o facto disto ser uma desvantagem no teletrabalho. Nos trabalhadores por conta de outrem e naqueles que já estavam inseridos no mercado de trabalho antes da pandemia, constata-se, igualmente, esta opinião. O mesmo não se verifica para os inquiridos com quatro ou mais anos de antiguidade no emprego atual (Tabela 26).

Tabela 26. Aumento das despesas familiares

	Coef.	E. Padrão
Mulher	-0,554	0,279 **
Educação=Ensino Secundário	0,811	0,757
Educação=Ensino Superior	0,113	0,327
Idade=28-37 anos	0,120	0,347
Idade $\geq$ 38 anos	-0,067	0,312
Concelho de Ponta Delgada	0,082	0,264

Tabela 26. (continuação)

Trabalhador por conta de outrem	-0,658	0,298	**
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	0,909	0,343	***
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,586	0,351	*
Ficou desempregado durante o Covid-19	0,020	0,329	
$\mu$ 1	-2,692	0,612	***
$\mu$ 2	-1,496	0,551	***
$\mu$ 3	-0,820	0,543	
$\mu$ 4	0,330	0,545	
Log-L	-125,9		
N	93		

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Os inquiridos com 38 ou mais anos de idade, assim como os trabalhadores por conta de outrem, têm uma maior probabilidade de discordar totalmente com o facto de o *stress* ser uma das desvantagens do teletrabalho. Ao contrário dos indivíduos com quatro ou mais anos de antiguidade no emprego atual em que não se verifica o referido (Tabela 27).

Tabela 27. *Stress*

	Coef.	E. Padrão	
Mulher	0,404	0,265	
Educação=Ensino Secundário	0,831	0,886	
Educação=Ensino Superior	0,132	0,312	
Idade=28-37 anos	-0,139	0,346	
Idade $\geq$ 38 anos	-0,536	0,312	*
Concelho de Ponta Delgada	-0,257	0,270	
Trabalhador por conta de outrem	-0,523	0,298	*
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	0,605	0,322	*
No mercado de trabalho antes do Covid-19	-0,368	0,355	
Ficou desempregado durante o Covid-19	0,226	0,337	
$\mu$ 1	-1,942	0,568	***
$\mu$ 2	-1,399	0,544	**
$\mu$ 3	-0,625	0,532	
$\mu$ 4	0,642	0,539	
Log-L	-126,0		
N	94		

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

Para finalizar, nota-se que os trabalhadores por conta de outrem têm uma menor probabilidade de concordarem totalmente com a ideia de que o teletrabalho é uma desvantagem que contribui para um maior risco de perda de emprego (Tabela 28).

Tabela 28. Maior risco de perder o emprego

	Coef.	E. Padrão	
Mulher	0,001	0,265	
Educação=Ensino Secundário	0,584	0,716	
Educação=Ensino Superior	0,099	0,313	
Idade=28-37 anos	0,036	0,347	
Idade $\geq$ 38 anos	-0,099	0,314	
Concelho de Ponta Delgada	0,041	0,273	
Trabalhador por conta de outrem	-0,565	0,298	*
Antiguidade no emprego atual $\geq$ 4 anos	-0,221	0,326	
No mercado de trabalho antes do Covid-19	0,225	0,350	
Ficou desempregado durante o Covid-19	0,251	0,334	
$\mu_1$	-1,870	0,565	***
$\mu_2$	-0,585	0,529	
$\mu_3$	0,643	0,535	
$\mu_4$	1,164	0,543	**
Log-L	-122,3		
N	93		

\*\*\* Significativo a 1% \*\*Significativo a 5% \*Significativo a 10%

## CAPÍTULO IV – CONCLUSÃO

O principal intuito da presente dissertação foi compreender de que modo a doença Covid-19 influenciou o mercado de trabalho, as dificuldades que a população sentiu em ingressar e em permanecer no mundo do trabalho, assim como, a perspectiva da população acerca das novas medidas laborais, não só no presente, mas, também, no futuro.

A pandemia afetou quase todos os aspetos da vida humana de uma forma repentina, causando inúmeras transformações, especialmente, a nível financeiro. Durante este período, mais concretamente, entre os anos de 2020 e 2022, surgiram vários efeitos na economia, como por exemplo, o encerramento de algumas empresas, quer de forma temporária ou permanente, trabalhadores despedidos por não haver forma de os pagar, entre outras transformações que envolvem riscos e incertezas num futuro. Logo, uma das maiores consequências da doença Covid-19 foi o aumento acentuado do desemprego, pelo que as empresas ao retomarem as suas atividades, mais tarde, tornaram-se mais exigentes na contratação de funcionários.

Como forma de combater esta crise de saúde pública, foram implementadas restrições sociais, contudo, causaram impactos profundos nos negócios. Assim, para combater o desemprego e evitar o encerramento das empresas, foi recomendado o trabalho a partir de casa, para as funções que o permitem. O teletrabalho proporciona uma grande melhoria a nível da produtividade dos colaboradores, permitindo a evolução das tecnologias de informação e da comunicação.

Posto isto, a metodologia utilizada foi um inquérito por questionário *online*, obtendo-se um total de 101 respostas. O questionário serviu para analisar a opinião dos indivíduos sobre o impacto da doença Covid-19 no mundo do trabalho e sobre o teletrabalho. Primeiramente, foi realizada uma análise sociodemográfica da amostra, seguida de uma análise descritiva de cada uma das questões mais pertinentes do questionário e, por último, uma análise de regressão considerando as respostas dadas pelos inquiridos.

Num primeiro momento, com base nos resultados obtidos, verifica-se que a maioria dos indivíduos que responderam ao questionário são do sexo feminino e, predominantemente, com idades compreendidas entre os 23 e 27 ou com mais de 43 anos. Em relação à localidade dos inquiridos, grande parte reside no concelho de Ponta Delgada. No que diz respeito à escolaridade, nota-se que a maioria detém o ensino secundário ou o ensino superior, nomeadamente, com licenciatura. Dos indivíduos que responderam ao questionário, grande parte encontra-se empregada, continuando inseridos

no mercado de trabalho, sendo que a maioria se enquadra na situação profissional de trabalhadores por conta de outrem. Apesar disto, 21,8% perdeu o seu emprego durante a pandemia.

Deste modo e, atendendo que o questionário apresentava várias questões com variáveis binárias, optou-se por utilizar o Modelo Probit para a análise dos dados. Porém, alguns dos testes realizados não contribuíram para a explicação do tipo de resposta escolhida pelos inquiridos. Contudo, ao analisar-se a opinião do indivíduo sobre os apoios financeiros atribuídos pelo governo às empresas, verifica-se que quem detém o ensino superior tem uma maior probabilidade de concordar com o facto de que os apoios do governo ajudaram as empresas a manterem os seus postos de trabalho e as suas atividades.

Em virtude da análise descritiva, conclui-se que as pessoas ainda estão um pouco reticentes sobre o impacto que o teletrabalho pode trazer, uma vez que apenas 56,4% dos indivíduos considera esta modalidade de trabalho como uma vantagem e 43,6% percebe-o como uma desvantagem. Neste seguimento, verifica-se que 55% dos indivíduos que responderam ao questionário desempenharam funções fora do seu local de trabalho, sendo que destes a maioria respondeu que não sentiu dificuldades em trabalhar a partir de casa, os restantes 45% não desempenharam funções de teletrabalho. Assim sendo, constata-se que o sexo feminino concorda que o teletrabalho foi uma das formas de as empresas evitarem as perdas de emprego.

Relativamente às vantagens e desvantagens do teletrabalho foram feitos testes a partir do Modelo de Regressão Probit Ordinal, onde os inquiridos respondiam de acordo com o seu grau de concordância, numa escala que ia desde o discordo totalmente até ao concordo totalmente. Assim, os indivíduos que já se encontram há mais de quatro anos no mesmo local de trabalho, discordam com o facto de o teletrabalho ser uma vantagem na motivação e na satisfação profissional. Em contrapartida, os mesmos discordam, igualmente, com o facto de o teletrabalho ser uma forma de o indivíduo ter uma maior autonomia. Neste sentido, os trabalhadores por conta de outrem, são da opinião que o teletrabalho proporciona um maior equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional, considerando ser uma das vantagens desta modalidade. Constata-se ainda que os inquiridos com idade superior a 38 anos concordam com a ideia de que o teletrabalho proporciona maior concentração e produtividade a nível laboral, ao contrário dos funcionários com antiguidade superior a quatro anos no mesmo local de trabalho que discordam com esta ideia.

Apesar do teletrabalho ter inúmeras vantagens, existem, porém, desvantagens, sobretudo para os inquiridos residentes no concelho de Ponta Delgada que defendem que o isolamento é uma das principais desvantagens desta modalidade. Enquanto os trabalhadores com mais de 28 anos de idade não concordam que uma das desvantagens do teletrabalho é a dificuldade de progressão na carreira. Já o sexo feminino apresenta o esgotamento psicológico como uma desvantagem. Para além disto, os indivíduos com o ensino superior, bem como os trabalhadores por conta de outrem não concordam que a falta de suporte tecnológico é também um problema no teletrabalho.

O estudo apresenta, no entanto, algumas limitações. Em particular, a dimensão da amostra é relativamente pequena o que pode ter influência em alguns dos resultados particularmente os relativos à análise de regressão. Em segundo lugar, a decorrente forma como foi implementada a recolha de dados, considerando que a amostra contém, certamente, alguns enviesamentos que importaria corrigir em trabalhos futuros.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, J. F., & Pinto, J. M. (1990). *A Investigação nas Ciências Sociais*. Lisboa: Editorial Presença.
- Andrade, M. D. M. P. (2021). *O impacto da covid-19 nos negócios internacionais a partir do caso das empresas: Farfetch, Gestamp e Novarroz*. Dissertação de Mestrado em Línguas e Relações Empresariais, Universidade de Aveiro.
- Angelov, N. & Waldenstrom, D. (2021). The Impact of COVID-19 on Economic Activity: Evidence from Administrative Tax Registers. Bonn, IZA: *Institute of Labor Economics*, Policy Paper No. 179.
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Lin, F., Rothstein, J., & Unrath, M. (2020). Measuring the Labor Market at the Onset of the COVID-19 Crisis. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 239-268.
- Bellotti, L., Zaniboni, S., Balducci, C., & Grote, G. (2021). Rapid Review on COVID-19, Work-Related Aspects, and Age Differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1-24. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105166>
- Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., Bernal, D., Penaherrera, M. S., & Delclos, J. (2021). The future of work after the COVID-19, the uncertain role of teleworking at home. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(31), 1-8. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Butterick, M. & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? *Human Resource Management Journal*, 31(4), 847-856. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12344>
- Costa, A. S. M., Paiva, E. L., Gomes, M. V. P., & Brei, V. (2020). Women in home office during the COVID-19 pandemic and the work-family conflict configurations. *Forúm: RAE – Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Costa, D. D. (2021). *State-Aids and Credit: Evidence from Portugal during Covid-19*. Dissertação de Mestrado em Economia. Universidade do Porto.
- Dias, M. C., Joyce, R., Postel-Vinay, F., & Xu, X. (2020). The challenges for labour market policy during the Covid-19 pandemic. *Fiscal Studies: The Journal of Applied Public Economics*, 41(2), 371–382. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12233>
- Dominicis, P. (2020). Routinization and Covid-19: a comparison between United States and Portugal. *Notas Económicas*, 51(7), 133-166. [https://doi.org/10.14195/2183-203X\\_51\\_7](https://doi.org/10.14195/2183-203X_51_7)
- Dromey, J. & Evans, S. (2020). *Coronavirus and the labour market: impacts and challenges*. Learning and Work Institute, UK.
- Duarte, V. (2020). *The Portuguese labour market in times of the pandemic*. Portuguese Economy – Focus.

- Fabeil, N. F., Langat J., Pazim, K. H., & Mahmud, R. (2022). Self-Employment among Graduates during the Covid-19 Pandemic: Necessity or Opportunity Entrepreneurship Driven. *Economics and Business Quarterly Reviews*, 5(1), 21-28. <http://dx.doi.org/10.31014/aior.1992.05.01.400>
- Falk, G., Romero, P. D., Nicchitta, I. A., & Nyhof, E. C. (2021). *Unemployment Rates During the COVID-19 Pandemic*. Congressional Research Service, EUA.
- Ferreira, P., Cerejeira, J. & Portela, M. (2020). COVID-19 Crisis Response Monitoring. Portugal (June 2020). In W. Eichhorst, P. Marx, & U. Rinne (orgs.), *Short-Run Labor Market Impacts of COVID-19 Initial Policy Measures and Beyond* (pp.72-82). IZA: Institute of Labor Economics.
- Figaro, R., Barros, J. V., Silva, N. R., Camrago, C. A., Silva, A. F. M., Moliani, J. A., & Oliveira, D. F. (2020). Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19? *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 3, 1-39. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.76>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2011). *Econometria Básica*. AMGH Editora Lda.
- Hupkau, C., Ispording, I., Machin, S., & Valenzuela, J. R. (2020). *Labour market shocks during the Covid-19 pandemic: inequalities and child outcomes*. IZA: Institute of Labor Economics. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3758701>
- Ingrassia, R. (2019). Labor Market Imbalances and Personnel Recruitment. *Scientific Research Publishing. American Journal of Industrial and Business Management*, 9(6), 1376-1394. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2019.96090>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Khamis, M., Prinz, D., Newhouse, D., Lopez, A. P., Pape, U., & Weber, M. (2021). *The Early Labor Market Impacts of COVID-19 in Developing Countries: Evidence From High-Frequency Phone Surveys*. World Bank Group.
- Kosteas, V. D., Renna, F., & Scicchitano, S. (2022). *Covid-19 and Working from Home: toward a "new normal"?* Global Labor Organization.
- Kugler, M., Viollaz, M., Duque, D., Gaddis, I., Newhouse, D., Lopez, A. P., & Weber, M. (2021). *How Did the Covid-19 Crisis Affect Different Types of Workers in the Developing World?*. IZA: Institute of Labor Economics.
- Macaire, L. I. M. (2021). *2020: O impacto do teletrabalho antes, durante e pós covid-19*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresas. Instituto Superior de Administração e Gestão, Porto.

- Mamede, R. P., Pereira, M., & Simões, A. (2020). *Portugal: Uma análise rápida do impacto da covid-19 na economia e no mercado de trabalho*. Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lisboa.
- Nunes, C. A. F. (2021). *Failing Young and Temporary Workers: The Impact of Covid-19 on a Dual Labor Market*. Dissertação de Mestrado em Economia. Nova School of Business and Economics, Lisboa.
- Organização Internacional do Trabalho (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra.
- Organização Internacional do Trabalho (2021). *Trabalho em tempos de COVID*. Conferência Internacional do Trabalho, Genebra.
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & Fernández-Muñoz, I. (2021). Dificuldades para o Teletrabalho dos Funcionários Públicos na Administração Pública Espanhola. *Sustainability*, 13(16), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su13168931>
- Quinby, L. D., Rutledge, M. S., & Wettstein G. (2021). *How has covid-19 affected the labor force participation of older workers?*. Center for Retirement Research at Boston College. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3954484>
- Raimo, N., Martínez-Córdoba, P. J., Benito, B. & Vitolla, F. (2021). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Labor Market: An Analysis of Supply and Demand in the Spanish Municipalities. *Sustainability*, 13(23), 1-12. <https://doi.org/10.3390/su132312996>
- Simionescu, M. (2022). The Insertion of Economic Cybernetics Students on the Romanian Labor Market in the Context of Digital Economy and Covid-19 Pandemic. *Mathematics*, 10(2), 1-16. <https://doi.org/10.3390/math10020222>
- Soares, S. & Berg, J. (2021). Transitions in the labour market under COVID-19: Who endures, who doesn't and the implications for inequality. *International Labour Review*, 72(1), 5-28. <https://doi.org/10.1111/ilr.12214>
- Webster, A., Khorana, S., & Pastore, F. (2021). The Labour Market Impact of COVID-19: Early Evidence for a Sample of Enterprises from Southern Europe. *IZA: Institute of Labor Economics*.
- Winters, J. V. (2021). *Young and Hungry? Employment Levels for Young People During Spring 2021*. IZA: Institute of Labor Economics, DP No. 14508.

## **ANEXOS**

## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo 1. O questionário

## Anexo 1. O questionário

A doença Covid-19 proporcionou várias alterações a nível económico, assim como, no mercado de trabalho, tendo as organizações de desenvolver novas medidas e novos procedimentos, nomeadamente, o teletrabalho, como forma de evitar perdas de emprego. Denota-se que algumas entidades não tiveram a possibilidade de adotar o teletrabalho, considerando as funções que os indivíduos desempenhavam, sendo que nestes casos, mantiveram o trabalho presencial, procurando aplicar todas as medidas de segurança necessárias para o combate à doença. No âmbito da Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais com especialização em Gestão de Recursos Humanos, da Universidade dos Açores, surge a presente investigação, desenvolvida por Ana Rita Roque Paulino. Este estudo surge com o intuito de aprofundar as consequências do impacto da doença Covid-19 no mundo do trabalho. Assim, o presente questionário destina-se, particularmente, a pessoas com idade igual ou superior a 18 anos, residentes na ilha de São Miguel, Açores. Informa-se que a sua participação é voluntária e que os dados recolhidos salvaguardam o anonimato dos participantes, sendo apenas utilizados para a presente investigação. Para além disto, poderá a desistir durante o preenchimento das respostas e até ao momento da submissão do formulário. Agradeço a sua participação. Caso necessite de mais informações ou esclarecimentos adicionais, não hesite em contactar-me através do contacto disponibilizado.

[20172132@uac.pt](mailto:20172132@uac.pt)

### I. Dados socioeconómicos

#### 1. Idade:

- 18-22
- 23-27
- 28-32
- 33-37
- 38-42
- 43+

#### 2. Sexo:

- Feminino
- Masculino

#### 3. Localidade:

- Ponta Delgada
- Lagoa

- Ribeira Grande
- Vila Franca do Campo
- Nordeste
- Povoação

4. Escolaridade:

- Sem escolaridade
- 1º ciclo (1º-4º anos)
- 2º ciclo (5º-6º anos)
- 3º ciclo (7º-9º anos)
- Secundário (10º-12º anos)
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

## II. Mercado de trabalho

5. Estava inserido no mercado de trabalho antes do aparecimento da doença Covid-19?

- Sim
- Não

6. Neste momento encontra-se inserido no mercado de trabalho? (Caso a sua resposta, à presente questão, seja Não, deverá avançar para a pergunta 14)

- Sim
- Não

7. No seu local de trabalho, notou que tenham surgido mudanças, nomeadamente, a nível de inovação tecnológica?

- Sim
- Não

8. Encontra-se no mesmo emprego desde o aparecimento da doença covid-19?

- Sim
- Não

9. Se se encontra inserido no mercado de trabalho, qual a sua profissão? Introduza a sua resposta.

---

10. Há quanto tempo está no seu emprego atual?

- 1 ano
- 1-3 anos
- 4-7 anos
- + 8 anos

11. Qual a sua situação perante o mercado de trabalho?

- Estagiar L/T
- Programas de emprego
- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador independente
- Outra

12. De acordo com as opções seguintes, indique onde se inseria o seu rendimento mensal, antes da pandemia.

- 300€-500€
- 501€-700€
- 701€-900€
- 901€-1200€
- 1201€-2200€
- +2200€

13. De acordo com as opções seguintes, indique onde se insere o seu rendimento mensal atualmente.

- 300€-500€
- 501€-700€
- 701€-900€
- 901€-1200€
- 1201€-2200€
- +2200€

### III. A doença Covid-19 e o mercado de trabalho

14. Considera que os Apoios Financeiros atribuídos pelo Governo ajudaram as empresas a manterem os seus postos de trabalho?

- Sim
- Não

15. Na sua opinião, o mercado de trabalho e os níveis de emprego sofreram alterações após o aparecimento da doença Covid-19?

- Sim
- Não

16. Considera que a doença Covid-19 afetou a capacidade das empresas sustentarem o emprego a longo prazo?

- Sim
- Não

17. Caso tenha respondido Sim, à questão anterior, de que modo é que considera que afetou?

---

## IV. Desemprego

18. Atualmente, encontra-se desempregado? (Caso a sua resposta, à presente questão, seja Não, deverá avançar para a pergunta 20)

- Sim  
 Não

19. Ficou desempregado durante o período pandémico?

- Sim  
 Não

## V. Teletrabalho

20. Durante o período pandémico, desempenhou funções em teletrabalho?

- Sim  
 Não

21. Caso tenha respondido sim, à questão anterior, sentiu dificuldades em trabalhar a partir de casa?

- Sim  
 Não

22. Na sua opinião, o teletrabalho foi uma das formas que as empresas viram para evitar perdas de emprego?

- Sim  
 Não

23. Considera que o teletrabalho tem mais vantagens ou desvantagens para o trabalhador?

- Vantagens  
 Desvantagens

24. Classifique, no seu ponto de vista, numa escala de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a discordo totalmente e 5 concordo totalmente, quais os maiores benefícios do teletrabalho?

	1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo nem concordo	4. Concordo	5. Concordo totalmente
Flexibilidade horária					
Motivação e satisfação profissional					
Risco reduzido de contágio					

Deslocações reduzidas					
Equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional					
Maior autonomia					
Maior concentração e produtividade					

25. Classifique, no seu ponto de vista, numa escala de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a discordo totalmente e 5 concordo totalmente, quais os maiores riscos do teletrabalho?

	1. Discordo totalmente	2. Discordo	3. Nem discordo nem concordo	4. Concordo	5. Concordo totalmente
Isolamento					
Dificuldade de progressão na carreira					
Esgotamento psicológico					
Falta de suporte tecnológico por parte da empresa					
Sobrecarga horária e de trabalho					
Aumento das despesas familiares					
Stress					
Maior risco de perder o emprego					

**UNIVERSIDADE DOS AÇORES**  
**Faculdade de Economia e Gestão**

Rua da Mãe de Deus  
9500-321 Ponta Delgada  
Açores, Portugal



2023

**DM**

# A doença Covid-19 e as transformações no mercado de trabalho

Ana Rita Roque Paulino