

**MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

***A satisfação face ao teletrabalho em  
contexto de pandemia: Perceção dos  
professores do agrupamento de escolas de  
Carregal do Sal***

Ana Rita Elias de Almeida

DISSERTAÇÃO  
VILA NOVA DE GAIA  
DEZEMBRO | 2022



**INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA**

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos  
professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Ana Rita Elias de Almeida

Aprovado em 19/04/2023

Composição do Júri

Prof. Doutor Nuno Pinho Rodrigues

Presidente

Prof. Doutor João Carvalho

Arguente

Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria Elisete Martins

Orientadora

Prof. Doutor José Fernando da Silva Neto

Coorientador

Vila Nova de Gaia

2023



Tese de Mestrado realizada sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria Elisete Martins e sob a coorientação do Prof. Doutor José Fernando da Silva Neto apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16961/2010, de 9 de novembro.



**“Tenho em mim todos os sonhos do mundo”**

**(Fernando Pessoa)**



## **Agradecimentos**

Quando dei início à minha dissertação tive receio que se tornasse um caminho longo e solitário. Estava errada no meu pensamento e por isso, quero agradecer a todas as pessoas que estiveram presentes na elaboração deste projeto, sem elas não seria possível chegar aqui.

À Professora Doutora Elisete Martins e ao Professor Doutor José Neto pela disponibilidade, compreensão e força que me foram dando ao longo de todo este percurso.

À Diretora do Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal, Maria João Marques, pelo tempo dispensado e pela prontidão em divulgar este projeto junto dos professores. E ainda, à Dona Manuela pela disponibilidade e ajuda.

A todos os Professores pertencentes ao Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal, que participaram nesta investigação, pelo seu valioso contributo.

À Professora Conceição Soares pela disponibilidade, pela ajuda e por todo o carinho.

Aos meus pais e à minha irmã por me incentivarem sempre a “abraçar” novos desafios.

Ao meu companheiro de vida, Manel, pela paciência e por nunca me ter deixado desistir, mesmo nos momentos mais difíceis.

À Dona Helena por me ajudar a conciliar os horários laborais com este projeto.

A todos, o meu obrigada.



## Resumo

Inesperadamente, no início do ano de 2020, a população mundial enfrentou uma crise de saúde pública devido à pandemia de Covid-19. Tendo em conta que o novo coronavírus se transmite com bastante facilidade, este facto levou a que se disseminasse rapidamente, afetando a população mundial num ápice. O desconhecimento sobre este vírus aliado à falta de medicação para o combater levou a que quase instantaneamente se implementassem medidas com o objetivo de reduzir os contactos sociais e profissionais.

O facto de que o teletrabalho possibilita o labor a partir de casa fez com que esta modalidade se expandisse, durante a pandemia de Covid-19, sendo implementado em diversas áreas, nomeadamente na área da educação. Neste contexto, com a presente investigação pretendeu-se identificar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho na perspetiva dos professores, bem como compreender a influência do teletrabalho na satisfação profissional docente e por fim, perceber se os professores consideram este modo de trabalho como uma opção para o seu futuro laboral.

Desta forma, o método de pesquisa escolhido foi o estudo de caso que foi concretizado no agrupamento de escolas de Carregal do Sal. A recolha de dados efetuou-se com recurso ao inquérito por questionário, ao qual responderam 81 professores do ensino básico e secundário.

Após a análise dos resultados concluiu-se que as vantagens associadas ao regime de teletrabalho que os professores indicam ter sentido com maior frequência são a “diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus”, a “poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho”, a “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)” e por fim, o “ambiente confortável e familiar para trabalhar”. Por outro lado, “trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente”, “maior dificuldade em “desligar” do trabalho”, “aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)” e o “aumento do isolamento social e profissional” foram as desvantagens do teletrabalho que os professores sentiram com maior frequência.

Para finalizar, concluiu-se que a generalidade dos professores (65,4%) afirma que durante o período em que realizou a sua atividade laboral em regime de teletrabalho sentiu que existiu um decréscimo na sua satisfação perante o trabalho, o que resultou em

sentimentos de insatisfação. Ainda assim, uma parte considerável dos professores (40,7%) demonstra interesse em realizar as suas funções laborais, no futuro, conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial.

**Palavras-chave:** desvantagens, pandemia de Covid-19, professores, satisfação no trabalho, teletrabalho, vantagens.

## **Abstract**

Unexpectedly, in early 2020, the world population faced a public health crisis due to the Covid-19 pandemic. Since the new coronavirus is fairly easily transmitted, this has caused it to spread rapidly, affecting the world's population in an instant. The lack of knowledge about this virus coupled with the lack of medication to combat it led almost instantly to measures being implemented with the aim of reducing social and professional contacts.

The fact that telework makes it possible to work from home has caused this modality to expand, during the Covid-19 pandemic, and to be implemented in several areas, including education. In this context, this research aimed to identify the advantages and disadvantages of telework from the perspective of teachers, as well as to understand the influence of telework on job satisfaction among teachers and, finally, understand whether teachers consider this way of working as an option for their professional future.

Therefore, the chosen research method was the case study was done in the agrupamento de escolas de Carregal do Sal. The collection of data was carried out using a questionnaire survey, to which 81 primary and secondary school teachers responded.

After analyzing the results, it was concluded that the advantages associated with telework that teachers report having felt most often are "decreased risk of contracting and/or spreading the new coronavirus", "time saving due to reduced/eliminated home-to-work travel", "reduced costs (travel, food and clothing)" and finally, the "comfortable and familiar environment to work in". On the other hand, "working longer hours compared to face-to-face work", "greater difficulty in "disconnecting" from work", "increased costs related to household expenses (electricity, water, internet, ...)" and the "increased social and professional isolation" were the disadvantages of telework that teachers felt most often.

In conclusion, it was observed that most of the teachers (65,4%) state that during the period in which they worked in telework, they felt that there was a decrease in their job satisfaction, which resulted in feelings of dissatisfaction. Nevertheless, a considerable part of the teachers (40.7%) shows interest in doing their jobs, in the future, conciliating telework with face-to-face work.

**Keywords:** advantages, Covid-19 pandemic, disadvantages, job satisfaction, teachers, telework.



# Índice

INTRODUÇÃO.....	1
1. TELETRABALHO.....	4
1.1. Origem do teletrabalho .....	4
1.2. Conceito de teletrabalho.....	6
1.3. Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	8
1.3.1. Na perspetiva do trabalhador .....	9
1.3.2. Na perspetiva da organização .....	13
1.3.3. Na perspetiva da sociedade.....	17
1.4. Evolução do teletrabalho em Portugal .....	18
1.5. Professores e o teletrabalho em tempos de pandemia.....	22
2. SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	25
2.1. Conceito .....	25
2.2. O caso dos professores.....	26
3. TELETRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	29
3.1. Impacto do teletrabalho na satisfação no trabalho .....	29
4. METODOLOGIA.....	33
4.1. Objetivos e questões de investigação.....	33
4.2. Hipóteses de investigação .....	34
4.3. Método .....	36
4.4. Instrumento de recolha de dados.....	37
4.5. Procedimento .....	40
4.6. Participantes .....	40
4.6.1. Caracterização sociodemográfica .....	41
4.6.2. Caracterização profissional.....	42
4.7. Análise descritiva dos resultados .....	44

4.8. Análise e Discussão dos Resultados .....	50
4.8.1. Quais as principais vantagens e desvantagens apontadas pelos professores relativamente ao regime de teletrabalho que praticaram durante o período de isolamento? .....	50
4.8.2. Os professores sentiram-se mais satisfeitos com o seu trabalho quando realizaram a sua atividade profissional em teletrabalho durante o período de isolamento? .....	66
4.8.3. Os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que ensinaram à distância?.....	74
4.8.4. Os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que realizaram as atividades extracurriculares à distância .....	78
4.8.5. Quais os fatores que contribuem para a satisfação dos professores quando realizam a sua atividade laboral em regime de teletrabalho?.....	79
4.8.6. Depois de experienciar o teletrabalho durante o confinamento devido à pandemia de Covid-19, os professores demonstram interesse em realizar a sua atividade profissional em toda a sua dimensão, conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial?.....	80
CONCLUSÕES .....	86
Limitações da investigação e perspetivas de trabalho futuro.....	87
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	89
ANEXO A: Questionário .....	98



## Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos participantes por faixa etária.....	41
Gráfico 2 - Distribuição dos participantes por habilitações literárias .....	42
Gráfico 3 - Distribuição dos participantes por número de habitantes na sua residência	42
Gráfico 4 - Distribuição dos participantes por coabitantes dependentes.....	42
Gráfico 5 - Distribuição dos participantes por tempo total de serviço .....	43
Gráfico 6 - Distribuição dos participantes por níveis de ensino que leciona .....	43
Gráfico 7 - Distribuição dos participantes por distância casa-escola .....	44
Gráfico 8 - Distribuição dos participantes com/sem coabitantes em teletrabalho.....	45
Gráfico 9 - Distribuição dos participantes com/sem crianças em aulas online .....	45
Gráfico 10 - Distribuição dos participantes com/sem espaço próprio para teletrabalho	45
Gráfico 11 - Distribuição dos participantes quanto ao grau de frequência com que sentiram cada uma das vantagens relacionadas com o regime de teletrabalho .....	48
Gráfico 12 - Distribuição dos participantes quanto ao grau de frequência com que sentiram cada uma das desvantagens relacionadas com o regime de teletrabalho.....	50



## Índice de tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos participantes por resposta à pergunta “Quando o teletrabalho foi implementado devido à propagação do novo coronavírus, considerou a decisão acertada?” .....	45
Tabela 2 - Distribuição dos participantes por resposta à pergunta “Relativamente à implementação do teletrabalho, adaptei-me facilmente à mudança do trabalho presencial para este regime?” .....	46
Tabela 3 – Mediana do grau de frequência com que os docentes sentiram cada uma das vantagens indicadas relacionadas com o regime de teletrabalho. ....	47
Tabela 4 – Mediana do grau de frequência com que os docentes sentiram cada uma das desvantagens indicadas relacionadas com o regime de teletrabalho .....	49
Tabela 5 - Mediana e Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante a faixa etária a que pertencem. ....	53
Tabela 6 - Mediana e Teste de <i>Mann-Whitney U</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o facto de coabitar ou não com pessoas dependentes. ....	54
Tabela 7 - Mediana e Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o tempo total de serviço docente .....	55
Tabela 8 - Mediana e Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o(s) nível/níveis de ensino que leciona.....	56
Tabela 9 - Mediana e Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante a faixa etária a que pertencem. ....	60
Tabela 10 - Mediana e Teste de <i>Mann-Whitney U</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o facto de coabitar ou não com pessoas dependentes.....	61
Tabela 11 - Mediana e Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o tempo total de serviço docente .....	62
Tabela 12 - Mediana e Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> para o grau de frequência com que os	

professores perceberam as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o(s) nível/níveis de ensino que leciona.....	63
Tabela 13 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “O facto de existirem alunos sem acesso a equipamentos tecnológicos necessários para a realização de aulas à distância e com competências digitais limitadas prejudicou o processo ensino/aprendizagem” .....	66
Tabela 14 – Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Faixa Etária” .....	68
Tabela 15 – Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Níveis de Ensino” .....	69
Tabela 16 – Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Distância Casa-Escola” .....	70
Tabela 17 – Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Coabitar com teletrabalhadores” .....	71
Tabela 18 – Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Coabitar com crianças em aulas <i>online</i> ” .....	72
Tabela 19 – Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Carência de competências digitais” .....	73
Tabela 20 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de ensinar à distância” .....	74
Tabela 21 – Análise baseada na regressão ordinal para a variável “Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de ensinar à distância” .....	75
Tabela 22 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “O facto de existirem alunos sem acesso a equipamentos tecnológicos necessários para a realização de aulas à distância e com competências digitais limitadas prejudicou o processo ensino/aprendizagem .....	77
Tabela 23 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Durante as aulas à distância senti que os alunos manifestaram mais dificuldade em concretizar as suas	

aprendizagens”.....	77
Tabela 24 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “O futuro académico dos alunos ficou comprometido devido ao período em que se realizou o ensino a distância” .....	77
Tabela 25 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de realizar as atividades extracurriculares à distância”.....	79
Tabela 26 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Após experienciar a prática de teletrabalho, tenho uma opinião mais positiva relativamente a este método de trabalho” .....	81
Tabela 27 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “No que respeita às aprendizagens, atendendo ao nível de ensino e às disciplinas que leciona, qual a percentagem (%) de aulas que consideraria adequadas serem dadas em regime de ensino <i>online</i> ” .....	82
Tabela 28 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Lecionar as aulas práticas presencialmente e as aulas teóricas via <i>online</i> , é uma opção que eu gostaria que me fosse dada no futuro”.....	83
Tabela 29 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “No que respeita às atividades extracurriculares (por exemplo, reuniões, formação) espero ter a oportunidade de as realizar novamente em regime de teletrabalho” .....	84
Tabela 30 – Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “É do meu interesse, no futuro, praticar a minha atividade profissional em toda a sua dimensão conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial” .....	84



## **Introdução**

No final do ano de 2019, início de 2020, o mundo foi surpreendido com a notícia de que um novo coronavírus (SARS-CoV-2) estava a disseminar-se entre a população chinesa, particularmente na cidade de Wuhan, província de Hubei. Apesar das notícias alarmantes que chegavam todos os dias através dos meios de comunicação, dificilmente se podiam prever os impactos que este coronavírus, responsável por provocar a doença conhecida por Covid-19, iria ter a nível mundial. Sabe-se, agora, que não se trata apenas de um vírus amorfo e inofensivo, pois foi a génese de uma pandemia que contribuiu para a transformação por completo do mundo em que vivemos.

A pandemia de Covid-19 veio gerar incertezas de tal forma que neste momento, ainda não se conhecem de forma definitiva os potenciais impactos sociais, políticos, económicos e organizacionais que daí resultarão. A única certeza é que estamos a viver tempos de mudança e provavelmente, a atual crise de saúde pública vai ter um impacto significativo no que será a nossa vida futura.

Para mitigar os riscos de contágio a maior parte dos países optaram por implementar medidas de isolamento social. Neste sentido, a evolução e a expansão tecnológica que foi uma constante ao longo dos últimos anos permitiu, durante o período de isolamento social, aproximar as pessoas, independentemente da distância a que estas se encontravam. Na perspetiva de Francesca Rossi, da IBM, “sem a tecnologia, estaríamos numa situação muito pior, não poderíamos trabalhar nem relaxar, estaríamos isolados” (R. R. Ferreira, 2020)<sup>1</sup>.

Devido à evolução preocupante da pandemia grande parte da população ficou confinada em casa, no entanto, o mundo não parou. E sem muito tempo para se adaptarem à mudança, muitas organizações recorreram à tecnologia para que os seus colaboradores continuassem a desenvolver o seu trabalho a partir de casa. Desta forma, o teletrabalho que estava lentamente a introduzir-se no mundo organizacional, durante a pandemia de Covid-19 ganhou especial relevância, uma vez que este modo de trabalho permitiu a continuidade da atividade laboral sem que as recomendações de distanciamento social

---

<sup>1</sup> Obtido de <https://visao.sapo.pt/exameinformatica/noticias-ei/mercados/2020-05-05-ibm-tecnologia-luta-contra-covid-19/>

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

fossem infringidas (V. R. Ferreira, Juncqua, & Silva, 2020).

É certo que durante o período em que o isolamento social foi imposto com o objetivo de minimizar a propagação do novo coronavírus, o teletrabalho foi uma opção bastante vantajosa essencialmente para as organizações que conseguiram manter a sua atividade laboral, porém, também foi benéfico para os trabalhadores uma vez que mantiveram os seus postos de trabalho e conseqüentemente, os seus salários. Mas e no pós pandemia? Como será o mundo do trabalho?

Com o fim da obrigatoriedade do isolamento social, tem-se verificado que as pessoas estão, aos poucos, a regressar ao seu local de trabalho e às suas rotinas. No entanto, não é possível ainda compreender de que forma é que a implementação do teletrabalho em tempos de pandemia pode vir a modificar, futuramente, o mundo do trabalho. Todavia, é fundamental não ignorar os meses em que o teletrabalho fez parte da vida de muitos profissionais de diversas áreas pois, existe agora a oportunidade de estudar o teletrabalho em Portugal de uma forma mais abrangente do que no passado, onde o número de trabalhadores nesta situação ainda era bastante reduzido. Tendo isto em consideração, com a presente investigação pretende-se compreender como é que os trabalhadores que experienciaram o regime de teletrabalho durante o período de confinamento devido à Covid-19 perceberam este modo de trabalho.

O teletrabalho não pode ser praticado por todos os profissionais uma vez que nem todas as atividades laborais são compatíveis com este modo de trabalho. No entanto, como já foi mencionado, durante o período de isolamento social foram muitos os profissionais que realizaram o seu trabalho à distância. Os professores são uma das classes profissionais abrangidas pelo teletrabalho em tempos de pandemia. A educação é uma área muito importante e mesmo que o momento que vivemos seja excepcional, esta área profissional não pode ficar estagnada. Portanto, as aulas presenciais foram substituídas por aulas lecionadas à distância e assim, os professores começaram a desenvolver a sua atividade profissional em teletrabalho. Estes profissionais experienciaram durante meses este modo de trabalho logo, cada um deles consegue agora expor a sua opinião sobre o mesmo. Deste modo, os professores são a amostra escolhida para desenvolver o estudo proposto com esta dissertação, mais concretamente, os professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Os professores desempenham um papel muito importante na sociedade, são eles que desde cedo acompanham e ensinam as nossas crianças ao longo do seu percurso escolar. Os professores partilham o seu conhecimento com os alunos, preparando-os para a vida profissional futura que ambicionam, mas mais do que isso, muitos professores ajudam através da educação a criar bons cidadãos. Segundo Pinto, Lima e Silva (2003, p.191) “(...) os professores são tidos como principais responsáveis pelo bem-estar intelectual, emocional e social das crianças e adolescentes da sociedade atual, sendo sua missão a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal global (...)”.

A Covid-19 veio mudar a vida profissional dos professores, retirando-os da sua área de conforto e alterando as suas rotinas de trabalho. A importância que estes profissionais têm na sociedade aliada à mudança que se fez sentir no mundo do trabalho devido ao isolamento social estão na génese da pergunta de partida desta investigação: “qual o impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19?”. Neste sentido, com o presente estudo pretende-se identificar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho na perspetiva dos professores, compreender a influência do teletrabalho na satisfação profissional docente e por fim, perceber se os professores consideram este modo de trabalho como uma opção para o seu futuro laboral.

Para alcançar os objetivos definidos com a presente investigação começou por se desenvolver uma revisão da literatura sobre a temática abordada. De seguida, apresentou-se o estudo de caso, bem como, o instrumento de recolha de dados utilizado. Por fim, procedeu-se à análise e discussão dos resultados obtidos.

## **1. TELETRABALHO**

### **1.1. Origem do teletrabalho**

A necessidade de reduzir contatos sociais devido à propagação da Covid-19 veio despertar o mundo para o poder do teletrabalho, no entanto, este conceito não é novo. Apesar de existir alguma dificuldade em se precisar a origem do teletrabalho (Silva & Limongi-França, 2011), Kugelmass (1995) acredita que este modo de trabalho surgiu na empresa *Penn Railroad*, nos Estados Unidos em 1857, onde Edgard Thompson descobriu que podia controlar à distância o uso dos equipamentos utilizando o sistema privado de telégrafo da empresa.

Durante os anos 60 um modo de trabalho à distância reaparece de forma significativa na sociedade europeia, nomeadamente, o trabalho no domicílio. Nesta época as pessoas trabalhavam em casa na produção de vestuário, têxteis e calçado, porém na década de 70, este modo de trabalho também começou a abranger outros setores, tendo como exemplo, a embalagem e a montagem de artigos elétricos (Serra, 1996).

No entanto, é nos anos 70, nos Estados Unidos da América que surgem pela primeira vez os conceitos *telecommuting* e *telework*. A origem destes conceitos dá-se “(...) num contexto de crise petrolífera e de recessão económica mundial, em que se apelava à necessidade de flexibilizar as empresas e, simultaneamente, reduzir os custos desnecessários tornando-as mais competitivas no mercado.” (Guerra, 2013, p. 9). Serra (1996) acrescenta ainda a diminuição dos preços das tecnologias de informação e comunicação (especialmente, dos computadores) e o aparecimento da telemática como fatores que despertaram o interesse pelo teletrabalho.

Foi Jack Nilles quem deu vida aos conceitos *telecommuting* e *telework*, sendo por isso considerado o pai do teletrabalho (Padilla-Meléndez & Aguila-Obra, 2008). *Telecommuting* foi o primeiro termo utilizado por Nilles, de acordo com o autor, “uma rede de *telecommuting* possui componentes computacionais e de telecomunicações que permitem aos funcionários de grandes organizações trabalharem em escritórios próximos de suas casas (mas não nas mesmas), evitando assim percorrer longas distâncias até ao escritório central.” (Nilles, 1975, p.1143). Para o autor o facto de o trabalhador realizar a sua atividade profissional mais próximo de casa permitia combater problemas como: a expansão das áreas urbanas, o crescente congestionamento e conseqüente aumento da

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

poluição atmosférica e ainda, o aumento drástico do preço dos combustíveis que resultaria no acréscimo de gastos devido às deslocações casa-trabalho.

Posteriormente, Jack Nilles concebe o termo *telework* explicando que este é mais abrangente que o termo *telecommuting*. De acordo com este autor, *telework* significa “qualquer forma de substituição de deslocações relacionadas com o trabalho por tecnologias de informação (tais como telecomunicações e computadores); levar o trabalho para os trabalhadores em vez de levar os trabalhadores para o trabalho.” (Nilles, 1998, cit. Almeida, 2019, p.4).

Foi durante a década de 80, enquanto ocorria uma redução dos custos da tecnologia e um aumento dos custos da energia, que várias organizações experienciaram o teletrabalho com o objetivo de determinar os benefícios e as limitações desta prática (Blount, 2015). No entanto, Fernandez (1999) menciona que a maior adesão ao teletrabalho acontece com a chegada dos anos 90, mostrando-se desde então em constante evolução (Macaire, 2021).

O aparecimento da internet e o rápido progresso das tecnologias que ocorreram essencialmente nas últimas décadas, foram fatores que desencadearam a evolução do teletrabalho. Apesar da evolução que se tem verificado, as opiniões sobre o rumo do teletrabalho não são consensuais. Enquanto há autores a defenderem que o teletrabalho é uma tendência (Serra, 1996), há também quem negue esta ideia afirmando que o teletrabalho é a próxima fase na evolução do trabalho (Brumma, 2016).

Embora não se conheça com precisão a forma como o teletrabalho se vai posicionar no mundo organizar no futuro, é certo que durante o período de confinamento que ocorreu devido à pandemia de Covid-19, muitas organizações de diversas áreas implementaram esta modalidade de trabalho com o propósito de manter a sua atividade laboral e consequentemente, os postos de trabalho e os salários dos seus trabalhadores. Num momento em que era fundamental reduzir contactos sociais devido à rápida propagação do novo coronavírus, o teletrabalho expandiu-se a nível global pelo facto de possibilitar a realização de funções laborais a partir de casa.

## **1.2. Conceito de teletrabalho**

Como demonstrado no tópico anterior, Jack M. Nilles enunciou pela primeira vez os termos *telecommuting* e *telework* durante a década de 70, termos esses que continuam a ser utilizados até aos dias de hoje. Porém, na atualidade, o conceito *telecommuting* é utilizado essencialmente nos Estados Unidos enquanto na Europa é mais utilizado o conceito *telework* (Madsen, 2003), que corresponde ao termo teletrabalho em português. De acordo com Serra (1996, p.12), “etimologicamente (e habitualmente), teletrabalho significa “trabalho à distância””, sendo que, o termo teletrabalho resulta da união entre a palavra *telou* (grego) e a palavra *tripalliare* (latim) que significam “distância” e “trabalho”, respetivamente (Padilla-Meléndez & Aguila-Obra, 2008).

Nunes (2007, p. 236) caracteriza o teletrabalho como sendo:

(...) flexível e adaptável a diversos sectores de atividade (embora existam uns mais suscetíveis que outros), a estatutos variados (que podem ir do assalariado normal ao trabalhador independente), assim como a funções muito distintas (nas qualificações exigidas, nos níveis de rendimento ou no prestígio associado) e que em comum têm o facto de poderem ser desempenhadas remotamente com recurso às redes informatizadas de telecomunicações.

O Acordo – Quadro Europeu sobre o Teletrabalho concebido em 2002 estabelece, à escala europeia, um quadro geral para a utilização do teletrabalho de modo a responder às necessidades dos empregadores e dos teletrabalhadores. O Artigo 2 deste acordo define que o teletrabalho se refere a “(...) uma forma de organização e/ou execução de trabalho, com recurso a tecnologias de informação, no âmbito de um contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que poderá também ser realizado nas instalações do empregador, é realizado regularmente fora dessas instalações.” (Welz & Wolf, 2010, p.3).

No mesmo sentido, num relatório conjunto a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (*Eurofound*) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017) definem o teletrabalho como sendo o trabalho realizado fora das instalações da entidade empregadora através do uso de tecnologias de informação e comunicação, tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária.

Nos anos anteriores à pandemia, o teletrabalho era um modo de trabalho pouco

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

significativo na sociedade portuguesa, no entanto, este tema também já vinha a ser alvo de investigação. No Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal (1997, p.58), o teletrabalho é considerado como:

(...) um modo flexível de trabalho, cobrindo várias áreas de atividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente a partir de casa ou de um local de trabalho (telecentro), numa determinada percentagem dos seus horários de trabalho. As telecomunicações e as tecnologias de informação constituirão cada vez mais ferramentas indispensáveis no desempenho do trabalho remoto, quebrando barreiras geográficas e permitindo a partilha de informação num ambiente eletrónico disperso.

A noção legal de teletrabalho em Portugal é mencionada no Artigo 165.º do Código do Trabalho da seguinte forma: “considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (Despacho n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009, p.66).

Analisando as definições apresentadas anteriormente é possível verificar que em todas elas se destacam dois aspetos essenciais desta modalidade de trabalho. Primeiramente o facto de se exercer à distância, ou seja, o trabalho é realizado fora das instalações da entidade empregadora. O segundo aspeto essencial é o facto de ser necessário o uso de tecnologias de informação e comunicação para realizar as atividades laborais em teletrabalho. Na perspetiva de Serra (1996, p.12), este último aspeto é “(...) decisivo para o conceito de teletrabalho (...)”.

Embora sejam evidentes as semelhanças encontradas nas definições de teletrabalho, de acordo com Blount (2015), não tem sido possível obter uma definição precisa e acordada de teletrabalho. O facto de não existir uma única definição de teletrabalho dificulta a quantificação e a qualificação deste modo de trabalho (Leite, Lemos, & Schneider, 2019). Para Blount (2015), a diversidade de modalidades de teletrabalho é um dos motivos que resulta na falta de consenso sobre este conceito.

O teletrabalho tem sido classificado com base no tempo e no local em que é realizado (Wojcak, Bajzikova, Sajgalikova, & Polakova, 2016). Quanto à intensidade do tempo o trabalhador pode exercer a sua atividade laboral neste regime a tempo inteiro, a tempo

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

parcial ou ocasionalmente (Urze, Barroso, & Gomes, 2003). Relativamente ao local, o teletrabalho pode ser realizado a partir de casa do trabalhador (designado por *home office*), pode também ser realizado num centro previamente estabelecido (denominado por centro satélite ou escritório satélite) separado das instalações do empregador e pode ainda, ser realizado num local público (por exemplo, num café ou em meios de transporte). O último modo de teletrabalho mencionado é mais recente e deve-se essencialmente à acessibilidade da internet e ao grande avanço tecnológico que se tem feito notar nos dispositivos móveis (Wojcak et al., 2016).

De uma forma mais inclusiva o teletrabalho pressupõe que exista:

(...) um contrato que estabeleça e regule as condições laborais (o quê, como, onde e quando) em que se desenvolve o teletrabalho podendo este ocorrer a partir de casa do(a) trabalhador(a), em centros de teletrabalho, escritórios satélites, teletrabalho móvel, escritórios partilhados, *offshore* (teletrabalho transfronteiriço) e assumir uma modalidade a tempo inteiro, tempo parcial, em alternância (alguns dias por semana) ou ocasional. (Programa Pêndulo, 2001-2004, cit. Guerra, 2013, p. 12)

Durante a pandemia, a necessidade de travar a disseminação do novo coronavírus levou muitos profissionais a exercerem as suas atividades a partir de casa a tempo inteiro sendo esta a modalidade de trabalho abordada no presente estudo. Ou seja, as conclusões retiradas através desta investigação referem-se ao *home office*.

### **1.3. Vantagens e desvantagens do teletrabalho**

São muitos os autores (Kurland & Bailey, 1999; Parajuli, 2020; Pyöriä, 2011; Tavares, 2017; Tremblay & Thomsin, 2012), que ao longo das últimas décadas, têm demonstrado interesse em estudar o teletrabalho. Neste sentido, surgiram diversos estudos acerca desta temática que divulgam as vantagens e as desvantagens do teletrabalho geralmente apresentadas em três perspetivas diferentes: na perspetiva do teletrabalhador, na perspetiva da organização e na perspetiva da sociedade em geral.

Normalmente as vantagens e desvantagens discutidas no âmbito do teletrabalho referem-se à atividade laboral realizada no domicílio do trabalhador, isto deve-se ao facto

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

desta modalidade de teletrabalho se destacar por ser a mais comum. Kurland e Bailey (1999) realçam ainda que muitas das vantagens e desvantagens do teletrabalho pressupõem que o trabalhador realiza as suas funções profissionais à distância numa percentagem significativa de tempo, pois, o impacto de cada vantagem e desvantagem pode diminuir para o trabalhador que realiza este modo de trabalho apenas esporadicamente.

Existem diferentes opiniões relativamente ao teletrabalho, não sendo por isso um tema consensual, há quem “(...) tende a hiperbolizar os seus benefícios e por outro lado, quem acentue as suas desvantagens” (Almeida, 2019, p.7). No entanto, é conveniente conhecer ambas as opiniões uma vez que para implementar o teletrabalho com sucesso numa organização é necessário conhecê-lo no seu todo. Portanto, torna-se fundamental reconhecer os seus benefícios para poder aceitá-lo e por outro lado, compreender os seus problemas para os poder resolver. Para Pyöriä (2011, p.390), “o teletrabalho tem as melhores perspetivas de sucesso se à partida todas as pessoas envolvidas sabem o que esperar e estão preparadas para lidar com eventuais problemas e medos associados à nova cultura do trabalho”.

De seguida, são identificadas as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Porém, ao analisar estes dois aspetos é importante considerar que se tratam de tendências genéricas, ou seja, não se referem a todo o tipo de teletrabalhadores ou organizações (Nunes, 2007).

### **1.3.1. Na perspetiva do trabalhador**

O teletrabalho não é percebido por todos os trabalhadores da mesma forma. Isto porque cada trabalhador tem as suas próprias características e as suas próprias necessidades pessoais, tanto a nível familiar como a nível das condições das suas habitações para acolher este modo de trabalho. Sendo assim, é normal que “o teletrabalho apresente vantagens e desvantagens que podem não ser ideais para todos os trabalhadores” como indica Smith, Patmos e Pitts (2018, p.48). Porém, tem existido alguma concordância quanto aos benefícios e às desvantagens que os teletrabalhadores mais valorizam.

A poupança de tempo devido à redução de deslocações casa-trabalho é uma das

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

vantagens do teletrabalho para quem o pratica (Kurland & Bailey, 1999; Parajuli, 2020; Tremblay, 2002), os trabalhadores podem aproveitar esse tempo para conviver com a família (Tavares, 2017; Tremblay & Thomsin, 2012) ou para resolver assuntos pessoais. Além disso, esta redução de viagens permite ao teletrabalhador reduzir custos (Boell, Campbell, Cecez-Kecmanovic, & Cheng, 2013; Kurland & Bailey, 1999; Parajuli, 2020) por exemplo, com combustível ou transportes públicos e ainda, evitar o *stress* causado pelo trânsito (Harpaz, 2002; Hau & Todescat, 2018). Segundo o relatório da JLL *The Future of Office Demand*, 49% dos inquiridos destacaram a ausência de deslocações casa-trabalho como o fator mais apreciado no teletrabalho em tempos de pandemia (Lopes, 2020).

Kurland e Bailey (1999) mencionam que os trabalhadores que necessitam de percorrer longas distâncias para chegar ao local de trabalho podem considerar mudar de emprego ou para uma casa mais próxima do seu local de trabalho, porém, o teletrabalho pode evitar este incómodo ao trabalhador uma vez que passa a realizar a sua atividade laboral a partir de casa. Neste caso, os teletrabalhadores podem optar por viver em zonas com um custo de vida mais acessível e fora, da azáfama das grandes cidades.

A flexibilidade e a maior autonomia que o teletrabalho proporciona aos trabalhadores são as vantagens mais óbvias na perspetiva de Pyöriä (2011). Corroborando com esta ideia, diversos autores apontam estes aspetos como vantagens do teletrabalho (Boell et al., 2013; Kurland & Bailey, 1999; Parajuli, 2020; Tavares, 2017; Tremblay, 2002). Segundo Boell et al. (2013) o teletrabalho oferece àqueles que o praticam maior flexibilidade temporal e espacial. Esta modalidade de trabalho permite que os trabalhadores estabeleçam um ritmo de trabalho de acordo com as suas preferências (Pyöriä, 2011) e necessidades, respeitando as exigências do empregador (Tavares, 2017).

A ausência de supervisão direta que caracteriza o teletrabalho oferece ao trabalhador a oportunidade para desenvolver competências individuais tais como, autonomia, responsabilidade (Harpaz, 2002), amadurecimento profissional, agilidade e proatividade (Aderaldo, Aderaldo, & Lima, 2017).

Outra das vantagens que o teletrabalho proporciona aos trabalhadores é a diminuição de distrações e interrupções desnecessárias que muitas vezes existem no local de trabalho (Harpaz, 2002; Parajuli, 2020; Tremblay & Thomsin, 2012). As pesquisas desenvolvidas

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

por Fonner e Roloff (2010) sustentam esta ideia ao indicarem que menos interação com os outros pode ser benéfica. Na perspetiva destes autores, o teletrabalho está associado a trocas de informação menos frequentes comparativamente ao trabalho realizado presencialmente, devido à redução do número de reuniões e interrupções. Consequentemente, esta redução tem um impacto positivo nos níveis de *stress* do trabalhador muitas vezes associado a um sentimento de sobrecarga de informação e à incapacidade de concluir as suas tarefas no tempo estipulado. O teletrabalho é visto como vantajoso, particularmente, em trabalhos que exigem tranquilidade e concentração uma vez que os trabalhadores se encontram longe das multidões dos escritórios encontrando-se menos expostos a interrupções desnecessárias (Pyöriä, 2011). A eliminação das interrupções vividas aquando do trabalho presencial tem sido um dos motivos apresentados para o aumento da produtividade dos teletrabalhadores (Kurland & Bailey, 2002; Tavares, 2017).

O teletrabalho permite, também, que os trabalhadores desenvolvam a sua atividade laboral num ambiente mais confortável e familiar (Kurland & Bailey, 1999). Ao trabalharem a partir de casa os trabalhadores conseguem conciliar de uma forma mais eficaz funções do trabalho com as responsabilidades domésticas, resultando num maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Kurland & Bailey, 1999; Tavares, 2017). Diferentes investigações demonstram que o maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é uma das vantagens que os trabalhadores mais associam ao teletrabalho (Hau & Todescat, 2018; Macaire, 2021).

A satisfação profissional também é mencionada como um benefício do teletrabalho (Boell et al., 2013; Tavares, 2017). Segundo Kurland e Bailey (1999), os teletrabalhadores podem sentir-se mais satisfeitos com os seus empregos, uma vez que, o teletrabalho pode melhorar a sua qualidade de vida profissional de uma forma geral.

Como vimos, existem diversas vantagens que o teletrabalho pode proporcionar a quem o pratica. Porém, estes trabalhadores também se podem deparar com desafios quando realizam a sua atividade profissional fora das instalações da entidade empregadora.

Como os teletrabalhadores estão a trabalhar distantes do escritório longe do seu empregador e dos seus colegas de trabalho a sua importância no seio da organização pode

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

ficar comprometida, para Kurland e Bailey (1999), neste caso, a influência do teletrabalhador dentro da organização pode diminuir. Neste sentido, pode ainda ocorrer a perda de oportunidades profissionais (Almeida, 2019), como por exemplo, a progressão na carreira (Aderaldo et al., 2017; Harpaz, 2002; Pyöriä, 2011).

Outra desvantagem apontada é a dificuldade em criar um ambiente de trabalho em casa (Almeida, 2019). Kurland e Bailey (1999) referem que ao trabalhar a partir de casa o trabalhador pode encontrar dificuldade em conseguir um ambiente doméstico que seja propício ao trabalho, este problema pode agravar-se no caso de existirem filhos pelo facto, de que as crianças têm maior dificuldade em compreender que não se pode interromper enquanto os pais estão a trabalhar. Assim, segundo estas autoras, os teletrabalhadores podem sentir dificuldade em conseguir coordenar as suas tarefas laborais o que se torna ainda mais complexo no caso das mulheres que têm de desempenhar diferentes papéis, como cuidar dos filhos e realizar tarefas domésticas, enquanto trabalham em casa. Portanto, separar o trabalho da vida pessoal pode ser um desafio para quem desenvolve a sua atividade laboral a partir de casa (Boell et al., 2013; Harpaz, 2002; Parajuli, 2020; Tavares, 2017).

Kurland e Bailey (1999) e Tavares (2017) mencionam que quando a atividade laboral é desenvolvida no domicílio o número de horas de trabalho pode aumentar. Assim, o trabalho pode tornar-se numa “prisão” da qual não há saída, mesmo durante as horas de descanso (Pyöriä, 2011). Os resultados obtidos num estudo desenvolvido por Silva (2021) sustentam esta ideia, ao demonstrarem que 55,3% dos inquiridos em teletrabalho, manifestam um aumento das horas de trabalho relativamente à forma tradicional de trabalho. Esta situação pode dificultar a conciliação entre a vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores o que segundo Kurland e Bailey (1999) pode prejudicar as suas relações familiares.

O isolamento e a redução de interações pessoais com os supervisores e os colegas de trabalho são uns dos aspetos negativos mais associados ao teletrabalho (Parajuli, 2020; Tremblay, 2002), sendo, um desafio para os teletrabalhadores superar este isolamento que pode resultar em frustração social e em sentimentos de isolamento profissional (Kurland & Bailey, 1999). Estes sentimentos podem ter consequências negativas na saúde mental dos teletrabalhadores, a depressão é um dos exemplos (Tavares, 2017). De acordo com Pyöriä (2011, p.391), as pessoas que realizam a sua atividade laboral fora da

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

organização “(...) são mais propensas à exclusão das relações sociais, a menos que exista um esforço consciente para organizar reuniões e encontros informais”. De acordo com o relatório da JLL *The Future of Office Demand* “a interação humana e a socialização com os colegas foi o que mais se sentiu falta durante a ausência do escritório (44%), seguido pelo trabalho coletivo cara-a-cara (29%)”, durante o período de isolamento social devido à pandemia de Covid-19 (Lopes, 2020)<sup>2</sup>, o que vai ao encontro do que foi referido anteriormente.

Harpaz (2002) revela que os teletrabalhadores podem sentir falta de suporte profissional. De acordo com este autor, no escritório o trabalhador tem acesso a serviços (como por exemplo, distribuição postal) que ficam inacessíveis quando este trabalha à distância o que pode atrasar ou prejudicar a realização das suas tarefas profissionais.

Além de todas estas desvantagens, a literatura expõe, ainda, a existência de problemas de saúde associados ao teletrabalho que podem afetar os trabalhadores. Tavares (2017) agrupa estes problemas de saúde em quatro categorias: problemas musculoesqueléticos derivados de longos períodos de trabalho à frente do computador, geralmente, associados a uma postura estática e a movimentos repetitivos; isolamento e depressão devido à redução de interações pessoais, principalmente com os colegas de trabalho; *stress* e excesso de trabalho (o *stress* é uma resposta emocional à pressão sofrida devido ao contexto em que o indivíduo está a trabalhar e que não consegue controlar); outros problemas de saúde que incluem distúrbios metabólicos, cardiovasculares e gastrointestinais.

### **1.3.2. Na perspetiva da organização**

Naturalmente, os gestores que ponderam implementar o teletrabalho na sua organização sabem que isso implica uma mudança organizacional da qual resultarão consequências, sejam elas, positivas ou negativas. São as vantagens que tornam este modo de trabalho atrativo, no entanto, de acordo com Kurland e Bailey (1999) são os desafios que muitas vezes podem dificultar a decisão dos gestores no sentido de avançarem para a implementação do teletrabalho nas suas organizações. De seguida,

---

<sup>2</sup> Obtido de <https://hrportugal.sapo.pt/colaboradores-ate-35-anos-sao-os-que-tem-mais-vontade-de-regressar-ao-escritorio-saiba-porque/>

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

serão expostas as vantagens e desvantagens do teletrabalho para a organização.

No que se refere às vantagens do teletrabalho para a organização, são vários os autores que indicam que existe um aumento da produtividade (Boell et al., 2013; Figueiredo, Ribeiro, Pereira, & Passos, 2021; Harpaz, 2002), isto acontece porque os teletrabalhadores experienciam maior flexibilidade de horário (Kurland & Bailey, 1999) que lhes permite trabalhar nas horas de maior produtividade sem as interrupções e distrações do escritório. Por outro lado, este aumento da produtividade pode estar também relacionado com o aumento de horas de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos quando realizam a sua atividade profissional à distância, como visto anteriormente.

A redução do absentismo é outra das vantagens referidas quando as organizações adotam a prática de teletrabalho (Figueiredo et al., 2021; Kurland & Bailey, 1999), isto acontece porque muitas situações do quotidiano deixam de ser motivos de atraso ou ausência no trabalho, como por exemplo: más condições meteorológicas, filhos doentes, assuntos urgentes para resolver (Harpaz, 2002), greves de transportes ou epidemias (Almeida, 2019). Na recente crise pandémica, o teletrabalho permitiu a muitas organizações continuar com a sua atividade laboral, evitando possíveis interrupções na produção.

Uma organização que facilita a prática de teletrabalho é vista como moderna e progressista uma vez que utiliza novos métodos de trabalho (Harpaz, 2002). Portanto, esta forma de trabalho mais flexível pode valorizar a organização no mercado de trabalho e segundo Pyöriä (2011), pode-lhe conferir uma vantagem competitiva tanto no recrutamento de novos colaboradores como na motivação dos atuais. O teletrabalho também amplia o conjunto de talentos disponíveis para a organização (Kurland & Bailey, 1999), grupos de pessoas qualificadas como, pais de crianças, portadores de deficiência ou pessoas que vivem distantes da organização (até mesmo noutro país) podem trabalhar à distância na organização o que de outra forma seria improvável acontecer. Além de facilitar o processo de recrutamento de novos colaboradores, a retenção de competências também é referida como uma das vantagens do teletrabalho (Figueiredo et al., 2021). Para Kurland e Bailey (1999), trabalhar à distância pode controlar a rotatividade uma vez que proporciona aos trabalhadores maior flexibilidade para manter os seus empregos diante das suas ambições pessoais, como é o caso de residir distante do local de trabalho.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Com esta prática de trabalho à distância as organizações conseguem reduzir custos relacionados com o espaço do escritório (Boell et al., 2013; Figueiredo et al., 2021; Harpaz, 2002; Kurland & Bailey, 1999), como por exemplo, a renda, a energia ou a manutenção do espaço. Para Pyöriä (2011) mesmo que a entidade empregadora assegure todos os custos relativos à “construção” de escritórios em casa dos seus colaboradores, provavelmente esse investimento seria muito inferior comparativamente às despesas que a organização tem quando os colaboradores trabalham nas suas instalações.

Além das vantagens enunciadas anteriormente, existem também desvantagens com as quais a organização se pode deparar se decidir implementar este novo método de trabalho. Por esse motivo, é fundamental compreender os problemas que podem surgir com o teletrabalho para que a organização consiga desenvolver estratégias antecipadamente de maneira a conseguir atenuar ou mesmo eliminar esses problemas.

Uma das desvantagens referidas na literatura diz respeito à dificuldade que os gestores têm em supervisionar e coordenar o trabalho realizado pelos colaboradores que se encontram a trabalhar distantes da organização (Figueiredo et al., 2021). Kurland e Bailey (1999) acrescentam, ainda, que a avaliação de desempenho pode ser um grande desafio para os gestores visto que o teletrabalho não lhes permite observar fisicamente o desempenho dos seus colaboradores.

Quando os trabalhadores desenvolvem a sua atividade profissional fora das instalações da entidade empregadora, aspetos como o comprometimento, a cultura e a lealdade organizacional podem perder-se (Harpaz, 2002; Kurland & Bailey, 1999). De forma mais detalhada, Kurland e Bailey explicam que quando os trabalhadores praticam a sua atividade laboral à distância podem apresentar maior dificuldade em conhecer a cultura organizacional, da mesma forma, o grau de compromisso e de lealdade destes trabalhadores para com a organização pode diminuir caso estes não visitem a organização com a frequência suficiente para que tal não suceda. Consequentemente, a organização na perspetiva destes profissionais deixa de ter a importância devida (Almeida, 2019) e o seu envolvimento com o trabalho pode degradar-se (Boell et al., 2013).

Harpaz (2002, p.79) afirma que “à distância, é mais difícil controlar, influenciar e inculcar motivação e compromisso.”. Neste sentido, o autor refere que a mudança para um modo de trabalho mais flexível requer que a organização faça algum investimento em

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

formação, nomeadamente, para os colaboradores cujas funções estejam relacionadas com a supervisão, com o objetivo de desenvolverem competências relacionadas com a gestão e liderança de colaboradores à distância.

Transferir o trabalho do escritório para casa do colaborador pode comprometer a segurança de informação (Boell et al., 2013; Figueiredo et al., 2021) sendo este outro problema que a organização deve ponderar antes de iniciar práticas de teletrabalho. Neste caso, proteger a segurança dos dados pode tornar-se difícil para as organizações que têm os colaboradores a trabalhar à distância, uma vez que os problemas mais comuns nesta área se devem essencialmente a erros humanos, designadamente a utilização descuidada de *passwords* (Pyöriä, 2011).

A instalação de um clima de mal-estar entre teletrabalhadores e não teletrabalhadores é outra das desvantagens que a organização pode enfrentar (Almeida, 2019). Há a possibilidade deste conflito ocorrer, visto que os trabalhadores que exercem as suas funções laborais nas instalações da organização podem não acreditar que os colegas estão a trabalhar quando não se encontram presencialmente na organização. Além disso, podem hesitar contactar os colegas de trabalho quando estes estão a desenvolver as suas funções a partir de casa por recear interromper (Kurland & Bailey, 1999). Nesta situação, os trabalhadores com modalidades de trabalho distintas podem tornar-se menos disponíveis uns para os outros, prejudicando o trabalho de equipa muitas vezes valorizado pelas organizações.

A atual pandemia culminou num aumento significativo da prática de teletrabalho em todo o mundo, no entanto, até então este modo de trabalho estava a introduzir-se lentamente no mundo do trabalho. Sendo assim natural que o enquadramento jurídico possa não ser tão claro quanto desejável. Portanto, estabelecer diretrizes claras de políticas de teletrabalho pode ser um desafio para as organizações (Kurland & Bailey, 1999). Segundo Harpaz (2002, p.79), as organizações que pretendem implementar o teletrabalho devem ter em consideração várias questões legais, tendo como exemplo, “(...) a questão do seguro dos trabalhadores, a definição de horas de trabalho e horas extraordinárias, a marcação de férias, as licenças médicas e a confidencialidade”.

### **1.3.3. Na perspetiva da sociedade**

Como vimos anteriormente, existem vantagens e desvantagens com as quais os colaboradores e as organizações se deparam ao adotarem o regime de teletrabalho. Contudo, este modo de trabalho também tem impacto na sociedade em geral.

Quanto às vantagens do teletrabalho para a sociedade, verifica-se um decréscimo do trânsito rodoviário que permite reduzir o congestionamento nas estradas (Kurland & Bailey, 1999; Pyöriä, 2011) conseqüentemente, diminui o risco de acidentes rodoviários, (Harpaz, 2002), os gastos relativos à manutenção das infraestruturas rodoviárias diminuem e ocorre uma redução dos problemas relacionados com o estacionamento (Figueiredo et al., 2021).

“O teletrabalho é amigo do ambiente” (Pyöriä, 2011, p.393). A diminuição das viagens casa-trabalho e trabalho-casa resultam numa redução da poluição do ar causada pelos automóveis (Figueiredo et al., 2021; Kurland & Bailey, 1999; Nilles, 1975), bem como da poluição sonora (Harpaz, 2002). “Estudos recentes mostram que (...) as reduções de viagens na China com o surto Covid-19 fizeram as emissões de carbono para a atmosfera cair 25%.” (Tomé, 2020)<sup>3</sup>.

Figueiredo et al. (2021) indicam a oportunidade de emprego para trabalhadores portadores de deficiência e o contributo no combate ao desemprego como vantagens do teletrabalho para a sociedade. No mesmo sentido, Harpaz (2002) explica que a adoção do teletrabalho permite que uma maior percentagem da comunidade tenha acesso a oportunidades de emprego e que diversos tipos de discriminação sejam reduzidos. Mulheres com filhos pequenos e pessoas que têm dificuldade de sair de casa por motivos de religião ou cultura são exemplos dados pelo autor de pessoas que podem ser incorporadas no mercado de trabalho através deste modo de trabalho mais flexível.

Relativamente às desvantagens que a sociedade pode enfrentar com o teletrabalho a mais óbvia é a criação de uma sociedade isolada (Harpaz, 2002). O aumento do número de pessoas que realizam a sua atividade profissional em teletrabalho pode, com o decorrer do tempo, resultar numa degradação gradual da capacidade de estes interagirem com outras pessoas de forma pessoal, íntima e humana, podendo mudar a natureza das relações

---

<sup>3</sup> Obtido de <https://www.dinheirovivo.pt/economia/surto-e-oportunidade-para-a-era-dotrabalho-e-vida-remota-portugal-incluido-12687431.htm>

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

sociais de uma forma indesejável (Kurland & Bailey, 1999).

Se os trabalhadores exercerem as suas funções profissionais a partir de casa tendencialmente criam as suas próprias condições de trabalho que podem não ser as ideais. Neste sentido, a falta de fiscalização das condições de trabalho é indicada por Figueiredo et al. (2021) como sendo uma desvantagem do teletrabalho para a sociedade.

### **1.4. Evolução do teletrabalho em Portugal**

A noção de teletrabalho surge nos anos 70, todavia, as estratégias de teletrabalho elaboradas por Jack Nilles nessa década não levaram a um aumento significativo desta nova forma de trabalho, a sua implementação nas organizações permaneceu estagnada durante longos anos (Figueiredo et al., 2021). A Europa não foi exceção. Numa fase inicial, houve alguma relutância em integrar o teletrabalho principalmente por parte dos sindicatos, dado que esta prática laboral era percecionada como trabalho pouco qualificado e como uma forma de exploração salarial (P. Santos, 2018).

Sabe-se que a maior adesão ao teletrabalho ocorreu com a chegada dos anos 90. Em Portugal, uma das precursoras na implementação desta modalidade de trabalho foi a Empresa Portugal Telecom. Em 1995, esta organização colocou uma parte dos seus colaboradores a trabalhar à distância através da utilização de equipamentos informáticos (Figueiredo et al., 2021). Desde então, o teletrabalho tem sido implementado nas organizações portuguesas, porém com uma taxa de adesão pouco significativa.

Segundo o estudo realizado, em 2000, pelo FUNDETEC (Fundo para o Desenvolvimento do Ensino da Engenharia e da Tecnologia Eletrotécnica, Eletrónica e dos Computadores), as práticas de teletrabalho em Portugal têm sido aplicadas a funções relacionadas com as áreas de informática e comercial (Moniz, 2008). Através deste estudo foi ainda possível retirar as seguintes conclusões:

O teletrabalho tem sido implementado de forma informal, não estruturada e de acordo com necessidades pontuais (...). As situações de teletrabalho mais frequentes em Portugal são a rede de teletrabalhadores a partir de casa a tempo inteiro, em alternância entre a casa e o escritório, a partir de casa de forma informal e ocasional; e o teletrabalho móvel. (Moniz, 2008, p.55)

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Várias investigações têm definido objetivos com o propósito de compreender a real evolução do teletrabalho, neste sentido, têm-se procurado contabilizar o número de teletrabalhadores em diferentes países, inclusive em Portugal. No entanto, “a dificuldade de uniformização da definição de teletrabalho, sobretudo pela grande diversidade de situações que engloba, torna bastante difícil a tarefa de recensear e contabilizar com exatidão o número de ativos que aderiram a este modo flexível de trabalho.” (Nunes, 2007, p.341).

No ano de 2005, o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) divulgou a incidência do teletrabalho nos vinte sete Estados-Membros da União Europeia e na Noruega. Este inquérito mostra a percentagem de trabalhadores em teletrabalho pelo menos durante “um quarto do tempo”, sendo que a percentagem referente ao panorama em Portugal é de 1,8%. Apenas a Bulgária regista uma percentagem mais baixa, nomeadamente, 1,6%. Além disso, este estudo revela ainda que Portugal registou uma tendência decrescente em termos de utilização do teletrabalho no período de cinco anos, entre 2000 e 2005 (Welz & Wolf, 2010).

Tendência que se parece manter ao longo dos anos. Estatísticas apresentadas por Dray et al. (2016) no Livro Verde sobre Relações Laborais, revelam que no contexto português o teletrabalho tem uma expressão residual. Além disso, verificou-se um decréscimo desta prática de trabalho entre 2010 e 2014, em que foram contabilizados 2 464 e 805 teletrabalhadores, respetivamente.

Apesar de todos os dados apontarem para o crescente uso das tecnologias de informação e comunicação por parte das famílias e das organizações portuguesas, a difusão a larga escala do teletrabalho ainda não ocorreu, sendo por isso uma prática de trabalho ainda embrionária em Portugal (Nunes, 2007). Ao longo dos últimos anos, vários autores têm divulgado os possíveis benefícios do teletrabalho, além disso, as novas tecnologias evoluíram de forma impressionante e tornaram-se mais acessíveis. Neste contexto, era provável que a prática de teletrabalho se tornasse mais atrativa para as organizações, porém, como vimos a adesão em Portugal é pouco relevante. Logo, impõe-se a seguinte pergunta: o que é que tem dificultado uma evolução mais acentuada do teletrabalho em Portugal?

As justificações apresentadas sobre a fraca adoção da prática do teletrabalho por parte

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

das organizações portuguesas são a ausência de um suporte legislativo e regulamentar (Barroso, 2005), a menor representatividade das categorias profissionais mais facilmente adaptáveis a este modo de trabalho e por fim, uma maior resistência da estrutura empresarial face a métodos alternativos de organização do trabalho (Nunes, 2007). Kurland e Bailey (2002), corroboram com a última justificação, ao afirmarem que os gestores se sentem pouco interessados e motivados para mudar o seu método de trabalho, principalmente pelos possíveis custos e problemas de liderança que advêm deste processo. Segundo Pyöriä (2011), o teletrabalho exige que os gestores se concentrem mais em supervisionar o desempenho e os resultados apresentados pelos colaboradores ao invés de controlar como e por quanto tempo estes profissionais trabalham. Para o autor, a aplicação em larga escala do teletrabalho pode derrubar o antigo e familiar sistema de gestão hierárquica e naturalmente, muitos cargos de gestão podem tornar-se totalmente redundantes, o que se pode tornar num desafio para as organizações uma vez que muitos gestores têm alguma dificuldade em “(...) abrir mão do seu poder.” (Pyöriä, 2011, p.391).

Se até então muitas organizações não consideravam o teletrabalho como opção, pelo menos no imediato, a mudança que se fez sentir no mundo em 2020 devido à crise de saúde pública provocada pela pandemia de Covid-19, veio alterar esta situação. O isolamento social foi imposto como principal estratégia de prevenção, alterando em todos os aspetos a vida humana. O modo de trabalho é exemplo disso, neste período muitos trocaram o trabalho presencial pelo trabalho à distância, verificando-se uma grande difusão do teletrabalho (Losekann & Mourão, 2020).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2020) quando as infeções pelo novo coronavírus alastraram pelo mundo, entre janeiro e março de 2020, o encerramento das atividades e a introdução do teletrabalho a tempo inteiro para os seus colaboradores sempre que possível foram algumas das medidas determinadas por diversos países, embora a preparação das entidades patronais e dos trabalhadores fosse praticamente inexistente. Além de ajudar a reduzir os contactos sociais, abrandando a propagação da Covid-19 e conseqüentemente, atenuando a curva de infetados com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde, o teletrabalho também permitiu que parte da população mundial mantivesse a sua atividade profissional (Losekann & Mourão, 2020), evitando que muitas empresas suspendessem a sua atividade durante este período.

Em Portugal, o primeiro caso do novo coronavírus foi identificado no dia 2 de março

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

de 2020 desde então o número de casos de infetados evoluiu de forma significativa. Por esse motivo, no dia 18 de março, o atual Presidente da República decretou o estado de emergência para possibilitar a adoção de medidas mais abrangentes para combater a calamidade pública que se vivia (Diário da República nº55/2020, 2020). À medida que a situação pandémica se agravava, novas medidas de confinamento eram adicionadas. A obrigatoriedade do regime de teletrabalho para funções compatíveis com este modelo de trabalho foi uma das medidas que entrou em vigor com o intuito de proteger as pessoas da Covid-19.

De acordo com dados anuais da Eurofound, Portugal foi dos países onde o regime de teletrabalho avançou mais expressivamente em tempos de pandemia, 13,4% dos portugueses trabalhavam habitualmente a partir de casa em 2020 comparativamente a 4,8% em 2019. Ainda assim, o potencial do teletrabalho no contexto português ficou por concretizar (Caetano, 2021).

Os dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), no ano de 2021, relativos ao módulo “Trabalho a partir de casa” do Inquérito ao Emprego, permitem analisar de forma mais pormenorizada a tendência da adoção do teletrabalho pela sociedade portuguesa, em 2020, após a deteção dos primeiros casos de Covid-19 no país. Ao analisar estes dados verifica-se que numa fase inicial da pandemia a adoção do regime de teletrabalho atingiu valores máximos, que foram diminuindo até ao final do ano de 2020. De forma mais precisa, no 2º trimestre de 2020 21,9% do total da população empregada em Portugal trabalhou a partir de casa com recurso a tecnologias de informação e comunicação, já no 3º e 4º trimestres esta percentagem foi menor, 13,4% e 11,6%, respetivamente.

A implementação do teletrabalho quase que instantaneamente foi um desafio para muitas organizações que nunca tinham utilizado este método de trabalho, contudo, esta experiência deve ser encarada como uma oportunidade pelos gestores e líderes uma vez que, agora, podem retirar conclusões sobre os problemas que surgiram, as vantagens que este modo de trabalho oferece às suas organizações e se o teletrabalho é ou não uma opção viável. Com o aumento significativo da prática de teletrabalho devido à situação pandémica atingiu-se o número mais elevado de sempre de teletrabalhadores em Portugal, por esse motivo existe agora a possibilidade de estudar este tema de forma mais abrangente, inclusive em áreas laborais onde trabalhar à distância estava longe de ser uma

regra ao invés de uma exceção, nomeadamente, na área da educação.

### **1.5. Professores e o teletrabalho em tempos de pandemia**

Com o objetivo de tentar conter a propagação do surto de Covid-19 que se verificava no contexto português, no dia 12 de março de 2020, o Primeiro-Ministro anunciou o encerramento de todas as escolas públicas e privadas do país a partir do dia 16 do mesmo mês (Cabral, 2020), nomeadamente creches, escolas e universidades. Inicialmente, previa-se que esta fosse uma medida temporária, sendo decretada até ao dia 13 de abril, com o compromisso da sua reavaliação a 9 de abril. Contudo, devido à evolução da crise de saúde pública em Portugal, o ensino a distância manteve-se até ao final do ano letivo para o ensino básico, por outro lado, foi permitida a reabertura das aulas presenciais para o 11º e 12º anos, mas condicionada pelo uso de máscara por parte de alunos e professores (Dinheiro Vivo/Lusa, 2020). Posteriormente, com a diminuição de casos de infeção por Covid-19 durante o verão, o ano letivo de 2020/2021 iniciou-se com aulas presenciais. Porém, após as festividades natalícias e de fim de ano, a situação pandémica agravou-se, levando o governo português a suspender novamente as atividades letivas a partir do dia 22 de janeiro de 2021 (Governo da República Portuguesa, 2021a) até ao dia 5 de abril (Governo da República Portuguesa, 2021b).

O encerramento físico das escolas devido à pandemia resultou na maior disrupção escolar de que há memória, afetando milhares de alunos a nível mundial (Pacheco et al., 2021). Dados divulgados, em 2021, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) revelam o número de dias, entre janeiro de 2020 e maio de 2021, referentes ao encerramento das escolas durante o período de confinamento devido à pandemia de Covid-19. Quanto ao caso português, no que concerne ao ensino básico, os dados demonstram que as escolas se encontraram encerradas 87 dias tanto para o 1º ciclo como para o 2º ciclo e 97 dias no caso do 3º ciclo. O ensino secundário encontrou-se nesta situação durante 92 dias.

Durante o período em que ocorreu o encerramento das escolas, foi sugerido o teletrabalho, como forma de garantir a educação como processo permanente e ininterrupto (A. K. Santos, 2020). Neste sentido, também os professores começaram a realizar a sua atividade laboral em regime de teletrabalho. No caso destes profissionais, o teletrabalho

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

implica ensinar à distância o que acresce a natureza do desafio, uma vez que o resultado pretendido é que o processo ensino-aprendizagem se mantenha, ou seja, é fundamental que os professores consigam transmitir os conhecimentos e consequentemente, que os alunos aprendam como se estivessem na sala de aula.

O ensino a distância adquiriu especial relevância durante a pandemia de Covid-19 pelo facto de se destacar como uma prática relativamente segura e existir a possibilidade de se realizar a partir de casa (A. K. Santos, 2020). Contudo, “(...) a adaptação a esta nova realidade não foi um processo fácil nem o mais adequado, pelo menos em alguns níveis de ensino, mas foi o possível face aos acontecimentos”, as maiores incertezas relativamente à aprendizagem ocorreram essencialmente, no ensino básico e secundário (Vieira & Silva, 2020, p.1027).

A aplicação do ensino a distância com esta dimensão a nível nacional aconteceu devido à pandemia, todavia, a origem deste conceito deu-se antes deste acontecimento (Pacheco, Morgado, Sousa, & Maia, 2021). A. K. Santos (2020), refere que o ensino a distância é uma das inovações contemporâneas de maior relevância no mundo globalizado. No caso português, o Ensino a Distância (E@D) é definido como:

(...) uma modalidade de ensino que se constitui como uma alternativa de qualidade para os alunos impossibilitados de frequentar presencialmente uma escola, assente na integração das tecnologias de informação e comunicação (TIC) nos processos de ensino e aprendizagem como meio para que todos tenham acesso à educação. Os avanços no domínio dos sistemas tecnológicos permitem a configuração de ambientes virtuais de aprendizagem, com funcionalidades de integração pedagógica, permanentemente acessíveis a todos os participantes no processo educativo, em especial aos professores e aos alunos. Esta modalidade é sustentada em novas abordagens pedagógicas nos modos de ensinar e aprender, bem como em inovações ao nível da organização e gestão curricular, que atendam às necessidades específicas dos seus destinatários e aos contextos particulares em que se encontram, garantindo, em simultâneo, a necessária segurança da informação.” (Portaria nº359/2019, 2019, p. 17)

O ensino a distância permitiu que, durante a crise pandémica, os professores continuassem a realizar as suas funções laborais em regime de teletrabalho, pois como é

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

referido por Veloso e Mill (2017), esta modalidade de ensino é propensa à realização do trabalho a partir da casa. Portanto, também os professores tiveram a oportunidade de experienciar o teletrabalho. Logo, existe hoje em dia a possibilidade de estudar os impactos que esta modalidade de trabalho teve na vida pessoal e profissional dos professores durante o confinamento. Conhecer a perspetiva destes profissionais sobre o teletrabalho é importante, visto que os impactos que daí advém podem afetar o processo ensino-aprendizagem tanto de uma forma positiva como negativa.

Veloso e Mill (2017) investigaram o teletrabalho como prática do ensino a distância com o objetivo de observar possíveis implicações no professor. Neste sentido, os autores concluíram que os professores mencionam que existe uma sobrecarga no trabalho que decorre da flexibilização laboral e do trabalho no domicílio.

O estudo desenvolvido por H. M. Santos (2020) analisou a relação dos professores com o ensino a distância durante a pandemia. Os resultados obtidos demonstram que as primeiras experiências de muitos professores com o ensino a distância são geralmente negativas e difíceis. Os professores dizem sentir-se esgotados, exaustos e insatisfeitos quando ensinam a partir da casa, no entanto, estes sentimentos negativos não devem ser confundidos com uma total aversão ao ensino a distância, uma vez que é referido pelos professores a necessidade de mais formação de qualidade relacionada com esta temática.

Do mesmo modo, Pacheco et al. (2021), divulga através da sua investigação que a pandemia veio realçar a necessidade de formação em competências digitais na vertente dos professores. Além disso, os professores inquiridos (pertencentes ao ensino básico e secundário) nesta investigação afirmam que o ensino a distância não contribui para aumentar a sua satisfação profissional, visto que a relação pedagógica no ensino presencial é parte inerente da atividade escolar.

Para finalizar, A. K. Santos (2020) concluiu, com a sua investigação, que o ensino a distância é relevante para o contexto contemporâneo, todavia, esta modalidade de ensino não deve substituir na totalidade o ensino presencial, mas sim integrar-se no seu âmbito, “(...) em prol de uma educação transformadora, emancipatória, inclusiva e de qualidade.” (Vieira & Silva, 2020, p. 1028). No entanto, Portugal ainda não se encontra amplamente preparado para adotar esta prática, é necessário investir mais na estrutura e em qualificação de pessoal (A. K. Santos, 2020).

## **2. SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

### **2.1. Conceito**

Ao longo dos tempos, o mundo organizacional foi compreendendo que o fator humano é uma “peça” fundamental para o sucesso das organizações. Para Seco (2000, p.49), “(...) as novas exigências do mundo do trabalho apontam para as pessoas como o recurso mais valioso de qualquer organização (...)”. Deste modo, nos últimos anos, o comportamento humano no ambiente de trabalho tem sido amplamente estudado, destacando-se no aspeto emocional a satisfação que o trabalhador possui na sua atividade profissional (Marqueze & Moreno, 2005).

Esta temática é relevante para as organizações uma vez que a satisfação no trabalho não apresenta apenas repercussões ao nível dos colaboradores, mas também ao nível das organizações. Para Seco (2000) as consequências relacionadas com a satisfação no trabalho, parecem ser de grande relevância, tanto a nível organizacional, no que respeita à sua eficácia, produtividade, clima, absentismo e abandono, como para o trabalhador, no que respeita à sua saúde e bem-estar, em geral. Marqueza e Moreno (2005) corroboram com esta ideia ao afirmarem que este aspeto pode impactar positivamente a saúde do colaborador, contudo, por outro lado, a insatisfação pode causar prejuízos na sua saúde física, mental e social, provocando problemas à organização e ao ambiente de trabalho.

Para Sepctor (1997) a satisfação no trabalho diz respeito ao modo como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho e aos vários aspetos que este engloba. Este autor acrescenta que a satisfação no trabalho é a medida em que as pessoas gostam (satisfação) ou não gostam (insatisfação) da sua ocupação profissional. Sendo esta uma das definições mais citadas sobre esta temática (Aziri, 2011).

A satisfação no trabalho pode ser definida na perspetiva do afeto ou explorada na perspetiva da cognição (Organ & Near, 1985, cit. Zhu, 2013). De acordo com Moorman (1993) a satisfação no trabalho baseada no afeto consiste em avaliar os sentimentos e as emoções dos indivíduos na atividade profissional, neste caso, os sentimentos ou as emoções positivas significam alta satisfação no trabalho. Quanto à satisfação no trabalho baseada na cognição, segundo o autor, é uma avaliação mais lógica e racional das condições de trabalho. Neste caso, o objetivo é medir se a natureza do trabalho, as condições de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento satisfazem as necessidades

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

dos indivíduos. Por fim, Moorman (1993) refere que os indicadores relevantes se referem principalmente às avaliações feitas sobre o trabalho e não às descrições de sentimentos.

A satisfação no trabalho é influenciada por uma série de fatores, tais como, a natureza do trabalho, o salário, as oportunidades na carreira, a chefia, os colegas de trabalho e as condições de trabalho (Aziri, 2011). Logo, é importante que atualmente os gestores e os líderes tenham em consideração estes fatores nas suas organizações por forma a ajustá-los sempre que possível para que os seus colaboradores se sintam satisfeitos com o trabalho. Porém, não é tarefa fácil manter todos os colaboradores satisfeitos, uma vez que, cada um deles apresenta as suas próprias necessidades e ambições dependendo do seu contexto familiar e da sua identidade. Borges e Daniel (2009) referem que a satisfação profissional se altera consoante as pessoas, as situações e as circunstâncias internas e externas ao ambiente de trabalho a que cada indivíduo possa estar sujeito. Na perspetiva de Junior (2001, p.48), no estudo da satisfação “(...) deve-se levar em consideração os aspetos de diferenças individuais e culturais aquando da escolha da ação que direciona o comportamento até à satisfação”.

A satisfação no trabalho pode ter repercussões positivas para a organização, assim como, da mesma forma, a insatisfação no trabalho pode ter repercussões negativas para a organização. Segundo Aziri (2011), a insatisfação no trabalho resulta em várias consequências negativas que podem afetar a organização, como a falta de lealdade, o aumento do absentismo, o aumento de acidentes, entre outras. Desta forma, torna-se uma mais-valia para as organizações manter os seus trabalhadores satisfeitos com o trabalho de maneira a reduzir possíveis problemas associados à insatisfação no trabalho.

### **2.2. O caso dos professores**

Nos anos 80, após a democratização do ensino e a expansão da atividade escolar, assistiu-se a um aumento substancial da investigação dedicada à insatisfação dos professores com o seu trabalho, provavelmente devido aos crescentes indicadores de mal-estar destes profissionais (Seco, 2000). É importante que se dê continuidade à investigação já existente sobre a satisfação no trabalho no âmbito dos professores, isto porque, “entre as organizações que estruturam a nossa sociedade, a organização escolar é uma das mais relevantes já que, de alguma maneira, irá ter influência sobre todas as

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

outras” (Teixeira, 1995, cit. Borges & Daniel, 2009, p.104).

Os professores apresentam um papel muito importante não só dentro da organização escolar, mas também na sociedade. Teodoro (1994, referido em Ruivo et al., 2008, p.7) afirma que “os professores estão no coração do processo educativo”. O contributo destes profissionais é essencial para conduzir as escolas ao sucesso, além disso, os professores partilham o seu conhecimento com os alunos para que estes alcancem a vida profissional futura que desejam, mas mais do que isso, muitos professores ajudam através da educação a criar bons cidadãos. Segundo Pinto et al. (2003, p.191) “(...) os professores são tidos como principais responsáveis pelo bem-estar intelectual, emocional e social das crianças e adolescentes da sociedade atual, sendo sua missão a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal global (...)”.

Portanto, é fundamental que os professores se sintam satisfeitos com o seu trabalho. Alves (1994, p.16) define esta satisfação como “(...) um sentimento e forma de estar positivos dos professores perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma”. Na perspetiva de Machado, Soares, Ferreira e Gouveia (2012) este sentimento é importante para a revitalização da motivação dos professores e para manter vivo o seu entusiasmo.

No entanto, diversas investigações baseadas nesta temática têm revelado uma progressiva, significativa e preocupante redução da satisfação dos professores relativamente à sua atividade profissional (Pedro & Peixoto, 2006).

Esta tendência também se tem verificado nos estudos realizados em Portugal. Vejamos: os resultados obtidos por Alves (1994) divulgam que o índice percentual de professores inquiridos através da sua investigação que revelam opiniões de insatisfação é mais elevado relativamente aos com uma opinião contrária, ou seja, de satisfação.

Da mesma forma, Pedro e Peixoto (2006) concluíram, com base na amostra do seu estudo, que os professores apresentam índices de satisfação de tal forma reduzidos que se aproximam mais da insatisfação, situação que se verifica tanto na satisfação profissional geral (sentimento de satisfação/insatisfação global relativamente à profissão) como na satisfação profissional total (sentimento de satisfação/insatisfação em relação às características específicas da profissão).

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

A insatisfação que os professores sentem relativamente à sua atividade profissional é preocupante, tendo em conta a sua importância na sociedade e na formação dos jovens. Na perspetiva de Pedro e Peixoto (2006), os baixos índices de satisfação encontrados junto dos professores acarretam consequências nefastas que não podem ser esquecidas.

A insatisfação no trabalho pode estar na génese de problemáticas que afetam sobremaneira a vida dos professores, tais como: fadiga-exaustão ou desgaste, mal-estar, *stress*, absentismo, entre outros (Alves, 1994). Estes problemas podem afetar indesejavelmente a qualidade de vida dos professores e o seu envolvimento/desempenho no processo de ensino-aprendizagem, em particular (Seco, 2000). Maples (1992, referido em Pedro & Peixoto, 2006), reforça esta ideia, afirmando que não são apenas os professores que sofrem os impactos resultantes do seu sentimento de insatisfação perante o trabalho. O clima vivenciado na sala de aula também é afetado e em última instância cada um dos alunos que com eles interagem, visto que, o desinvestimento e a falta de motivação dos professores contribuem diretamente para o desinteresse dos alunos e consequentemente, para a menor qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

### **3. TELETRABALHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

#### **3.1. Impacto do teletrabalho na satisfação no trabalho**

Como vimos anteriormente, as investigações efetuadas com o propósito de compreender o impacto do teletrabalho no contexto dos professores têm-se focado sobretudo no ensino a distância e não, no teletrabalho como um todo. Porém, quando os professores trabalham em regime de teletrabalho não realizam apenas funções de ensino, também desenvolvem atividades extracurriculares, como por exemplo, reuniões, formações e preparação de aulas. Por este motivo, é importante compreender o impacto do teletrabalho na satisfação dos professores considerando todas as suas funções laborais e não exclusivamente o domínio do ensino.

O teletrabalho é uma prática pouco comum na área da educação, de igual modo, os estudos que se têm debruçado sobre o impacto do teletrabalho na satisfação no trabalho dos professores são escassos. Todavia, esta temática tem sido alvo de pesquisa noutras áreas profissionais. A revisão de literatura elaborada para este tópico refere-se à forma como o teletrabalho se relaciona com a satisfação no trabalho de profissionais de áreas distintas da educação, que apesar de não exercerem a mesma atividade laboral têm em comum o facto de trabalhar à distância com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

De acordo com Pinsonneault e Boisvert (2001), a satisfação no trabalho tem sido um dos resultados mais citado relativamente ao teletrabalho. Contudo, a literatura existente acerca desta temática mostra que não há exatidão sobre o impacto do teletrabalho na satisfação dos trabalhadores, pois estudos realizados obtiveram diferentes resultados. Smith et al. (2018) indicam que algumas pesquisas demonstram que o teletrabalho pode não aumentar a satisfação no trabalho, e em alguns casos, pode mesmo diminuir a satisfação no trabalho devido a vários fatores, como por exemplo: a redução do relacionamento interpessoal.

O isolamento e a redução de interações presenciais com os supervisores e os colegas de trabalho são dois aspetos que têm vindo a ser relacionados com o regime de teletrabalho e conseqüentemente, com a satisfação no trabalho dos teletrabalhadores.

Para Cooper e Kurland (2002) a diminuição das interações com os colegas de trabalho resultantes do teletrabalho, em comunhão com o aumento do sentimento de isolamento

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

resulta em níveis mais baixos de satisfação no trabalho. Por outro lado, existem autores que através das suas investigações concluíram que estes aspetos não são tão problemáticos como é referido em muitos casos. As pesquisas desenvolvidas por Fonner e Roloff (2010), indicam que menos interação com os outros pode ser benéfico. Na perspetiva destes autores, o teletrabalho está associado a trocas de informação menos frequentes comparativamente ao trabalho realizado presencialmente, devido à redução do número de reuniões e interrupções. Consequentemente, esta redução tem um impacto positivo nos níveis de stress do trabalhador muitas vezes associado a um sentimento de sobrecarga de informação e à incapacidade de concluir as suas tarefas no tempo estipulado. Por sua vez, a redução dos níveis de stress origina a diminuição de conflitos entre a vida profissional e a vida pessoal, resultando em satisfação no trabalho.

De acordo com, Batista e Girardi (2020), a flexibilização do tempo associada ao teletrabalho também tem impacto na satisfação no trabalho, dado que, os horários flexíveis possibilitam um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal o que proporciona aos trabalhadores uma sensação de felicidade que afeta positivamente a satisfação no trabalho. Esta ideia também é defendida por Fonner e Roloff (2010), que consideram que trabalhar pelo menos mais de metade da semana em teletrabalho oferece maior flexibilidade e, conseqüentemente, ajuda a equilibrar o trabalho com as responsabilidades pessoais o que é considerado mais satisfatório para os trabalhadores.

Como podemos observar nas pesquisas analisadas anteriormente, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é um fator decisivo quando se fala em satisfação no trabalho. O que representa a lógica tradicional que relaciona o teletrabalho com a satisfação no trabalho por meio dos conflitos entre a vida profissional e a vida pessoal (Fonner & Roloff, 2010).

Um estudo realizado por Golden e Veiga (2005) teve como objetivo explorar a relação entre teletrabalho e satisfação no trabalho. Através das suas pesquisas estes autores conseguiram identificar uma relação curvilínea em forma de U invertido entre o teletrabalho e a satisfação no trabalho, ou seja, quando o teletrabalho é realizado de forma parcial, os trabalhadores sentem-se satisfeitos. Contudo, quando o teletrabalho é realizado de forma regular ou a tempo inteiro, a satisfação no trabalho começa a estabilizar e a diminuir levemente. Em concordância com estes resultados, Brumma (2016) afirma que o teletrabalho praticado de forma intensa está associado à deterioração das relações entre

### **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

colegas de trabalho e ao isolamento profissional e social. Pelo contrário, realizar a atividade profissional em regime de teletrabalho parcialmente pode aumentar a produtividade individual e organizacional sem comprometer as relações cruciais com os pares ou resultar em sentimentos de exclusão social (Pyöriä, 2011). Dado os resultados obtidos, Golden e Veiga (2005), sugerem que o teletrabalho deve ser realizado de um modo parcial para que os teletrabalhadores se sintam satisfeitos no trabalho e, desta forma, otimizem os seus resultados.

São muitos os autores que concordam que o teletrabalho deve ser realizado a tempo parcial, de maneira a que os teletrabalhadores tenham a oportunidade de comparecer no escritório ocasionalmente (Batista & Girardi, 2020; Smith et al., 2018). Serra (1996, p.20) defende mesmo que “muitas das desvantagens apontadas ao teletrabalho em geral se referem, na realidade, ao teletrabalho feito em casa, a tempo inteiro”. Neste sentido, as organizações devem analisar o tempo que os colaboradores despendem a realizar as suas tarefas profissionais em teletrabalho para que o nível de satisfação no trabalho dos mesmos não seja comprometido por este fator (Golden & Veiga, 2005). No entanto, se as organizações considerarem implementar o teletrabalho, para ser realizado regularmente ou integralmente, devem preparar-se para mitigar os efeitos do isolamento promovendo ativamente a troca de ideias (Brumma, 2016).

As diferenças individuais (vide a personalidade), são indicadas como uma das causas para a falta de consenso entre trabalhadores relativo ao impacto que o teletrabalho apresenta nos seus níveis de satisfação no trabalho. Smith et al. (2028) desenvolveram uma investigação com o objetivo de compreender de que forma as cinco dimensões da personalidade, nomeadamente: abertura, consciência, extroversão, amabilidade e neuroticismo influenciam a satisfação no trabalho dos teletrabalhadores. Através dos resultados obtidos neste estudo, os autores concluíram que o tipo de personalidade afeta a satisfação no trabalho. Mais especificamente, os resultados obtidos mostram que os trabalhadores com alta capacidade de abertura, consciência, extroversão e amabilidade demonstram altos níveis de satisfação no trabalho e no polo oposto, trabalhadores com elevados níveis de neuroticismo não influenciam significativamente a satisfação no trabalho. Sendo assim, na perspetiva de Smith et al. (2018), é fundamental que os empregadores que desejam implementar o teletrabalho na organização compreendam a composição da personalidade dos seus trabalhadores a fim de melhorar a sua satisfação

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

no trabalho.

Para além da personalidade, também é importante que se valorize o facto de os trabalhadores realizarem teletrabalho de forma voluntária, ou seja, que sejam eles a optar por realizar a sua atividade profissional remotamente. Segundo Trembay (2002), os trabalhadores apresentam o nível de satisfação no trabalho mais elevado quando o teletrabalho é praticado voluntariamente.

Portanto, é fundamental que as organizações que ambicionem implementar práticas de teletrabalho valorizem a opinião dos seus colaboradores em relação a este modo de trabalho. Após a implementação, os empregadores devem continuar a acompanhar os seus colaboradores regularmente para evitar que as desvantagens se sobreponham aos benefícios e resultem num impacto negativo na satisfação no trabalho dos mesmos. Atualmente, com as mudanças repentinas que se têm feito sentir no modo de trabalho, devido à situação pandémica que o mundo atravessa, e não sabendo se o teletrabalho passará de uma opção para uma realidade é ainda mais importante compreender quais os impactos do teletrabalho na satisfação no trabalho.

## **4. METODOLOGIA**

### **4.1. Objetivos e questões de investigação**

A pandemia de Covid-19 desenrolou uma crise de saúde pública a nível mundial, desde então muitos têm sido os desafios com os quais a sociedade se tem deparado, sendo o teletrabalho um exemplo disso. Apesar das dificuldades vividas com esta mudança na rotina laboral, existe agora a oportunidade de investigar este modo de trabalho de uma forma mais ampla do que no passado, uma vez que o número de teletrabalhadores aumentou significativamente comparativamente a tempos pré-pandemia, particularmente em áreas como a da educação. Foi este contexto de mudança que despertou o interesse sobre a temática do teletrabalho na área da educação e esteve na génese da pergunta de partida que deu origem à presente investigação: “Qual o impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19?”.

Através da pergunta de partida definiram-se três objetivos principais, a saber: identificar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho na perspetiva dos professores; compreender a influência do teletrabalho na satisfação profissional docente e por fim, perceber se os professores consideram este modo de trabalho como uma opção para o seu futuro laboral.

De modo, a alcançar os objetivos propostos anteriormente desenvolveram-se as seguintes questões de investigação que vão orientar toda a dissertação.

1. Quais as principais vantagens e desvantagens apontadas pelos professores relativamente ao regime de teletrabalho que praticaram durante o período de isolamento?
2. Os professores sentiram-se mais satisfeitos com o seu trabalho quando realizaram a sua atividade profissional em teletrabalho durante o período de isolamento?
  - 2.1. Os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que ensinaram à distância?
  - 2.2. Os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que realizaram as atividades extracurriculares à distância?
3. Quais os fatores que contribuem para a satisfação dos professores quando realizam a sua atividade laboral em regime de teletrabalho?
4. Depois de experienciar o teletrabalho durante o confinamento devido à pandemia

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

de Covid-19, os professores demonstram interesse em realizar a sua atividade profissional em toda a sua dimensão, conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial?

As respostas para todas estas questões devem ser encontradas quando a presente investigação estiver concluída.

### **4.2. Hipóteses de investigação**

Para Pardal e Lopes (2011, p.15) as hipóteses são “proposições construídas de maneira a explicar ou compreender antecipadamente e provisoriamente um fenómeno determinado, as hipóteses constituem linhas de orientação que apontam direções do que se pretende demonstrar”. Depois de devidamente testadas as hipóteses podem ser aceites ou rejeitadas (Gil, 2008). Tendo por base as questões de investigação já expostas, formularam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1: As vantagens do teletrabalho diferem entre grupos de professores.

H1.1: Consoante a faixa etária a que pertence o(a) professor(a).

H1.2: Consoante o facto de o(a) professor(a) coabitar com pessoas dependentes.

H1.3: Consoante o tempo total de serviço docente.

H1.4: Consoante o(s) nível/níveis de ensino que o(a) professor(a) leciona.

H2: As desvantagens do teletrabalho diferem entre grupos de professores.

H2.1: Consoante a faixa etária a que pertence o(a) professor(a).

H2.2: Consoante o facto de o(a) professor(a) coabitar com pessoas dependentes.

H2.3: Consoante o tempo total de serviço docente.

H2.4: Consoante o(s) nível/níveis de ensino que o(a) professor(a) leciona.

H3: No geral, a satisfação dos professores foi afetada durante o período em que

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

realizaram a sua atividade laboral em regime de teletrabalho.

H3.1: Os professores pertencentes a uma faixa etária mais reduzida sentiram-se mais satisfeitos comparativamente aos restantes durante o regime de teletrabalho.

H3.2: Os professores do 1º ciclo sentiram-se menos satisfeitos comparativamente aos restantes durante o regime de teletrabalho.

H3.3: Os professores que vivem mais distantes da escola onde lecionam sentiram-se mais satisfeitos comparativamente aos restantes durante o regime de teletrabalho.

H3.4: Os professores que durante o regime de teletrabalho coabitaram com pessoas que estavam a vivenciar a mesma situação sentiram-se menos satisfeitos comparativamente aos restantes.

H3.5: Os professores que durante o regime de teletrabalho não coabitaram com crianças que frequentavam aulas *online* sentiram-se menos satisfeitos comparativamente aos restantes.

H3.6: Os professores que reconhecem que as suas competências digitais são limitadas sentiram-se menos satisfeitos comparativamente aos restantes durante o regime de teletrabalho.

H4: Os professores sentiram-se satisfeitos durante o período em que ensinaram à distância.

H4.1: Os professores que não demonstraram ter dificuldade em desenvolver um método apropriado para transmitir eficazmente os conhecimentos aos alunos sentiram-se satisfeitos com o ensino a distância.

H4.2: Os professores que não demonstraram ter dificuldade em cumprir o programa curricular sentiram-se satisfeitos com o ensino a distância.

H4.3: Os professores que não demonstraram ter dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados sentiram-se satisfeitos com o ensino a distância.

H4.4: Os professores que não demonstraram ter dificuldade em avaliar as

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

aprendizagens sentiram-se satisfeitos com o ensino a distância.

H5: Os professores sentiram-se satisfeitos durante o período em que realizaram as atividades extracurriculares em regime de teletrabalho.

H5.1: Os professores que indicam que as reuniões *online* permitem um melhor aproveitamento do tempo sentiram-se satisfeitos com este método.

H6: Os professores encaram o teletrabalho como uma opção para o futuro na área da educação.

### **4.3. Método**

O método de pesquisa escolhido para conduzir a presente investigação foi o estudo de caso. Segundo Oliveira e Ferreira (2014), Robert Yin é um dos autores mais reconhecidos nesta temática. Este autor considera que “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenómeno e o contexto não estão claramente definidos.” (Yin, 2001, p.32). De forma resumida, os estudos de caso correspondem, “(...) a um modelo de análise intensiva de uma situação particular (caso).” (Pardal & Lopes, 2011, p. 33).

Oliveira e Ferreira (2014) explicam que o estudo de caso se refere a um método que possibilita o estudo aprofundado de uma entidade bem definida e é aplicado essencialmente quando a pergunta de partida se baseia em saber o “como” ou o “porquê” de um determinado fenómeno. Este método foca-se num fenómeno que está a acontecer em contexto real (Oliveira & Ferreira, 2014) e no qual o investigador tem pouco ou nenhum controlo (Yin, 2001).

Além disso, o estudo de caso pode ser utilizado com abordagens quantitativas e qualitativas (Ventura, 2007). Para Yin (2001) este método de pesquisa pode inclui-las, ou mesmo ser limitado às evidências quantitativas.

Com o passar dos tempos, tem ocorrido um acréscimo na frequência da utilização do estudo de caso como método de pesquisa pelos investigadores sociais, uma vez que, este se enquadra em investigações com diferentes propósitos. Ou seja, é possível aplicar o

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

estudo de caso tanto em pesquisas exploratórias como em pesquisas descritivas ou explicativas (Gil, 2008).

(...) o explicativo, pretende identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenómenos, explicando as suas causas; o exploratório, que visa compreender um fenómeno ainda pouco estudado ou aspetos específicos de uma teoria ampla; e o descritivo que pretende descrever determinada população ou fenómeno. (Oliveira & Ferreira, 2014, p.96)

Deste modo, esta investigação baseia-se num estudo de caso de cariz exploratório, uma vez que, a finalidade deste estudo é compreender como é que a vida profissional dos professores, nomeadamente a sua satisfação no trabalho, foi afetada devido ao regime de teletrabalho que foi implementado em consequência da rápida propagação do novo coronavírus. Sendo uma temática tão atual os estudos que a abordam são escassos, principalmente quando nos referimos à área da educação em Portugal.

Para prosseguir o estudo, não foi selecionada uma escola, mas sim um agrupamento de escolas, mais concretamente, o agrupamento de escolas de Carregal do Sal. A escolha do agrupamento ao invés de apenas uma escola prendeu-se com o facto de neste caso existir a possibilidade de o estudo abranger professores que lecionam diferentes níveis de ensino, nomeadamente, ensino básico que é constituído pelo 1º ciclo (1º, 2º, 3º e 4º anos), 2º ciclo (5º e 6º anos), 3º ciclo (7º, 8º e 9º anos) e ensino secundário (10º, 11º e 12º anos).

### **4.4. Instrumento de recolha de dados**

A recolha de dados é uma etapa fundamental para alcançar os objetivos definidos para a investigação. No caso desta dissertação, optou-se pela utilização do questionário como instrumento de recolha de dados. Este instrumento de recolha de dados:

Consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema (...). (Quivy &

Campenhoudt, 1998, p.188)

Como referido anteriormente, a temática abordada através desta investigação surgiu durante a pandemia e por isso foi ainda pouco estudada, ou seja, não existia um questionário que permitisse alcançar os objetivos inicialmente estabelecidos. Portanto, procedeu-se à elaboração do questionário.

O questionário foi desenvolvido com base nos objetivos previamente definidos. A revisão da literatura existente aliada à informação diária fornecida, essencialmente através dos meios de comunicação, acerca da implementação do teletrabalho no âmbito escolar permitiu elaborar um questionário adequado para alcançar os objetivos da investigação. Desta forma, o questionário intitulado como “O impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19” compreende trinta e cinco perguntas, sendo que destas apenas uma pergunta é aberta e apenas duas não são de carácter obrigatório, visto que, não se aplicam a todos os possíveis inquiridos. O questionário também é constituído por uma descrição inicial que explica aos participantes a finalidade da investigação e informa sobre o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos.

O questionário está dividido em cinco secções. A primeira diz respeito à caracterização sociodemográfica e profissional dos inquiridos, nomeadamente, sexo, faixa etária, estado civil, número de coabitantes, existência de coabitantes dependentes, habilitações literárias, tempo de serviço docente, níveis de ensino que leciona e por fim, disciplinas lecionadas.

Quanto à segunda secção é composta por cinco perguntas que se referem à implementação do teletrabalho e às condições vivenciadas pelos professores durante o período de confinamento devido à crise de saúde pública de Covid-19. Quatro das perguntas apresentadas são compostas por duas opções de resposta “Sim” e “Não”.

A perceção do impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores devido à crise de saúde pública de Covid-19 comporta sete perguntas e diz respeito à terceira secção do questionário. As duas primeiras questões deste tópico referem-se às vantagens e às desvantagens sentidas pelos professores relativamente ao teletrabalho, sendo solicitado aos inquiridos que assinalem o grau de frequência com que sentiram cada uma das vantagens e desvantagens indicadas, para isso recorreu-se à utilização de uma escala

### **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

tipo-*Likert* de 5 pontos onde as opções de resposta são: “Nunca”, “Raramente”, “Ocasionalmente”, “Frequentemente” e “Muito Frequentemente”. Nas restantes perguntas é solicitado aos inquiridos que assinalem o seu grau de concordância relativamente a cada uma das afirmações, utilizando a Escala de *Likert* de 5 pontos, neste caso as opções de resposta são: “Discordo totalmente”, “Discordo”, “Não concordo nem discordo”, “Concordo” e “Concordo totalmente”.

A quarta secção é formada por nove perguntas e refere-se ao impacto do teletrabalho no processo de ensino/aprendizagem devido à pandemia de Covid-19. Assim como na secção anterior, nas primeiras oito perguntas é solicitado aos inquiridos que assinalem o seu grau de concordância relativamente a cada uma das afirmações. Somente a última pergunta apresenta três respostas possíveis, para que os professores inquiridos possam indicar se a sua satisfação geral perante o trabalho foi afetada enquanto estiveram a trabalhar em regime de teletrabalho e se “Sim” de que forma.

Por fim, a quinta e última secção relativa à perceção dos professores quanto ao futuro do teletrabalho na área da educação apresenta cinco perguntas. Novamente, em quatro destas perguntas é solicitado aos inquiridos que indiquem o seu grau de concordância relativamente a cada uma das afirmações. Existe ainda uma questão aberta que permite aos participantes deste estudo indicar a percentagem (%) de aulas que consideram adequadas serem lecionadas em regime de ensino a distância.

Para desenvolver este questionário recorreu-se a uma plataforma *online*, mais concretamente, ao *Google Forms*. O questionário encontra-se disponível no ANEXO A.

Antes da divulgação do questionário foi realizado o pré-teste que foi aplicado a cinco docentes que experienciaram o regime de teletrabalho durante o período de isolamento social devido à crise de saúde pública de Covid-19. Aos participantes do pré-teste foi pedido para que efetuassem a análise do questionário, nomeadamente, referir quanto tempo demora a responder, a facilidade de interpretação das perguntas, se a estrutura do questionário é adequada ao que se pretende e ainda, se possível e necessário expor sugestões de melhoria. As respostas ao pré-teste foram positivas e os participantes revelaram demorar aproximadamente quinze minutos a responder ao questionário. Além disso, foi ainda acrescentada a pergunta número vinte e sete ao questionário sugerida por um dos participantes que mencionou a importância de elaborar uma pergunta relacionada

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

com a avaliação das aprendizagens dos alunos durante o ensino a distância, enriquecendo o estudo.

### **4.5. Procedimento**

O primeiro contacto com o agrupamento de escolas de Carregal do Sal foi estabelecido no dia 17 de maio de 2022. Durante a reunião com a diretora do agrupamento de escolas de Carregal do Sal, Maria João Marques, foram expostos os objetivos que se pretendem alcançar com a presente investigação, assim como, o questionário que seria divulgado aos professores. A diretora mostrou-se disponível para divulgar o questionário aos professores e forneceu ainda informações importantes para o estudo, como o número total de professores que lecionam no agrupamento.

O questionário foi divulgado pela diretora através de *email* a todos os professores do ensino básico (1ºciclo, 2ºciclo, 3ºciclo) e do ensino secundário que lecionaram no agrupamento de escolas de Carregal do Sal, no ano letivo, 2021/2022. O questionário esteve disponível para que fosse respondido entre os dias 26 de maio e 4 de julho de 2022.

Tendo em conta que o instrumento utilizado para a recolha de dados é o questionário, a análise dos mesmos foi realizada através de análise estatística, utilizando como ferramenta o programa IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 25.

### **4.6. Participantes**

O presente estudo de caso, realizou-se no agrupamento de escolas de Carregal do Sal, como mencionado. Neste contexto, o questionário destina-se a todos os professores do ensino básico e secundário pertencentes a este agrupamento que experienciaram o regime de teletrabalho em contexto de pandemia. Dos 124 professores que preenchem todos os requisitos enumerados anteriormente, 81 responderam ao inquérito, o que equivale a uma adesão ao questionário de aproximadamente 65%.

A caracterização sociodemográfica e profissional dos participantes está representada

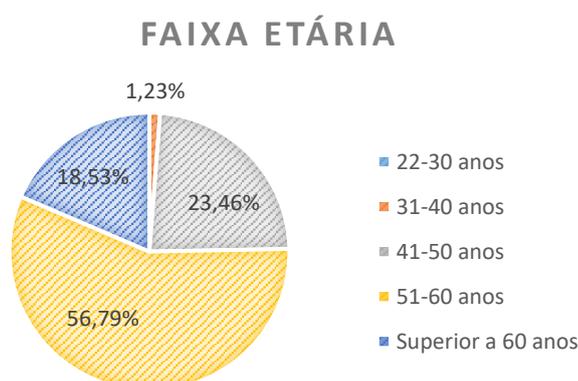
no próximo tópico.

#### **4.6.1. Caracterização sociodemográfica**

Os dados fornecidos, de seguida, através de gráficos permitem definir a caracterização sociodemográfica dos participantes deste estudo, ou seja, dos 81 professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal, situado no distrito de Viseu.

No que diz respeito ao sexo dos participantes, verificou-se que o número de participantes do sexo feminino (77,78%) é significativamente mais elevado comparativamente ao número de participantes do sexo masculino (22,22%).

Com base no Gráfico 1 é possível perceber que a faixa etária à qual a maior parte dos professores inquiridos pertence é dos 51 aos 60 anos (56,79%), seguindo-se a faixa etária dos 41 aos 50 anos (23,46%) e aqueles com idade superior a 60 anos (18,53%). Podemos ainda concluir que não existe nenhum(a) professor(a) com idade compreendida entre os 22 e os 30 anos a responder ao questionário. Este gráfico demonstra, que a maioria da população docente do agrupamento de escolas de Carregal do Sal está a aproximar-se do fim da carreira profissional.



**Gráfico 1.** Distribuição dos participantes por faixa etária.

Quanto às habilitações literárias, a generalidade dos professores inquiridos são licenciados (81,48%), pelo contrário, apenas 16,05% concluíram o mestrado, como se pode constatar através do Gráfico 2.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

### HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

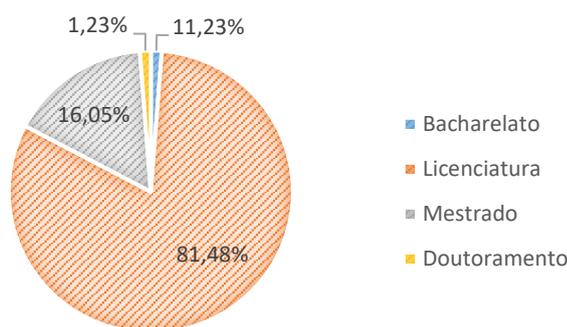


Gráfico 2. Distribuição dos participantes por habilitações literárias.

Os dados obtidos através do Gráfico 3 revelam que dos 81 professores inquiridos, 27 indicam que na sua residência vivem 3 pessoas, incluindo-se a si nessa contagem, 22 mencionam que vivem 4 pessoas na sua residência, 14 que vivem 2 pessoas, 8 revelam viver sozinhos e apenas 1 menciona que na sua residência vivem mais de 5 pessoas. Além disso, dos 81 participantes na pesquisa, 53 revelam que na sua residência não vive nenhuma pessoa dependente (65,43%), por exemplo, crianças ou pessoas com limitações físicas, como é possível observar no Gráfico 4.

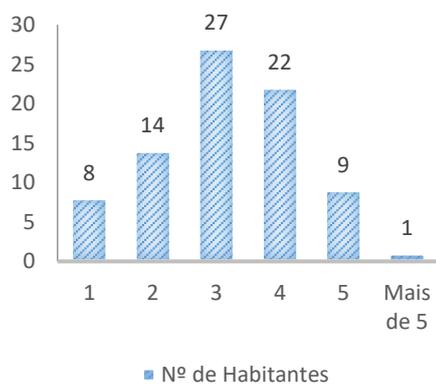


Gráfico 3. Distribuição dos participantes por número de habitantes na sua residência.

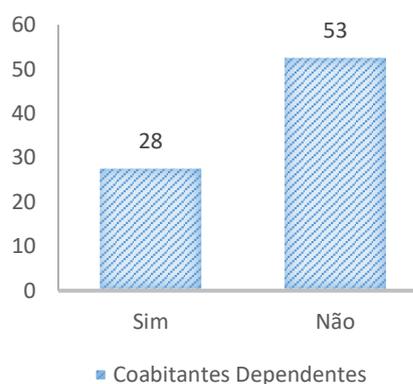


Gráfico 4. Distribuição dos participantes por coabitantes dependentes.

### 4.6.2. Caracterização profissional

Quanto à caracterização profissional, o Gráfico 5, revela que a maioria dos participantes deste estudo já exercem a profissão de docente há mais de 20 anos, mais

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

especificamente 45,68% dos inquiridos afirmam que o seu tempo total de serviço na carreira se enquadra no intervalo de tempo entre 21 e 30 anos e 44,44% entre os 31 e 40 anos.

### TEMPO DE SERVIÇO DOCENTE

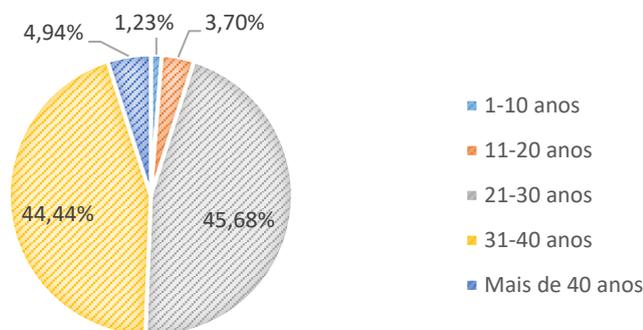


Gráfico 5. Distribuição dos participantes por tempo total de serviço docente.

Além disso, também é possível concluir que a percentagem de professores inquiridos não divergiu muito quanto aos níveis de ensino que lecionam, como podemos verificar no Gráfico 6. Neste sentido, a percentagem de professores que leciona no 1ºciclo, 3ºciclo e ensino secundário é igual (14,81%) e pouco distante da percentagem de professores que leciona no 2ºciclo (20,99%). No entanto, é importante salientar que no processo de transferência dos dados do *Google forms* para o *SPPS* foi necessário introduzir mais uma opção nos níveis de ensino para facilitar a análise de dados, uma vez que, existem professores a lecionar em diferentes níveis de ensino, nomeadamente, 34,57%, o que pode ter interferido com os resultados obtidos.

### NÍVEIS DE ENSINO

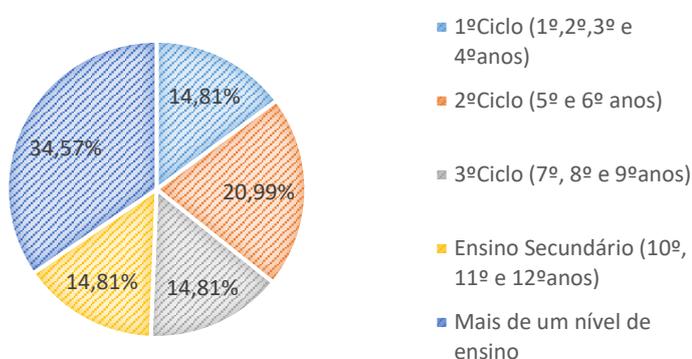


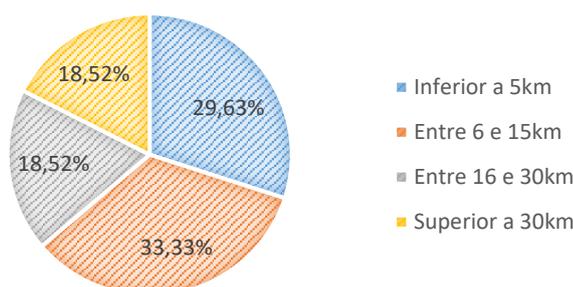
Gráfico 6. Distribuição dos participantes por níveis de ensino que lecionam.

#### **4.7. Análise descritiva dos resultados**

Neste tópico, procedeu-se à análise descritiva de alguns resultados relevantes para a presente investigação.

O Gráfico 7 mostra que não existe uma variação abrupta nas respostas dadas pelos professores quanto à distância percorrida entre o seu local de residência e o agrupamento de escolas de Carregal do Sal, escola onde se encontravam colocados durante o período em que desempenharam a sua atividade profissional em teletrabalho. 33,33% dos participantes neste estudo mencionam que a distância entre a sua casa e o trabalho, no período de confinamento, variava entre 6 e 15km; 29,63% revela que este trajeto era inferior a 5km. A mesma percentagem de inquiridos (18,52%) refere que a distância entre sua casa e a escola variava entre 16 e 30km ou era superior a 30km.

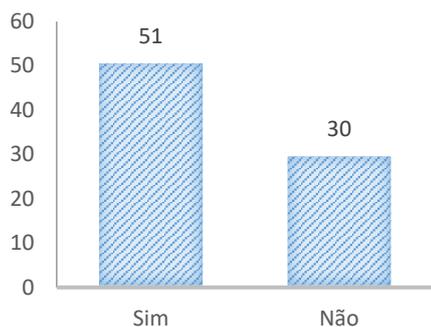
**DISTÂNCIA CASA-ESCOLA**



**Gráfico 7.** Distribuição dos participantes por distância casa-escola.

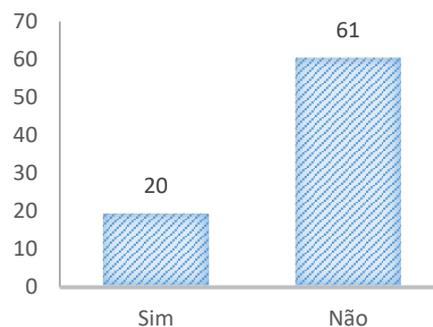
Os dados representados através do Gráfico 8, do Gráfico 9 e do Gráfico 10, referem-se ao período em que os professores inquiridos estiveram a desenvolver a sua atividade profissional em regime de teletrabalho, devido à pandemia de Covid-19. Deste modo, podemos concluir através do Gráfico 8 que a maioria dos professores inquiridos (51) conviveu com pessoas que também realizaram a sua atividade laboral a partir de casa durante este período, no entanto, somente 20, dos 81 professores, tinham crianças com idade inferior ou igual a 12 anos a frequentar aulas *online*, como é possível observar no Gráfico 9. Além disso, observando o Gráfico 10, também é possível verificar que muitos dos professores que participaram neste estudo (71) possuíam, em casa, um espaço próprio para desenvolver as suas funções laborais.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal



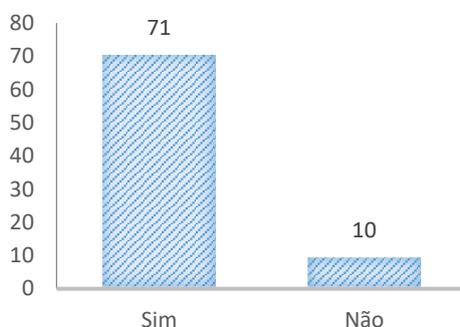
■ Coabitantes em Teletrabalho

**Gráfico 8.** Distribuição dos participantes com /sem coabitantes em teletrabalho.



■ Crianças com Aulas Online

**Gráfico 9.** Distribuição dos participantes com/sem crianças em aulas *online*.



■ Espaço Próprio para Teletrabalho

**Gráfico 10.** Distribuição dos participantes com/sem espaço próprio para teletrabalho.

No que se refere à implementação do teletrabalho na área da educação, consequência da pandemia de Covid-19, verifica-se que a generalidade dos professores (97,5%) considerou esta medida como acertada, como mostra a Tabela 1.

**Tabela 1.** Distribuição dos participantes por resposta à pergunta “Quando o teletrabalho foi implementado devido à propagação do novo coronavírus, considerou a decisão acertada?”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Sim	79	97,5
Não	2	2,5
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Para simplificar a análise da Tabela 2 efetuou-se uma recodificação da variável “adaptação teletrabalho” referente à afirmação presente no questionário “Relativamente à implementação do teletrabalho, adaptei-me facilmente à mudança do trabalho presencial para este regime”. A variável é constituída por cinco grupos que correspondem às cinco respostas possíveis para esta afirmação, são elas: “Discordo totalmente”, “Discordo”, “Não concordo nem discordo”, “Concordo” e “Concordo Totalmente”. O objetivo da recodificação da variável foi agrupar os cinco grupos em apenas três grupos. Neste sentido, os dois grupos de professores que responderam “Discordo totalmente” e “Discordo” foram agrupados num único grupo denominado por “Discordo”, da mesma forma, os dois grupos de professores que responderam “Concordo totalmente” e “Concordo” foram agrupados num grupo denominado por “Concordo”, o grupo que respondeu “Não concordo nem discordo” não foi modificado. É relevante salientar que este processo será aplicado em todas as variáveis compostas por estes cinco grupos, de modo, a facilitar toda a análise de dados da presente investigação.

Embora a opinião seja quase unânime quanto à implementação do teletrabalho, a adaptação a este modo de trabalho não ocorreu da mesma forma para todos os professores, como mostra a Tabela 2. Embora 61,7% dos professores inquiridos revele que se adaptou facilmente à mudança do trabalho presencial para o regime de teletrabalho, 25,9% indica o contrário, mostrando que este processo foi um desafio.

**Tabela 2.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Relativamente à implementação do teletrabalho, adaptei-me facilmente à mudança do trabalho presencial para este regime”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	21	25,9
Não concordo nem discordo	10	12,3
Concordo	50	61,7
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo em conta, que as opções de resposta fornecidas aos professores para indicar o grau de frequência com que sentiram cada uma das vantagens e desvantagens mencionadas são cinco, nomeadamente, “nunca”, “raramente”, “ocasionalmente”, “frequentemente” e “muito frequentemente”, de forma a simplificar a elaboração da

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Tabela 3 estas opções foram substituídas por valores numéricos, mais concretamente, 1,2,3,4 e 5. Sendo que, “1” corresponde a “nunca” e “5” a “muito frequentemente”.

Neste sentido, no que respeita ao grau de frequência com que os professores sentiram as vantagens relativas ao regime de teletrabalho, podemos afirmar com base na Tabela 3 que a “diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus” (muito frequentemente) foi a vantagem relativa ao teletrabalho que os professores indicam ter sentido com maior frequência. Seguindo-se a “poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho” (frequentemente), a “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)” (frequentemente) e por fim, o “ambiente confortável e familiar para trabalhar” (frequentemente). Pelo contrário, a “redução do *stress* provocado por relações conflituantes no trabalho” (raramente) foi a vantagem sentida com menor frequência pelos professores.

**Tabela 3.** Mediana do grau de frequência com que os professores sentiram cada uma das vantagens indicadas relacionadas com o regime de teletrabalho.

	Mediana
(a) Diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus	5
(b) Poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho	4
(c) Redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)	4
(d) Redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho	3
(e) Redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho	2
(f) Redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho	3
(g) Maior capacidade de concentração	3
(h) Maior autonomia	3
(i) Aumento da produtividade laboral	3
(j) Maior facilidade na organização do tempo	3
(k) Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	3
(l) Melhoria da qualidade de vida	3
(m) Ambiente confortável e familiar para trabalhar	4

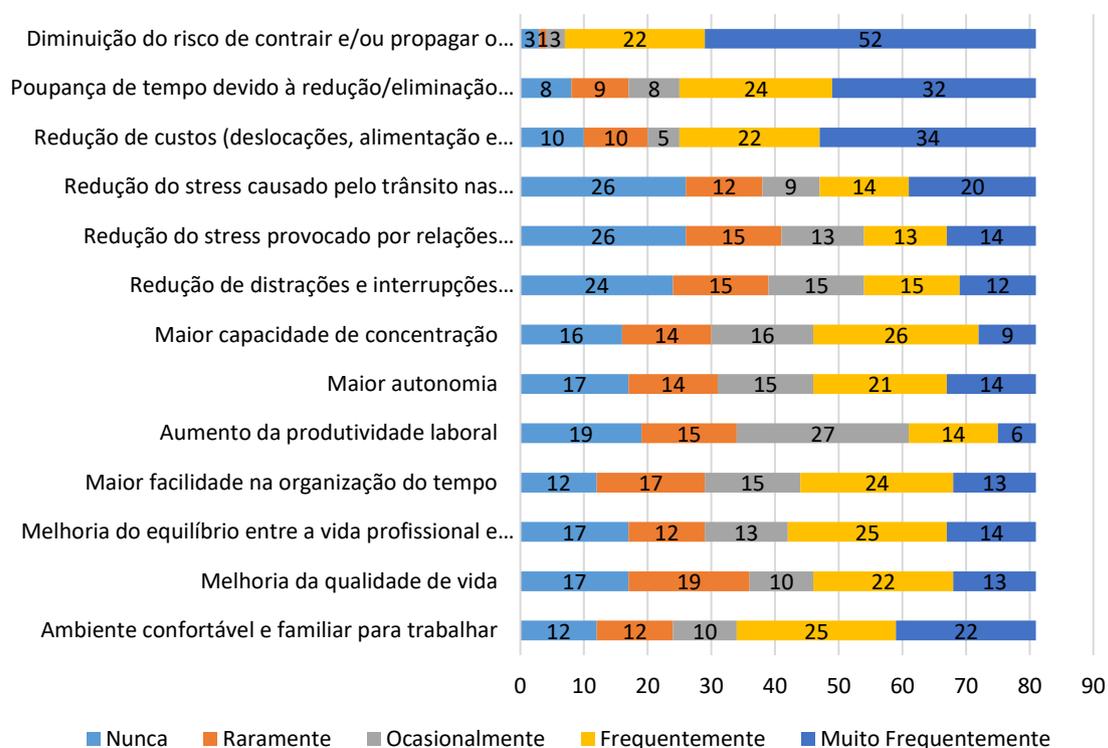
Fonte: Elaborado pela autora.

O Gráfico 11 permite confirmar as conclusões obtidas anteriormente através dos dados da Tabela 3, porém, de forma mais pormenorizada. Ou seja, ao analisar o gráfico é possível verificar que no caso da vantagem que diz respeito à “diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus”, dos 81 professores inquiridos, 52 mencionam

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

ter sentido esta vantagem “muito frequentemente” e 22 “frequentemente” enquanto realizaram a sua atividade laboral em regime de teletrabalho durante o isolamento de devido à pandemia de Covid-19, sendo, a vantagem que os professores indicam ter sentido com maior frequência. Quanto à vantagem do teletrabalho que os professores indicam ter sentido com menor frequência, nomeadamente, a “redução do *stress* provocado por relações conflituantes no trabalho”, verifica-se que é a única vantagem em que mais de metade dos professores inquiridos revela “nunca” ou “raramente” ter sentido relativamente ao regime de teletrabalho.

### VANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO



**Gráfico 11.** Distribuição dos participantes quanto ao grau de frequência com que sentiram cada uma das vantagens relacionadas com o regime de teletrabalho.

A Tabela 4 permite retirar as mesmas conclusões enunciadas anteriormente, porém, com a introdução do parâmetro “desvantagens do teletrabalho”. Neste caso, as desvantagens sentidas com maior grau de frequência pelos professores durante o período em que realizaram a sua atividade profissional em regime de teletrabalho foram: “trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente” (frequentemente); “maior dificuldade em “desligar” do trabalho” (frequentemente);

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

“aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)” (frequentemente) e ainda, “aumento do isolamento social e profissional” (frequentemente). O “prejuízo nas relações familiares” (raramente) foi a desvantagem que os professores sentiram com menor grau de frequência.

**Tabela 4.** Mediana do grau de frequência com que os professores sentiram cada uma das desvantagens indicadas relacionadas com o regime de teletrabalho.

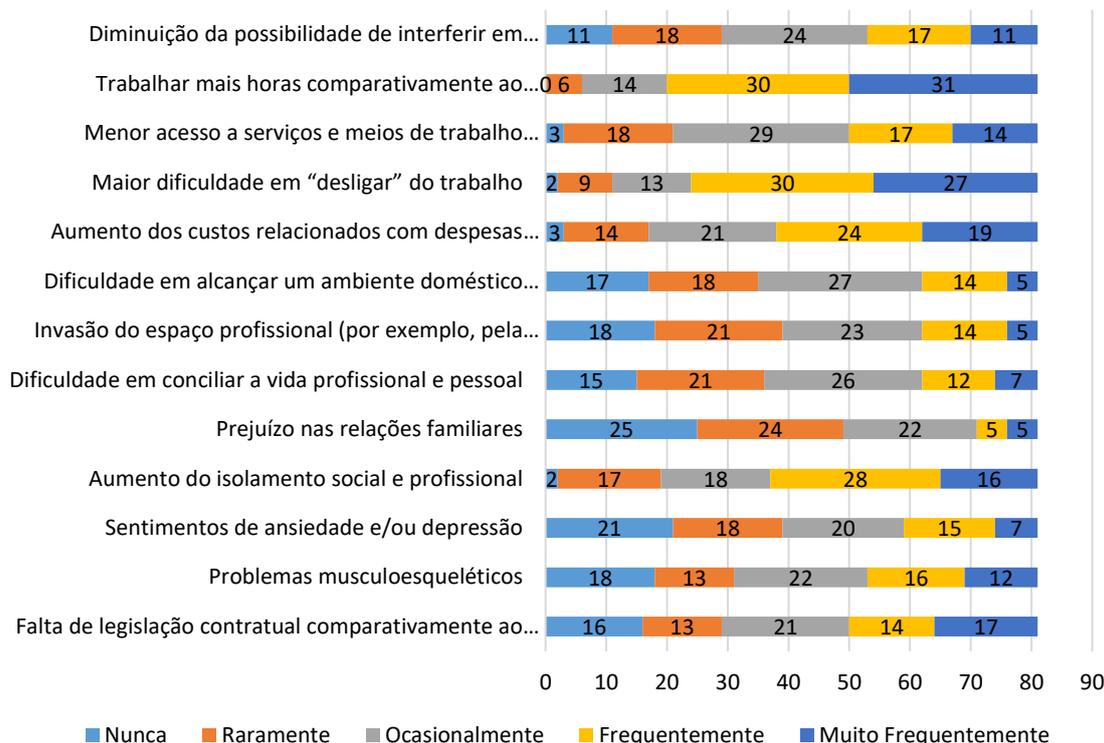
	Mediana
(a) Diminuição da possibilidade de interferir em decisões relacionadas com a atividade profissional	3
(b) Trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente	4
(c) Menor acesso a serviços e ferramentas de trabalho essenciais para a realização de tarefas profissionais	3
(d) Maior dificuldade em “desligar” do trabalho	4
(e) Aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)	4
(f) Dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional	3
(g) Invasão do espaço profissional (por exemplo, pela família)	3
(h) Dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal	3
(i) Prejuízo nas relações familiares	2
(j) Aumento do isolamento social e profissional	4
(k) Sentimentos de ansiedade e/ou depressão	3
(l) Problemas musculoesqueléticos	3
(m) Falta de legislação contratual comparativamente ao trabalho presencial	3

Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados obtidos através do Gráfico 12 permitem retirar as mesmas conclusões referentes às desvantagens que os professores, que participaram na presente investigação, indicam ter sentido com maior e menor grau de frequência relativamente ao regime de teletrabalho que experienciaram durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19. Todavia, analisando o gráfico é possível ainda afirmar que a desvantagem “trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente” foi aquela que os professores indicam ter sentido com maior grau de frequência, mais especificadamente, dos 81 participantes, 31 revelam ter sentido esta desvantagem “muito frequentemente” e 30 “frequentemente” durante o regime de teletrabalho.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

### DESVANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO



**Gráfico 12.** Distribuição dos participantes quanto ao grau de frequência com que sentiram cada uma das desvantagens relacionadas com o regime de teletrabalho.

## 4.8. Análise e discussão dos resultados

Nesta fase da investigação, as hipóteses previamente definidas serão testadas com a finalidade de responder às questões de investigação e os resultados obtidos serão discutidos com base na revisão da literatura elaborada.

### 4.8.1. Quais as principais vantagens e desvantagens apontadas pelos professores relativamente ao regime de teletrabalho que praticaram durante o período de isolamento?

A resposta para a primeira questão de investigação “quais as principais vantagens e desvantagens apontadas pelos professores relativamente ao regime de teletrabalho que praticaram durante o período de isolamento?” já foi abordada no tópico anterior, com base na análise das Tabelas 3 e 4 e de forma mais pormenorizada, com base nos Gráficos 11 e 12.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Assim sendo, podemos afirmar que as principais vantagens apontadas pelos professores relativamente ao regime de teletrabalho, implementado durante o período de isolamento, foram: “diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus”; “poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho”; “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)”; e “ambiente confortável e familiar para trabalhar”. É lógico que “a diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus” tenha sido a vantagem que os professores sentiram com maior grau de frequência durante o período em que trabalharam a partir de casa, uma vez que, o teletrabalho foi adotado devido à pandemia de Covid-19. Quanto à “poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho” e à “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)” vão de encontro aos resultados divulgados no relatório de JLL *The Future of Office Demand*, que indicam a ausência de deslocações casa-trabalho como o fator mais apreciado em tempos de pandemia (Lopes, 2020).

Contrariamente, as principais desvantagens apontadas pelos professores foram: “trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente”; “maior dificuldade em “desligar” do trabalho”; “aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)””; e “aumento do isolamento social e profissional”. Assim confirmando a presente investigação, um estudo desenvolvido por Silva (2021) revela que os profissionais que desenvolvem as suas funções em regime de teletrabalho afirmam trabalhar mais horas relativamente à forma tradicional de trabalho, sendo esta uma das principais desvantagens desta modalidade de trabalho. Mais especificamente, um estudo realizado na área da educação concluiu que os professores indicam que existe uma sobrecarga no trabalho quando este é realizado a partir de casa (Velooso & Mill, 2017). Além disso, o “aumento do isolamento social e profissional” também tem sido referido por vários autores como sendo uma desvantagem do teletrabalho (Kurland & Bailey, 1999; Parajuli, 2020; Tremblay, 2002). Um estudo realizado durante o período de confinamento devido à pandemia de Covid-19 revela que a interação humana e a socialização com os colegas foi o que os trabalhadores em regime de teletrabalho mais sentiram falta (Lopes, 2020).

Com a ambição de apresentar respostas mais detalhadas para esta questão, efetuou-se uma pesquisa no sentido de compreender se as vantagens e desvantagens do teletrabalho diferem entre grupos de professores. Para isso, elaboraram-se as Tabelas 5, 6, 7, 8, 9, 10,

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

11 e 12 através do cálculo das medianas e utilizando os testes não paramétricos<sup>4</sup> de *Mann-Whitney U* (quando se comparam 2 grupos) e de *Kruskal-Wallis* (quando se comparam mais do que 2 grupos), estes dois testes permitem testar se as medianas das respostas dadas pelos professores pertencentes a diferentes grupos são ou não iguais. Ou seja, se o grau de frequência com que os professores sentiram cada uma das vantagens/desvantagens mencionadas, relativas ao teletrabalho, difere consoante a faixa etária, o facto de coabitar com pessoas dependentes, o tempo total de serviço docente, e por último, o(s) nível/níveis de ensino que leciona.

---

<sup>4</sup> Optou-se pela realização de um teste não paramétrico em virtude de as variáveis em análise serem todas ordinais (Marôco, 2018).

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 5.** Mediana e Teste de *Kruskal-Wallis* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante a faixa etária a que pertencem.

VANTAGENS	Mediana				Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>		
	31-40	41-50	51-60	+60	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus	5	5	5	5	0,953	0,813	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho	5	4	4	4	3,425	0,331	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)	5	5	4	4	4,785	0,188	Não rejeitar a hipótese nula
(d) Redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho	5	3	3	2	3,430	0,330	Não rejeitar a hipótese nula
(e) Redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho	5	3	2	2	4,707	0,195	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho	5	3	2	2	9,750	0,021	Rejeitar a hipótese nula
(g) Maior capacidade de concentração	5	4	3	3	7,201	0,066	Não rejeitar a hipótese nula
(h) Maior autonomia	5	4	3	2	7,341	0,062	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Aumento da produtividade laboral	3	3	3	2	9,023	0,029	Rejeitar a hipótese nula
(j) Maior facilidade na organização do tempo	3	4	3	3	1,521	0,677	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	5	3	3,5	3	3,476	0,324	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Melhoria da qualidade de vida	4	3	3	3	1,158	0,763	Não rejeitar a hipótese nula
(m) Ambiente confortável e familiar para trabalhar	4	4	4	4	2,217	0,529	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 6.** Mediana e Teste de *Mann-Whitney U* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o facto de coabitar ou não pessoas dependentes.

VANTAGENS	Mediana		Teste de <i>Mann-Whitney U</i>		
	Sim	Não	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus	5	5	0,018	0,986	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho	4	4	-1,593	0,111	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)	5	4	-1,950	0,051	Não rejeitar a hipótese nula
(d) Redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho	3,5	2	-2,000	0,045	Rejeitar a hipótese nula
(e) Redução do <i>stress</i> provocado por relações conflituantes no trabalho	3	2	-0,612	0,540	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho	2,5	3	-0,519	0,604	Não rejeitar a hipótese nula
(g) Maior capacidade de concentração	3	3	-0,403	0,687	Não rejeitar a hipótese nula
(h) Maior autonomia	3	3	-0,208	0,835	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Aumento da produtividade laboral	3	3	0,190	0,850	Não rejeitar a hipótese nula
(j) Maior facilidade na organização do tempo	3	3	-0,163	0,871	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	3	3	0,275	0,783	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Melhoria da qualidade de vida	2	4	1,674	0,094	Não Rejeitar a hipótese nula
(m) Ambiente confortável e familiar para trabalhar	3,5	4	1,079	0,280	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 7.** Mediana e Teste de *Kruskal-Wallis* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o tempo total de serviço docente.

VANTAGENS	Mediana					Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>		
	1-10	11-20	21-30	31-40	+40	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus	5	5	5	4,5	5	7,715	0,103	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho	3	5	5	4	3	8,299	0,081	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)	4	5	5	4	3	10,629	0,031	Rejeitar a hipótese nula
(d) Redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho	1	5	4	2	2,5	7,958	0,093	Não rejeitar a hipótese nula
(e) Redução do <i>stress</i> provocado por relações conflitantes no trabalho	1	5	3	2	2,5	8,448	0,076	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho	1	5	3	2	2,5	8,928	0,063	Não rejeitar a hipótese nula
(g) Maior capacidade de concentração	2	4	3	3	2,5	2,976	0,562	Não rejeitar a hipótese nula
(h) Maior autonomia	3	5	3	3	2,5	3,538	0,472	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Aumento da produtividade laboral	1	3	3	2	2,5	8,504	0,075	Não rejeitar a hipótese nula
(j) Maior facilidade na organização do tempo	1	3	4	3	2,5	7,156	0,128	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	1	3	4	3	2,5	6,111	0,191	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Melhoria da qualidade de vida	1	3	3	3	3	3,654	0,455	Não rejeitar a hipótese nula
(m) Ambiente confortável e familiar para trabalhar	2	3	4	4	2,5	3,465	0,483	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 8.** Mediana e Teste de *Kruskal-Wallis* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as vantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o(s) nível/níveis de ensino que leciona.

VANTAGENS	Mediana					Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>		
	1ºCiclo	2ºCiclo	3ºCiclo	Ensino Secundário	+ de um nível de ensino	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus	5	5	5	4	5	4,300	0,367	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho	3,5	4	4	2	5	14,445	0,006	Rejeitar a hipótese nula
(c) Redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)	3	4	4,5	2	5	19,553	0,001	Rejeitar a hipótese nula
(d) Redução do <i>stress</i> causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho	1,5	3	4	1	4	14,452	0,006	Rejeitar a hipótese nula
(e) Redução do <i>stress</i> provocado por relações conflitantes no trabalho	1	3	3,5	1	3	21,710	0,000	Rejeitar a hipótese nula
(f) Redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho	1,5	2	4	2	3	11,802	0,019	Rejeitar a hipótese nula
(g) Maior capacidade de concentração	2,5	3	4	1,5	3,5	10,136	0,038	Rejeitar a hipótese nula
(h) Maior autonomia	2	3	4	2	3,5	7,762	0,101	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Aumento da produtividade laboral	2	3	3	2	3	10,492	0,033	Rejeitar a hipótese nula
(j) Maior facilidade na organização do tempo	2	3	4	2	4	19,930	0,001	Rejeitar a hipótese nula
(k) Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	2	4	4	2	4	11,851	0,018	Rejeitar a hipótese nula
(l) Melhoria da qualidade de vida	2	3	4	2	3	13,619	0,009	Rejeitar a hipótese nula
(m) Ambiente confortável e familiar para trabalhar	4	4	4	1,5	4	9,685	0,046	Rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Para proceder à análise das tabelas acima representadas, é fundamental referir novamente que, com o propósito de simplificar a elaboração das tabelas as opções de resposta fornecidas aos professores para indicar o grau de frequência com que sentiram cada uma das vantagens mencionadas, nomeadamente, “nunca”, “raramente”, “ocasionalmente”, “frequentemente” e “muito frequentemente” foram substituídas pelos valores numéricos, 1,2, 3, 4 e 5, respetivamente. Além disso, a hipótese nula ( $H_0$ ) é enunciada da seguinte forma: “a mediana do grau de frequência com que os professores perceberam as vantagens é a mesma entre diferentes grupos de professores” e os resultados obtidos têm por base um nível de significância de 0,05.

Os resultados representados na Tabela 5 demonstram que o grau de frequência com que os professores sentem as seguintes vantagens associadas ao regime de teletrabalho, “redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho” e “aumento da produtividade laboral”, difere consoante a faixa etária a que pertence o(a) professor(a), o que permite concluir que a hipótese de investigação H1.1 é válida para as estas duas vantagens e inválida para as restantes. Embora na segunda vantagem mencionada não seja tão expressivo, o que se verifica nestes dois casos é que durante o período em que se encontraram em regime de teletrabalho, os professores pertencentes a faixas etárias mais jovens sentiram estas vantagens com maior grau de frequência, enquanto, os professores pertencentes a faixas etárias mais elevadas não consideram de forma tão significativa que o teletrabalho lhes proporcione estas vantagens. Sendo os professores mais jovens, menos experientes a nível profissional, podem apresentar maior propensão para se distraírem quando trabalham na escola e por isso, valorizam mais o facto do teletrabalho permitir uma “redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho” Neste sentido, é interessante perceber que as duas vantagens analisadas estão relacionadas, segundo Kurland e Bailey (2002), a eliminação das interrupções vividas aquando do trabalho presencial tem sido um dos motivos apresentados para o aumento da produtividade laboral em regime de teletrabalho.

Relativamente à Tabela 6, o que se observa é que apenas a vantagem que se refere à “redução do *stress* causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho” difere consoante o facto de o(a) professor(a) viver com pessoas dependentes na sua residência, por exemplo, crianças ou pessoas com limitações física, logo, a hipótese de investigação H1.2 só se verifica para esta vantagem, ou seja, para as restantes vantagens é rejeitada.

### **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Analisando as medianas associadas a esta vantagem, conclui-se que os professores que vivem com pessoas dependentes sentem com maior grau de frequência que o teletrabalho permite reduzir o *stress* vivido nas suas deslocações entre casa e a escola comparativamente aos professores que não coabitam com pessoas dependentes.

Na Tabela 7, é possível analisar se o grau de frequência com que os professores sentiram as vantagens relativas ao regime de teletrabalho diferem consoante o tempo total de serviço docente. Neste contexto, a hipótese nula é rejeitada apenas para a vantagem que se refere à “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)”, o que permite concluir que a hipótese de investigação H1.3 é válida somente para esta vantagem. Portanto, o que se observa relativamente a esta vantagem é que os professores que apresentam o tempo total de serviço inferior ou igual a 40 anos demonstram que o grau de frequência com que sentem esta vantagem é mais elevado relativamente aos professores com um tempo total de serviço superior a 40 anos.

Ao contrário do que se concluiu anteriormente, a maioria das vantagens, relativas ao regime de teletrabalho, foram sentidas pelos professores com um grau de frequência diferente quando nos referimos ao(s) nível/níveis de ensino que lecionam, como se pode observar através da Tabela 8. Neste caso, apenas as vantagens mencionadas nos itens (a) e (h) não rejeitam  $H_0$ , ou seja, a hipótese de investigação H1.4 é válida para as restantes vantagens. Elaborando a análise individual de cada vantagem verificamos que o grau de frequência com que os professores do ensino secundário sentem as seguintes vantagens, relacionadas com o teletrabalho, foi menos significativo relativamente aos professores que lecionam os restantes níveis de ensino: “poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho”; “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)”; “ambiente confortável e familiar para trabalhar”. No caso das vantagens mencionadas de seguida, além dos professores do ensino secundário também os professores do 1º ciclo revelam ter sentido estas vantagens com menor frequência: “redução do *stress* causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho”; “redução do *stress* provocado por relações conflituantes no trabalho”; “maior capacidade de concentração”; “aumento da produtividade laboral”; “maior facilidade na organização do tempo”; “melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”; “melhoria da qualidade de vida”. Para finalizar, os professores do 1º ciclo, 2º ciclo e ensino secundário revelam que, durante o tempo em que realizaram a sua atividade profissional em

### **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

teletrabalho, raramente sentiram que este modo de trabalho resultava numa “redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho”.

Ao desenvolver uma análise geral fundamentada nas medianas expostas nas Tabelas 5, 6, 7 e 8 foi possível retirar-se as seguintes conclusões:

1. Os professores pertencentes a uma faixa etária mais jovem sentiram com maior grau de frequência as vantagens, relativamente ao regime de teletrabalho, comparativamente aos restantes professores;
2. Quanto ao facto de os professores viverem ou não na sua residência com pessoas dependentes, não existe diferença significativa no grau de frequência com que vantagens do regime de teletrabalho são sentidas;
3. Os professores que apresentam um tempo total de serviço docente entre 11 e 30 anos sentem com maior grau de frequência as vantagens associadas ao teletrabalho comparativamente aos professores que apresentam um tempo total de serviço docente entre 1 e 10 anos e superior a 31 anos.
4. Os professores do 1ºciclo e do ensino secundário sentem com menor grau de frequência as vantagens, relativas ao teletrabalho, comparativamente aos professores do 2ºciclo, 3ºciclo e que lecionam mais de um nível de ensino.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 9.** Mediana e *Teste de Kruskal-Wallis* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante a faixa etária a que pertencem.

DESVANTAGENS	Mediana				Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>		
	31-40	41-50	51-60	+60	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco da possibilidade de interferir em decisões relacionadas com a atividade profissional	5	3	3	3	2,693	0,441	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente	3	4	4	4	1,867	0,601	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Menor acesso a serviços e ferramentas de trabalho essenciais para a realização de tarefas profissionais	3	3	3	3	1,312	0,726	Não rejeitar a hipótese nula
(d) Maior dificuldade em “desligar” do trabalho	3	4	4	4	1,886	0,596	Não rejeitar a hipótese nula
(e) Aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)	3	4	3	4	1,317	0,725	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional	4	3	3	2	9,516	0,023	Rejeitar a hipótese nula
(g) Invasão do espaço profissional (pela família, ...)	4	3	3	1	6,738	0,081	Não rejeitar a hipótese nula
(h) Dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal	3	3	3	2	2,598	0,458	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Prejuízo nas relações familiares	2	3	2	1	4,735	0,192	Não rejeitar a hipótese nula
(j) Aumento do isolamento social e profissional	4	3	4	4	0,794	0,851	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Sentimentos de ansiedade e/ou depressão	2	3	2	2	1,001	0,801	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Problemas musculoesqueléticos	1	3	3	3	2,542	0,468	Não rejeitar a hipótese nula
(m) Falta de legislação contratual comparativamente ao trabalho presencial	2	3	3	3	1,311	0,727	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 10.** Mediana e Teste de *Mann-Whitney U* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o facto de coabitar ou não com pessoas dependentes.

DESVANTAGENS	Mediana		Teste de <i>Mann-Whitney U</i>		
	Sim	Não	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco da possibilidade de interferir em decisões relacionadas com a atividade profissional	3	3	-0,637	0,524	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente	4	4	-0,095	0,924	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Menor acesso a serviços e ferramentas de trabalho essenciais para a realização de tarefas profissionais	3	3	0,639	0,523	Não rejeitar a hipótese nula
(d) Maior dificuldade em “desligar” do trabalho	4	4	-0,167	0,867	Não rejeitar a hipótese nula
(e) Aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)	3,5	4	0,610	0,542	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional	3	3	-1,159	0,246	Não rejeitar a hipótese nula
(g) Invasão do espaço profissional (pela família, ...)	3	2	-2,648	0,008	Rejeitar a hipótese nula
(h) Dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal	3	2	-1,721	0,085	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Prejuízo nas relações familiares	2	2	-0,362	0,718	Não rejeitar a hipótese nula
(j) Aumento do isolamento social e profissional	3,5	4	0,237	0,813	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Sentimentos de ansiedade e/ou depressão	3	2	-0,469	0,639	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Problemas musculoesqueléticos	3	3	0,132	0,895	Não Rejeitar a hipótese nula
(m) Falta de legislação contratual comparativamente ao trabalho presencial	3	3	0,838	0,402	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 11.** Mediana e Teste de *Kruskal-Wallis* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o tempo total de serviço docente.

DESVANTAGENS	Mediana					Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>		
	1-10	11-20	21-30	31-40	+40	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco da possibilidade de interferir em decisões relacionadas com a atividade profissional	5	4	3	3	4	3,875	0,423	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente	4	3	4	4	4	1,130	0,890	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Menor acesso a serviços e ferramentas de trabalho essenciais para a realização de tarefas profissionais	4	3	3	3	3,5	2,225	0,694	Não Rejeitar a hipótese nula
(d) Maior dificuldade em “desligar” do trabalho	4	3	4	4	4	3,610	0,461	Não rejeitar a hipótese nula
(e) Aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)	1	3	4	4	3,5	3,238	0,519	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional	4	3	3	2	1,5	5,709	0,222	Não rejeitar a hipótese nula
(g) Invasão do espaço profissional (pela família, ...)	3	2	3	2	1	9,178	0,057	Não rejeitar a hipótese nula
(h) Dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal	2	3	3	3	1	7,533	0,110	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Prejuízo nas relações familiares	1	3	2	2	1	4,642	0,326	Não rejeitar a hipótese nula
(j) Aumento do isolamento social e profissional	3	4	3	4	4	1,257	0,869	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Sentimentos de ansiedade e/ou depressão	3	3	3	2	2	1,109	0,893	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Problemas musculoesqueléticos	1	3	3	3	1,5	4,452	0,348	Não rejeitar a hipótese nula
(m) Falta de legislação contratual comparativamente ao trabalho presencial	4	3	3	3	3	0,922	0,921	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 12.** Mediana e Teste de *Kruskal-Wallis* para o grau de frequência com que os professores percecionaram as desvantagens, relacionadas com o regime de teletrabalho, consoante o(s) nível/níveis de ensino que leciona.

DESVANTAGENS	Mediana					Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>		
	1ºCiclo	2ºCiclo	3ºCiclo	Ensino Secundário	+ de um nível de ensino	Estatística de Teste	<i>p-value</i>	Decisão
(a) Diminuição do risco da possibilidade de interferir em decisões relacionadas com a atividade profissional	3	2	3,5	3,5	3	5,048	0,282	Não rejeitar a hipótese nula
(b) Trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente	4,5	4	4,5	4	4	0,688	0,953	Não rejeitar a hipótese nula
(c) Menor acesso a serviços e ferramentas de trabalho essenciais para a realização de tarefas profissionais	4	3	3,5	3	3	4,856	0,302	Não rejeitar a hipótese nula
(d) Maior dificuldade em “desligar” do trabalho	4,5	4	4	3	4	9,982	0,041	Rejeitar a hipótese nula
(e) Aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)	4	4	4	3	3	3,363	0,499	Não rejeitar a hipótese nula
(f) Dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional	3	2	2,5	2	3	8,338	0,080	Não rejeitar a hipótese nula
(g) Invasão do espaço profissional (pela família, ...)	2,5	3	2,5	2	3	1,649	0,800	Não rejeitar a hipótese nula
(h) Dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal	3	3	2	2	3	3,637	0,457	Não rejeitar a hipótese nula
(i) Prejuízo nas relações familiares	2	2	2	1,5	2,5	3,357	0,500	Não rejeitar a hipótese nula
(j) Aumento do isolamento social e profissional	4	4	3,5	3,5	3	4,820	0,306	Não rejeitar a hipótese nula
(k) Sentimentos de ansiedade e/ou depressão	3	2	3	2	3	3,038	0,551	Não rejeitar a hipótese nula
(l) Problemas musculoesqueléticos	4	3	2,5	2,5	3	4,366	0,359	Não rejeitar a hipótese nula
(m) Falta de legislação contratual comparativamente ao trabalho presencial	3	3	3	4	3	3,201	0,525	Não rejeitar a hipótese nula

O nível de significância é 0,05. Fonte: Elaborado pela autora.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Assim como para as vantagens, com o propósito de simplificar a elaboração das tabelas mencionadas anteriormente as opções de resposta fornecidas aos professores para indicar o grau de frequência com que sentiram cada uma das desvantagens mencionadas, nomeadamente, “nunca”, “raramente”, “ocasionalmente”, “frequentemente” e “muito frequentemente” foram substituídas pelos valores numéricos, 1,2, 3, 4 e 5, respetivamente. Além disso, para todas as desvantagens a hipótese nula ( $H_0$ ) é enunciada da seguinte forma: “a mediana do grau de frequência com que os professores perceberam as desvantagens é a mesma entre diferentes grupos de professores” e os resultados obtidos têm por base um nível de significância de 0,05.

Como se pode observar através dos resultados obtidos na Tabela 9, a “dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional” é a única desvantagem, relativa à modalidade de teletrabalho, que difere conforme a faixa etária a que pertence o(a) professor(a), portanto, a hipótese de investigação H2.1 é válida somente para esta desvantagem sendo inválida para as restantes. Neste caso, verifica-se que o grau de frequência com que os professores sentem que o teletrabalho dificulta o alcance de um ambiente em casa propício para trabalhar vai diminuindo com o aumento da faixa etária. Ou seja, os professores pertencentes a uma faixa etária mais jovem referem que sentiram esta desvantagem, relativa ao teletrabalho, com maior frequência comparativamente aos professores pertencentes às faixas etárias mais elevadas.

Através dos resultados obtidos na Tabela 10, pode concluir-se que a única desvantagem que difere consoante o facto de o(a) professor(a) viver com pessoas dependentes na sua residência, por exemplo crianças ou pessoas com limitações físicas, é a “invasão do espaço profissional (por exemplo, pela família)”, logo, a hipótese de investigação H2.2 é válida somente para esta vantagem. Especificamente, o que se verifica é que os professores que coabitam com pessoas dependentes sentem com um maior grau de frequência a desvantagem referida comparativamente aos outros professores. Este resultado era expetável, Kurland e Bailey (1999), explicam que pode ser uma tarefa difícil conseguir um ambiente doméstico que seja propício para trabalhar, principalmente para quem tem filhos pelo facto, de que as crianças apresentam maior dificuldade para compreender que não se pode interromper enquanto os pais trabalham.

O grau de frequência com que os professores sentem as desvantagens, que dizem respeito ao regime de teletrabalho, consoante o tempo total de serviço docente está

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

apresenta na Tabela 11. Neste caso em concreto, verifica-se que para todas as desvantagens mencionadas a hipótese nula não é rejeitada, logo é possível concluir que o grau de frequências com que os professores sentem as desvantagens associadas ao teletrabalho não diferem consoante o tempo total de serviço docente, sendo assim, a hipótese de investigação H2.3 é inválida para todas as desvantagens mencionadas.

Por fim, os dados representados na Tabela 12, demonstram que a única desvantagem, relacionada com o regime de teletrabalho, que difere consoante o(s) nível/níveis de ensino lecionado(s) pelos professores é “maior dificuldade em “desligar” do trabalho”, desta forma, a hipótese de investigação H2.4 é válida exclusivamente para esta desvantagem não se concretizando nas restantes. Os resultados obtidos revelam que os professores do 1º ciclo são os que associam com maior grau de frequência esta desvantagem ao teletrabalho praticado no período de isolamento devido à pandemia de Covid-19. Por outro lado, embora os professores do ensino secundário considerem que o regime de teletrabalho dificulta o processo de “desligar” das suas funções laborais, o grau de frequência com que sentem esta desvantagem não é tão elevado em relação aos professores que lecionam os outros níveis de ensino, ou seja, são o grupo de professores que sentiram com um grau de frequência mais reduzido esta desvantagem do teletrabalho.

Desta forma, as medianas apresentadas nas Tabelas 9, 10, 11 e 12 permitem ainda concluir que:

1. Quanto à faixa etária dos professores, não é perceptível que exista uma diferença significativa no grau de frequência com que sentem as desvantagens relativas ao teletrabalho;
2. Os professores que vivem na sua residência com pessoas dependentes sentem com maior grau de frequências as desvantagens, relativas ao regime de teletrabalho, comparativamente com os professores que não coabitam com pessoas dependentes. Isto verifica-se essencialmente nas desvantagens relacionadas com a vida familiar.
3. Os professores que apresentam um tempo total de serviço docente entre 11 e 40 anos sentem com um grau mais elevado de frequência as desvantagens do regime de teletrabalho comparativamente aos professores que apresentam um tempo total de serviço docente entre 1 e 10 anos e superior a 41 anos.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

- Os professores do 1º ciclo e os professores que lecionam em diferentes níveis de ensino sentem com maior grau de frequência as desvantagens, relacionadas com o teletrabalho, comparativamente aos professores do 2º ciclo, 3º ciclo e ensino secundário.

### 4.8.2. Os professores sentiram-se mais satisfeitos com o seu trabalho quando realizaram a sua atividade profissional em teletrabalho durante o período de isolamento?

No sentido de responder à questão de investigação “os professores sentiram-se mais satisfeitos com o seu trabalho quando realizaram a sua atividade profissional em teletrabalho durante o período de isolamento social?”, construiu-se uma tabela de frequências com o propósito de elaborar uma análise descritiva dos resultados.

Os resultados apresentados através da Tabela 13, permitem concluir que a maioria dos participantes (70,3%) deste estudo indicam que durante o período em que estiveram a desempenhar as suas funções laborais em regime de teletrabalho a sua satisfação no trabalho foi afetada. Porém, dos 81 professores participantes nesta investigação apenas 4,9% refere que a sua satisfação perante o trabalho foi afetada positivamente durante o regime de teletrabalho, enquanto, 65,4% afirma ter existido um decréscimo na sua satisfação perante o trabalho resultando em sentimentos de insatisfação. Embora se tenham alcançado estes resultados com base na tabela de frequência, efetuou-se um teste binomial com o objetivo de testar a veracidade da hipótese de investigação H3. Através deste teste concluiu-se que a proporção de professores que considerou que, no geral, a sua satisfação foi afetada durante o período em que realizaram a sua atividade laboral em regime de teletrabalho é superior a 50% (obteve-se uma estatística de teste igual a 3,556 correspondendo a um *p-value* inferior a 0,001). Logo, H3 é válida.

**Tabela 13.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Sim. Neste período, senti-me mais satisfeito com o trabalho.	4	4,9
Sim. Neste período, senti que existiu um decréscimo	53	65,4

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

na minha satisfação perante o trabalho, o que me levou a ter sentimentos de insatisfação.		
Não.	24	29,6
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisar os resultados expostos anteriormente, é fundamental considerar que o regime de teletrabalho foi implementado quase que instantaneamente devido ao momento excecional que se viveu devido à pandemia de Covid-19. Ou seja, a sua implementação foi uma necessidade e não uma opção ponderada. Apesar dos professores que participaram neste estudo considerarem que a implementação do teletrabalho, em tempos de pandemia, foi a decisão acertada contribuindo para diminuir o risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus. O teletrabalho foi a opção imediata para permitir que os professores continuassem a desenvolver a sua atividade laboral, mas sem sair de casa. Neste contexto, durante o confinamento o regime de teletrabalho foi adotado de forma integral resultando no aumento do isolamento social e profissional como indicam os professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal. Esta desvantagem do teletrabalho tem sido associada à satisfação no trabalho. Segundo Brumma (2016) o teletrabalho praticado de forma intensa está associado à deterioração das relações entre colegas de trabalho e ao isolamento profissional e social. A diminuição das interações com os colegas de trabalho em comunhão com o aumento do sentimento de isolamento resulta em níveis mais baixos de satisfação perante o trabalho (Cooper & Kurland, 2002).

Seguidamente, tentou-se compreender se a resposta dada pelos professores à afirmação “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” é influenciada por algum fator, nomeadamente, faixa etária, nível/níveis de ensino que leciona, distância casa-escola, coabitar com teletrabalhadores, coabitar com crianças em aulas *online* e por fim, carência de competências digitais. Para este efeito, aplicou-se o teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>5</sup>, que permite testar se existe algum tipo de associação entre variáveis qualitativas.

---

<sup>5</sup> Para que o teste de independência do *Qui-Quadrado* seja válido têm de se verificar duas condições: (i) Não mais de 20% das células da tabela de referência cruzada têm frequência esperada inferior a 5 observações e (ii) todas as células têm frequência esperada igual ou superior a 1 (Marôco, 2018). Este facto obrigou a efetuar algumas alterações nas variáveis estudadas através das tabelas cruzadas apresentadas na presente investigação.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Os resultados expostos na Tabela 14, revelam que uma parte bastante significativa dos professores que afirma que a sua satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que desenvolveram a sua atividade profissional em regime de teletrabalho devido à pandemia de Covid-19 pertence à faixa etária dos 51 aos 60 anos.

De maneira a compreender se existe uma associação entre as duas variáveis, isto é, se a faixa etária é um fator que influencia o modo como os professores sentiram que o teletrabalho afetou a sua satisfação utilizou-se o teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>6</sup>. Através deste teste, obteve-se uma estatística de teste igual a 5,417 e um *p-value* de 0,067. Uma vez que, *p-value* maior que 0,05, a evidência estatística não foi suficiente para demonstrar que a variável “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” depende da variável “faixa etária” para um nível de significância de 5%. Logo, a hipótese de investigação H3.1 não se confirma.

**Tabela 14.** Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Faixa Etária”.

		No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.			
		Sim	Não	Total	
Faixa Etária	31-50 anos	N	10	10	20
		N Esperada	14,1	5,9	20,0
	51-60 anos	N	36	10	46
		N Esperada	32,4	13,6	46,0
	Superior a 60 anos	N	11	4	15
		N Esperada	10,6	4,4	15,0
Total	N	57	24	81	
	N Esperada	57,0	24,0	81,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

<sup>6</sup>De maneira a alcançar as duas condições exigidas para aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado* foi necessário agrupar os grupos de professores cuja resposta foi positiva quanto à alteração da sua satisfação perante o regime de teletrabalho e as duas faixas etárias 31-40 anos e 41-50 anos.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Os resultados obtidos através da Tabela 15, demonstram a distribuição das respostas dos participantes relativas à afirmação “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” tendo em consideração os diferentes níveis de ensino lecionados. É de notar que os professores que lecionam no ensino básico são o grupo de professores que indicou com maior frequência que a sua satisfação perante o trabalho foi afetada.

Quanto à relação entre as duas variáveis expostas na Tabela 15, o teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>7</sup> revela uma estatística de teste de 0,318 e um *p-value* de 0,853. Portanto, o *p-value* é maior que 0,05, o que significa que a variável “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” não é dependente da variável “nível/níveis de ensino” para um nível de significância de 5%. Ou seja, a hipótese de investigação H3.2 não se confirma.

**Tabela 15.** Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Níveis de Ensino”.

		No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.			
			Sim	Não	Total
<b>Níveis de Ensino</b>	Ensino Básico	N	30	11	41
		N Esperada	28,9	12,1	41,0
	Ensino Secundário	N	8	4	12
		N Esperada	8,4	3,6	12,0
	Mais de um nível de ensino	N	19	9	28
		N Esperada	19,7	8,3	28,0
<b>Total</b>	N	57	24	81	
	N Esperada	57,0	24,0	81,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

<sup>7</sup> De maneira a alcançar as duas condições exigidas para aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado* foi necessário agrupar os grupos de professores cuja resposta foi positiva quanto à alteração da sua satisfação perante o regime de teletrabalho e todos os níveis do ensino básico (1º ciclo, 2º ciclo e 3º ciclo).

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Ao observar a Tabela 16, é possível observar a distribuição das respostas dos participantes referentes à afirmação “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” tendo em consideração a distância percorrida pelos professores entre a sua residência e a escola onde lecionavam. Embora não se observem diferenças significativas através dos resultados obtidos, é possível concluir que à medida que a distância percorrida pelos professores entre a sua casa e a escola aumenta, o número de professores que indica que o regime de teletrabalho não afetou a sua satisfação perante o trabalho também aumenta. Ou seja, o maior grupo de professores que revela não ter sentido que a sua satisfação foi afetada pertence aos que viviam mais longe da escola (distância superior a 15km) no período em que desenvolveram a sua atividade profissional a partir de casa.

Neste caso, através do teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>8</sup> obteve-se uma estatística de teste de 1,603 e um *p-value* equivalente a 0,449. Assim sendo, o valor de *p-value* é maior que 0,05, desta forma podemos concluir que a variável “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” não é dependente da variável “distância casa-escola” para um nível de significância de 5%. Desta forma, a hipótese de investigação H3.3 não se verifica.

**Tabela 16.** Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Distância casa-escola”.

		No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.			
		Sim	Não	Total	
<b>Distância Casa-Escola</b>	Inferior a 5km	N	19	5	24
		N Esperada	16,9	7,1	24,0
	Entre 6 e 15km	N	19	8	27
		N Esperada	19,0	8,0	27,0
	Superior a 15km	N	19	11	30
		N Esperada	21,1	8,9	30,0

<sup>8</sup>De maneira a alcançar as duas condições exigidas para aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado* foi necessário agrupar os grupos de professores cuja resposta foi positiva quanto à alteração da sua satisfação perante o regime de teletrabalho e a distância entre 16 e 30km e superior a 30km.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

<b>Total</b>	N	57	24	81
	N Esperada	57,0	24,0	81,0

Fonte: Elaborado pela autora.

O facto de no período em que os professores realizaram as suas funções laborais em regime de teletrabalho partilharem a sua residência com alguém na mesma situação profissional não aparenta ter relação com as respostas dadas por parte destes profissionais à afirmação “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho”, como se pode analisar através dos resultados representados na Tabela 17.

Para o teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>9</sup> calculou-se uma estatística de teste igual a 2,119 e um *p-value* de 0,145. Como o valor de *p-value* é maior que 0,05 conclui-se que a variável “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” não é dependente da variável “coabitar com teletrabalhadores” para um nível de significância de 5%. Portanto, a hipótese de investigação H3.4 não se verifica.

**Tabela 17.** Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Coabitar com teletrabalhadores”.

		<b>No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.</b>			
		Sim	Não	Total	
<b>Coabitar com teletrabalhadores</b>	Sim	N	33	18	51
		N Esperada	35,9	15,1	51,0
	Não	N	24	6	30
		N Esperada	21,1	8,9	30,0
<b>Total</b>		N	57	24	81
		N Esperada	57,0	24,0	81,0

Fonte: Elaborado pela autora.

<sup>9</sup>De maneira a alcançar as duas condições exigidas para aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado* foi necessário agrupar os grupos de professores cuja resposta foi positiva quanto à alteração da sua satisfação perante o regime de teletrabalho.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Dos 81 professores inquiridos do agrupamento de escolas de Carregal do Sal apenas 20 revelam que coabitavam com pelo menos uma criança (idade igual ou inferior a 12 anos) em aulas *online* no mesmo período em que estiveram a trabalhar a partir de casa devido à pandemia de Covid-19, como permite concluir a Tabela 18. Ainda assim, era exetável que este grupo de professores manifestasse de forma mais significativa ter sentido um impacto na sua satisfação perante o trabalho durante o período em que desenvolveu a sua atividade laboral a partir de casa comparativamente aos restantes. No entanto, tal não se verificou.

Ao aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>10</sup> para compreender se existe alguma associação entre as variáveis estudadas na Tabela 18, obteve-se a estatística de teste e o *p-value* que correspondem a 3,009 e 0,083, respetivamente. Desta forma, o *p-value* é maior que 0,05, ou seja, a variável “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” não depende da variável “coabitar com crianças em aulas *online*” para um nível de significância de 5%. Logo, a hipótese de investigação H3.5 não é válida.

**Tabela 18.** Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Coabitar com crianças em aulas *online*”.

		No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.			
		Sim	Não	Total	
Coabitar com crianças em aulas <i>online</i>	Sim	N	11	9	20
		N Esperada	14,1	5,9	20,0
	Não	N	46	15	61
		N Esperada	42,9	18,1	61,0
Total		N	57	24	81
		N Esperada	57,0	24,0	81,0

Fonte: Elaborado pela autora.

<sup>10</sup> De maneira a alcançar as duas condições exigidas para aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado* foi necessário agrupar os grupos de professores cuja resposta foi positiva quanto à alteração da sua satisfação perante o regime de teletrabalho.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Observando a Tabela 19 é possível concluir que não existe uma diferença significativa nas respostas dadas pelo grupo de professores que discorda com a afirmação “a carência de competências digitais prejudicou-me na realização da minha atividade laboral a partir de casa” relativamente ao facto da sua satisfação perante o trabalho ter sido afetada durante o regime de teletrabalho. Contrariamente, praticamente todos os professores que revelam concordar com a afirmação mencionada referem ter sentido que a sua satisfação perante o trabalho foi afetada. Diferentes investigações divulgaram através dos seus resultados existir uma necessidade de formação de qualidade em competências digitais na vertente dos professores (H. M. Santos, 2020; Pacheco et al., 2021).

Com base no teste de independência do *Qui-Quadrado*<sup>11</sup> foi possível calcular a estatística de teste e o valor de *p-value*, que correspondem a 11,119 e 0,004, respetivamente. Visto que, o *p-value* é inferior a 0,05, conclui-se que a variável “no geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” é dependente da variável “carência de competências digitais” para um nível de significância de 5%. Ou seja, os professores que apresentam carência relativamente às suas competências digitais sentem-se menos satisfeitos com o trabalho quando desenvolvem a sua atividade em regime de teletrabalho, comparativamente aos restantes professores, o que permite confirmar a hipótese de investigação H3.6.

**Tabela 19.** Tabela cruzada para as variáveis “No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho” e “Carência de competências digitais”.

		No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.			
		Sim	Não	Total	
Carência de competências digitais	Discordo	N	20	17	37
		N Esperada	26,0	11,0	37,0
	Não concordo nem discordo	N	12	5	17
		N Esperada	12,0	5,0	17,0

<sup>11</sup> De maneira a alcançar as duas condições exigidas para aplicar o teste de independência do *Qui-Quadrado* foi necessário agrupar os grupos de professores cuja resposta foi positiva quanto à alteração da sua satisfação perante o regime de teletrabalho.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

	Concordo	N	25	2	27
		N Esperada	19,0	8,0	27,0
Total		N	57	24	81
		N Esperada	57,0	24,0	81,0

Fonte: Elaborado pela autora.

### 4.8.3. Os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que ensinaram à distância?

De seguida, construiu-se uma tabela de frequências no sentido de se desenvolver uma análise descritiva dos resultados obtidos, com base na questão de investigação “os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que ensinaram à distância?”.

Os resultados obtidos através da Tabela 20, permitem compreender que a maioria dos participantes deste estudo (54,3%) discorda ter-se sentido satisfeito profissionalmente com o ensino a distância. Todavia, para testar a validade da hipótese de investigação H4, efetuou-se um teste binomial com a finalidade de compreender se a proporção dos professores que concordam com o facto de se sentirem satisfeitos profissionalmente com o ensino a distância, que praticaram durante o período de isolamento devido à pandemia de Covid-19, é inferior a 50%. Os resultados do teste indicaram uma estatística de teste de -5,333 a que corresponde um *p-value* inferior a 0,001. Logo, como o *p-value* é inferior a 0,05, rejeita-se a hipótese nula, permitindo concluir que a maioria dos professores não se sentiu satisfeita com o ensino a distância, ou seja, a hipótese de investigação H4 não se verifica.

**Tabela 20.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de ensinar à distância”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	44	54,3
Não concordo nem discordo	21	25,9
Concordo	16	19,8
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

De igual modo, um estudo desenvolvido por Pacheco et al. (2021) revela que o ensino a distância não contribui para aumentar a sua satisfação profissional na opinião dos professores, uma vez que, a relação pedagógica no ensino presencial é parte inerente da atividade escolar. Os professores afirmam mesmo que se sentem esgotados, exaustos e insatisfeitos quando ensinam a partir de casa como revela um estudo elaborado por H. M. Santos (2020). No entanto, este autor também refere que estes sentimentos negativos não devem ser confundidos com uma total aversão ao ensino a distância, uma vez que os professores necessitam de mais formação de qualidade com esta temática.

Para compreender se existe alguma relação entre a variável dependente “senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de ensinar à distância” e as variáveis independentes “tive dificuldade em encontrar um método apropriado para transmitir eficazmente os conhecimentos aos alunos”, “tive dificuldade em cumprir o programa curricular que tinha estipulado para as aulas presenciais”, “tive maior dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados comparativamente ao ensino presencial” e “tive dificuldade em avaliar as aprendizagens dos alunos durante o período de ensino a distância” efetuou-se uma análise baseada na regressão ordinal. Este método permite investigar a relação de uma variável dependente com mais do que uma variável independente.

Segundo os resultados da análise baseada na regressão ordinal representados na Tabela 21, é possível concluir que o modelo é globalmente significativo. Efetuados testes de significância individuais para as variáveis independentes observa-se, para um nível de significância de 5%, que os professores que apresentaram maior dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados são aqueles que sentiram menos satisfação com o ensino a distância. As restantes variáveis não são significativas. Portanto, a hipótese de investigação H4.3 é validada ao contrário das hipóteses de investigação H4.1, H4.2 e H4.4.

**Tabela 21.** Análise baseada na regressão ordinal para a variável dependente “Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de ensinar à distância”.

	Beta	Desvio Padrão	Estatística de Teste	<i>p-value</i>
Tive dificuldade em encontrar um método apropriado para transmitir eficazmente os conhecimentos aos alunos.	-0,384	0,242	2,524	0,112

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

Tive dificuldade em cumprir o programa curricular que tinha estipulado para as aulas presenciais.	-0,144	0,225	0,407	0,524
Tive maior dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados comparativamente ao ensino presencial.	-0,505	0,244	4,274	0,039
Tive dificuldade em avaliar as aprendizagens dos alunos durante o período de ensino a distância.	-0,363	0,252	2,077	0,150
Estatística do <i>Qui-Quadrado</i> (Significância global) = 24,166 <i>p-value</i> = 0,000				

Fonte: Elaborado pela autora.

É de notar que manter os alunos concentrados e interessados é o único fator dos quatro (encontrar um método apropriado, cumprir o programa curricular, avaliar as aprendizagens) apresentados que não é controlado apenas pelos professores, podendo mesmo ser a explicação para o facto de apenas existir uma relação entre este fator e a satisfação com o ensino a distância.

Ainda que não seja relevante para responder às hipóteses formuladas na presente investigação, é importante, ainda que de forma breve, refletir sobre as respostas dadas pelos inquiridos a algumas perguntas relativamente ao impacto do ensino a distância nos alunos.

Deste modo, os dados obtidos através da Tabela 22 representada de seguida, permitem concluir que a maioria dos professores inquiridos (87,7%) concorda que o processo de ensino/aprendizagem foi prejudicado pelo facto de existirem alunos com competências digitais limitadas e sem acesso a equipamentos tecnológicos necessários para a realização das aulas *online*. Neste sentido, também a generalidade dos inquiridos (80,2%) revela ter sentido que, no período em que as aulas se realizaram à distância, os alunos manifestaram maior dificuldade em concretizar as suas aprendizagens, como se pode observar na Tabela 23. Por fim, analisando a Tabela 24, verifica-se que, embora de forma menos expressiva, a maioria dos professores (54,3%) considera que o ensino a distância, durante o confinamento levou a que o futuro académico dos alunos ficasse comprometido.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 22.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “O facto de existirem alunos sem acesso a equipamentos tecnológicos necessários para a realização de aulas à distância e com competências digitais limitadas prejudicou o processo ensino/aprendizagem”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	5	6,2
Não concordo nem discordo	5	6,2
Concordo	71	87,7
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

**Tabela 23.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Durante as aulas à distância senti que os alunos manifestaram mais dificuldade em concretizar as suas aprendizagens”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	8	9,9
Não concordo nem discordo	8	9,9
Concordo	65	80,2
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

**Tabela 24.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “O futuro académico dos alunos ficou comprometido devido ao período em que se realizou o ensino a distância”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	17	21
Não concordo nem discordo	20	24,7
Concordo	44	54,3
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

#### **4.8.4. Os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que realizaram as atividades extracurriculares à distância?**

Igualmente ao que aconteceu anteriormente, para responder à questão de investigação “os professores sentiram-se mais satisfeitos profissionalmente durante o período em que realizaram as atividades extracurriculares à distância” elaborou-se uma análise descritiva dos resultados alcançados baseada na tabela de frequências.

Ao contrário das conclusões retiradas através das tabelas de frequência referentes à satisfação geral em regime de teletrabalho e à satisfação no ensino a distância, a Tabela 25 mostra que a maioria dos professores inquiridos (59,3%) revela ter-se sentido satisfeito durante o período em que desempenhou as atividades extracurriculares à distância. Apesar destes resultados, procedeu-se à realização de um teste binomial de forma a testar se a proporção dos professores que concordam com o facto de se terem sentido satisfeitos com a realização das atividades extracurriculares à distância, durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19, é superior a 50%. Através do teste obteve-se uma estatística de teste de 1,556 a que corresponde um *p-value* igual a 0,06. Como o *p-value* é superior a 0,05, não se rejeita a hipótese nula, não sendo possível concluir que os professores se tenham sentido satisfeitos durante o período em que realizaram as atividades extracurriculares em regime de teletrabalho, ou seja, a hipótese de investigação H5 não se confirma.

No entanto, a Tabela 25 permite concluir que os resultados obtidos relativamente à satisfação perante as atividades extracurriculares em regime de teletrabalho são mais promissores comparativamente à satisfação referente ao ensino a distância e à satisfação geral quanto ao regime de teletrabalho. Estes resultados mostram que o teletrabalho na área da educação deve ser estudado de forma a englobar todas as funções laborais desenvolvidas pelos professores e não exclusivamente, focado no ensino a distância como tem acontecido.

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

**Tabela 25.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de realizar as atividades extracurriculares à distância”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	22	27,2
Não concordo nem discordo	11	13,6
Concordo	48	59,3
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Com a finalidade de compreender se existe uma relação entre a variável “senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de realizar as atividades extracurriculares à distância” e a variável “durante as reuniões realizadas *online* senti que não existiu tanta dispersão nos temas debatidos e que existiram menos interrupções desnecessárias, permitindo um melhor aproveitamento do tempo” recorreu-se ao método de análise do Coeficiente de Correlação de Spearman. Neste sentido, o valor obtido para o Coeficiente de Correlação de Spearman foi de 0,449 e para o *p-value* 0,000. Dado que, o valor de *p-value* é inferior a 0,05, pode-se afirmar que existe uma relação entre as duas variáveis para um nível de significância de 5% e ainda, que a correlação entre as duas variáveis é positiva como indica o valor obtido para o Coeficiente de Correlação de Spearman. Ou seja, os professores que indicam que as reuniões *online* permitem um melhor aproveitamento do tempo sentiram-se satisfeitos por realizar as atividades extracurriculares à distância durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19, permitindo confirmar a hipótese de investigação H5.1.

### 4.8.5. Quais os fatores que contribuem para a satisfação dos professores quando realizam a sua atividade laboral em regime de teletrabalho?

A resposta à questão de investigação “quais os fatores que contribuem para a satisfação dos professores quando realizam a sua atividade laboral em regime de teletrabalho?” já foi abordada nos tópicos anteriores através da análise de resultados.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Neste sentido, quando nos referimos ao impacto do teletrabalho na satisfação geral dos professores perante o trabalho concluiu-se que dos fatores analisados somente a carência de competências digitais está relacionada com a satisfação no trabalho. Desta forma, verifica-se que os professores que consideram as suas competências digitais reduzidas sentem-se menos satisfeitos comparativamente aos restantes quando desenvolvem a sua atividade laboral em teletrabalho. Além deste fator foram analisados a faixa etária, o(s) nível/níveis de ensino, distância casa-escola, coabitar com pessoas dependentes e ainda, coabitar com crianças em aulas *online*.

Quanto à satisfação com o ensino a distância analisou-se a relação com as seguintes variáveis: “tive dificuldade em encontrar um método apropriado para transmitir eficazmente os conhecimentos aos alunos”; “tive dificuldade em cumprir o programa curricular que tinha estipulado para as aulas presenciais”; “tive maior dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados comparativamente ao ensino presencial”; e “tive dificuldade em avaliar as aprendizagens dos alunos durante o período de ensino a distância”. Neste caso, verificou-se que destes fatores o único que influencia a satisfação é a dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados, ou seja, os professores que apresentam maior dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados não se sentem satisfeitos com o ensino a distância.

Para finalizar, percebeu-se que o facto de os professores concordarem que durante as reuniões *online* não existiu tanta dispersão nos temas debatidos e tantas interrupções desnecessárias, resultando num melhor aproveitamento do tempo contribui para que estes profissionais se sintam satisfeitos profissionalmente a executar as atividades extracurriculares em regime de teletrabalho.

### **4.8.6. Depois de experienciar o teletrabalho durante o confinamento devido à pandemia de Covid-19, os professores demonstram interesse em realizar a sua atividade profissional em toda a sua dimensão, conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial?**

As tabelas de frequências representadas de seguida, permitem desenvolver uma análise descritiva acerca do entendimento dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal que participaram neste estudo quanto ao futuro do teletrabalho na área da

### A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

educação, após experienciarem esta prática durante o período de confinamento que ocorreu devido à crise de saúde pública de Covid-19. E ainda, responder à última questão de investigação “depois de experienciar o teletrabalho durante o confinamento devido à pandemia de Covid-19, os professores demonstram interesse em realizar a sua atividade profissional em toda a sua dimensão, conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial?”.

Como é possível observar através dos resultados obtidos na Tabela 26, dos 81 professores inquiridos, 16 apresentam uma opinião neutra no que respeita à afirmação “após experienciar a prática de teletrabalho, tenho uma opinião mais positiva relativamente a este método de trabalho”. Efetuando a análise entre as opiniões positivas (concordo) e opiniões negativas (discordo) conclui-se que uma parte mais significativa dos inquiridos (48,1%) indica que o seu parecer, após realizar a sua atividade profissional em regime de teletrabalho, é mais positivo quanto a esta prática, contrariamente, a 32,1% que não concorda com esta afirmação.

**Tabela 26.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Após experienciar a prática de teletrabalho, tenho uma opinião mais positiva relativamente a este método de trabalho”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	26	32,1
Não concordo nem discordo	16	19,8
Concordo	39	48,1
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

A Tabela 27 e a Tabela 28 referem-se exclusivamente ao ensino a distância. Quanto aos dados obtidos representados na Tabela 27, é possível afirmar que dos 81 professores inquiridos, 21 considera que nenhuma das suas aulas é adequada para ser lecionada em regime de ensino a distância, sendo a resposta que gera consenso num maior grupo de professores. Seguidamente, 12 professores consideram que 50% das aulas são adequadas para serem dadas em regime de ensino a distância e posteriormente, 10 professores consideram que poderiam lecionar 25% das suas aulas através do ensino *online*. Além disso, é importante referir que somente 19 professores responderam que considerariam lecionar através do ensino a distância 50% ou mais das suas aulas, enquanto, 61

### A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

professores responderam menos de 50%, mostrando que o ensino a distância a tempo inteiro é uma opção descartada por praticamente todos os professores inquiridos. Tendo em conta a pergunta anteriormente analisada, uma das respostas dadas foi invalidada, isto porque, o(a) professor(a) respondeu à pergunta da seguinte forma: “como trabalho na educação especial é muito difícil contabilizar atendendo a que cada aluno é um indivíduo com as suas dificuldades específicas.”, impossibilitando a atribuição de uma percentagem à resposta.

Quando se expõe a afirmação, “lecionar as aulas práticas presencialmente e as aulas teóricas via *online*, é uma opção que gostaria que me fosse dada no futuro”, aos professores, as respostas vão de encontro aos resultados analisados anteriormente, como é possível observar através dos resultados mostrados na Tabela 28. Neste caso, a afirmação foi direcionada somente para os professores que lecionam uma disciplina constituída por aulas teóricas e práticas, resultando num total de 68 respostas. Desta forma, 13 professores não concordam nem discordam com esta afirmação e 39 professores referem que não gostariam que no futuro lhes fosse dada a escolha de lecionar as aulas práticas presencialmente e as aulas teóricas via *online*. Assim sendo, apenas 16 professores gostariam que esta opção lhe fosse dada no futuro.

**Tabela 27.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “No que respeita às aprendizagens, atendendo ao nível de ensino e às disciplinas que leciona, qual a percentagem (%) de aulas que consideraria adequadas serem dadas em regime de ensino *online*”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
0%	21	25,9
2%	2	2,5
5%	4	4,9
10%	6	7,4
15%	1	1,2
20%	7	8,6
25%	10	12,3
30%	6	7,4
33%	1	1,2
40%	3	3,7
50%	12	14,8
60%	1	1,2

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

70%	1	1,2
75%	3	3,7
100%	2	2,5
Total	80	98,8
Resposta Inválida	1	1,2
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

**Tabela 28.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “Lecionar as aulas práticas presencialmente e as aulas teóricas via *online*, é uma opção que eu gostaria que me fosse dada no futuro”.

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	39	48,1
Não concordo nem discordo	13	16,0
Concordo	16	19,8
Total	68	84,0
Não respondeu	13	16,0
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Apesar, dos resultados desta investigação se mostrarem pouco animadores relativamente à opinião dos professores sobre a possibilidade de conciliar o ensino a distância com o ensino presencial, deve refletir-se e estudar-se mais sobre esta temática. A. K. Santos (2020) explica que o ensino a distância é relevante para o contexto contemporâneo, todavia, esta modalidade de ensino não deve substituir na totalidade o ensino presencial, mas sim integrar-se no seu âmbito, “(...) em prol de uma educação transformadora, emancipatória, inclusiva e de qualidade.”, como refere Vieira e Silva (2020, p.1028).

A Tabela 29 refere-se exclusivamente às atividades extracurriculares. Contrariamente aos resultados obtidos relativamente ao futuro do ensino a distância, os professores aparentam ter uma opinião mais positiva quanto às atividades extracurriculares, como reuniões ou formações, se realizarem em regime de teletrabalho. Neste contexto, dos 81 professores inquiridos 14 responderam “não concordo nem discordo” e 8 “discordo” ao facto de no futuro realizarem as atividades extracurriculares à distância. No entanto, a maioria dos professores (72,8%), concorda desempenhar as suas atividades

## A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal

extracurriculares em regime de teletrabalho, no futuro.

**Tabela 29.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “No que respeita às atividades extracurriculares (por exemplo, reuniões, formação) espero ter a oportunidade de as realizar novamente em regime de teletrabalho.”

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	8	9,9
Não concordo nem discordo	14	17,3
Concordo	59	72,8
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Para finalizar, a opinião dos professores divide-se relativamente ao futuro do teletrabalho na área da educação, como se pode verificar na Tabela 30. No entanto, ainda que por uma diferença reduzida, uma parcela superior de inquiridos respondeu “concordo”, especificamente, 40,7%, revela que é do seu interesse, no futuro, realizar as suas funções laborais conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial, comparativamente, a 33,3% que revela o contrário. No sentido de verificar a veracidade da hipótese de investigação H6, efetuou-se um teste binomial com o objetivo de testar se a proporção de professores que concordam que o teletrabalho é uma opção para desenvolver a sua atividade profissional no futuro é inferior a 50%. Os resultados do teste revelaram uma estatística de teste igual a 1,778 e um *p-value* de 0,038. Como o valor de *p-value* é inferior a 0,05, rejeita-se a hipótese nula, não se podendo concluir que os professores encaram o regime de teletrabalho como uma opção para o futuro na área da educação, não se validando a hipótese de investigação H6.

**Tabela 30.** Distribuição dos participantes por resposta à afirmação “É do meu interesse, no futuro, praticar a minha atividade profissional em toda a sua dimensão conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial.”

	Frequência (N)	Percentagem (%)
Discordo	27	33,3
Não concordo nem discordo	21	25,9
Concordo	33	40,7
Total	81	100

Fonte: Elaborado pela autora.

### **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Todavia, apesar de não se verificar através da análise estatística que os professores encaram o teletrabalho como uma opção para o futuro da sua atividade laboral. Os dados obtidos através da Tabela 30 dão consistência a toda esta investigação e à ideia de que o teletrabalho na área da educação deve ser “olhado” como um todo e não apenas, como a vertente de ensino a distância. Visto que, embora a opinião dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal que participaram neste estudo acerca do ensino a distância não seja positiva, quando o tema das atividades extracurriculares (reuniões, formação, preparação das aulas) em regime de teletrabalho é abordado as opiniões são mais animadoras, o que pode estar na origem da falta de consenso entre os professores relativamente à hipótese de praticar a sua atividade profissional em toda a sua dimensão conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial.

## **CONCLUSÕES**

A presente investigação teve como foco principal compreender o impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19. Para isso, definiram-se três objetivos principais que se pretendiam alcançar com a finalização do presente estudo, nomeadamente, identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho na perspetiva dos professores, compreender a influência do teletrabalho na satisfação profissional docente e por fim, perceber se os professores consideram este modo de trabalho como uma opção para o seu futuro laboral.

O método de pesquisa escolhido para conduzir a presente investigação foi o estudo de caso que se realizou no agrupamento de escolas de Carregal do Sal. O instrumento de recolha de dados utilizado foi o inquérito por questionário, ao qual responderam 81 professores do ensino básico e secundário pertencentes a este agrupamento que experienciaram o regime de teletrabalho em contexto de pandemia, alcançando-se uma amostra bastante significativa, mais especificamente, de 65%. Logo, torna-se possível generalizar os resultados obtidos à população estudada.

O teletrabalho foi implementado por um motivo excecional, uma pandemia inesperada, desta forma os professores não tiveram tempo para se preparar para este método de trabalho e para agravar a situação, uma vez que o propósito era não sair de casa, os professores realizaram as suas funções laborais em regime de teletrabalho a tempo integral.

Neste contexto, através da análise de dados, concluiu-se que durante o período em que os professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal exerceram a sua atividade laboral em regime de teletrabalho devido à pandemia de Covid-19, sentiram com maior grau de frequência as seguintes vantagens relativas ao teletrabalho: “diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus”; “poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho”; “redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)”; e por fim, “ambiente confortável e familiar para trabalhar”. Relativamente às principais desvantagens, os professores indicam ter sentido com maior frequência que o teletrabalho resulta em “trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente”, “maior dificuldade em “desligar do trabalho”, “aumento dos custos relacionados com despesas domésticas

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

(eletricidade, água, internet, ...) e “aumento do isolamento social e profissional”.

Para analisar de forma mais detalhada a influência do regime de teletrabalho na satisfação profissional dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal durante o período de isolamento devido à pandemia de Covid-19, procedeu-se à análise da satisfação geral, da satisfação com o ensino a distância e por último, da satisfação com as atividades extracurriculares à distância. No que respeita à satisfação geral a generalidade dos professores (65,4%) mencionou que durante o regime de teletrabalho existiu um decréscimo na sua satisfação no trabalho resultando mesmo em sentimentos de insatisfação. De igual forma, uma percentagem mais significativa dos professores (54,3%) revela que não se sentiu satisfeita com o ensino a distância. Por outro lado, quando nos referimos às atividades extracurriculares embora os resultados não permitam concluir que os professores se sentem satisfeitos profissionalmente quando realizam a sua atividade laboral em regime de teletrabalho, verificou-se que uma parte significativa dos professores (59,3%) concorda com este facto.

Para concluir, embora os resultados relativos à satisfação quanto ao ensino a distância não sejam muito promissores no que se refere ao futuro do teletrabalho na área da educação, ainda assim, 40,7% dos professores demonstra interesse em realizar as suas funções laborais, no futuro, conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial, comparativamente a 33,3% que revela o contrário. Portanto, os resultados obtidos através do presente estudo revelam a necessidade de investigar o teletrabalho na área da educação “como um todo” e não apenas, focado no ensino a distância.

### **Limitações da investigação e perspetivas de trabalho futuro**

Tendo em conta que o tema do teletrabalho na área da educação se acentuou essencialmente durante o confinamento devido à pandemia de Covid-19, são escassos os estudos que abordam esta temática o que não permitiu elaborar uma discussão de resultados mais enriquecida.

No futuro, seria interessante realizar esta investigação a nível nacional de modo a abranger professores de todas as regiões do país e consequentemente, compreender se os

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

resultados são influenciados pelo facto de os professores lecionarem em escolas pertencentes a diferentes zonas de Portugal.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15, 511-533. doi:10.1590/1679-395160287.
- Almeida, M. E. (2019). *O teletrabalho e o direito a teletrabalhar*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa], Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/28668>.
- Alves, F. C. (1994). *A satisfação/insatisfação docente: Contributos para um estudo da satisfação/insatisfação dos professores efectivos do 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário do distrito de Bragança*. Instituto Superior Politécnico de Bragança. Obtido de <http://hdl.handle.net/10198/6602>.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3, 77-86.
- Barroso, S. G. (2005). *Qual o futuro do teletrabalho? Um estudo prospectivo com base no método ds cenários e no método delphi*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Estatística e Gestão de Informação da Universidade Nova de Lisboa], Repositório da Universidade Nova de Lisboa. Obtido de <http://hdl.handle.net/10362/1787>
- Batista, A. R., & Girardi, G. (2020). Teletrabalho: Estudo sobre a satisfação dos teletrabalhadores e seus gestores da área de vendas em uma empresa do setor de tecnologia da informação. 1-25.
- Blount, Y. (2015). Pondering the fault lines of anywhere working (telework, telecommuting): A literature Review. *Foundations and Trends in Information Systems*, 1(3), 163-276. doi:10.1561/29000000001
- Boell, S. K., Campbell, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Cheng, J. E. (2013). Advantages, challenges and contradictions of the transformative nature of telework: A review of the literature. *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems*, 1-10.

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Borges, S. L., & Daniel, F. (2009). Satisfação profissional dos docentes: Uma abordagem sobre instrumentos de medida. *Interacções*(16), 101-130.
- Brumma, F. (2016). Telework is work: Navigating the new normal. *Cornell HR Review*. Obtido de <https://hdl.handle.net/1813/73011>
- Cabral, I. (2020). O ensino e aprendizagem em tempos de COVID-19 à luz da teoria da ação comunicativa de Habermas. *Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa*, 67-75. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/30703>
- Caetano, M. (28 de setembro de 2021). *Teletrabalho recua, mas poderia chegar até 35% do emprego*. Obtido em 27 de fevereiro de 2022, de Diário de Notícias: <https://www.dn.pt/dinheiro/teletrabalho-recua-mas-poderia-chegar-ate-35-do-emprego-14167456.html>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511-532. doi:10.1002/job.145
- Despacho n.º 7/2009 do Código do Trabalho. (2009). *Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12*. Obtido de <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Diário da República nº55/2020. (2020). *3º Suplemento, Série I de 2020-03-18*, pp. 2-4. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-presidente-republica/14-a-2020-130399862>
- Dinheiro Vivo/Lusa. (9 de abril de 2020). *Principais acontecimentos na educação desde o início da pandemia*. Obtido em 5 de fevereiro de 2022, de Dinheiro Vivo: <https://www.dinheirovivo.pt/geral/principais-acontecimentos-na-educacao-desde-o-inicio-da-pandemia-12779972.html>
- Dray, G., Lopes, R. F., Albuquerque, J. L., Guerra, R., Ministro, A., Feliciano, T., . . . Alexandre, H. (2016). *Livro Verde sobre as relações laborais*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social: Lisboa.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Eurofound, & International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.*
- Ferreira, R. R. (5 de Maio de 2020). *Covid-19: "Sem a tecnologia estaríamos numa situação muito pior, estaríamos isolados"*. Obtido em 21 de novembro de 2021, de Sapo: <https://visao.sapo.pt/exameinformatica/noticias-ei/mercados/2020-05-05-ibm-tecnologia-luta-contra-covid-19/>
- Ferreira, V. R., Juncqua, A. L., & Silva, F. O. (2020). Teletrabalho e COVID-19: Os impactos na vida e na saúde do trabalhador. *Revista Direito.UnB*, 4(2), 89-118.
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 21(2), 1427-1438. doi:10.5935/rpot/2021.2.21642
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. doi:10.1080/00909882.2010.513998
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). São Paulo: Atlas S.A.
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. doi:10.1177/0149206304271768
- Governo da República Portuguesa. (21 de janeiro de 2021a). *Comunicado do Conselho de Ministros de 21 de janeiro de 2021*. Obtido em 5 de fevereiro de 2022, de República Portuguesa: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=397>
- Governo da República Portuguesa. (1 de abril de 2021b). *Comunicado do Conselho de Ministros de 1 de abril de 2021*. Obtido em 5 de fevereiro de 2021, de República Portuguesa: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/comunicado-de-conselho-de-ministros?i=412>

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Guerra, A. S. (2013). *O regime especial do teletrabalho: As implicações nas relações laborais*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa], Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.14/13903>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80. doi:10.1108/00438020210418791
- Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52. doi:10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601
- Instituto Nacional de Estatística. (2021). *Trabalho a partir da casa - Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego*.
- Junior, N. A. (2001). Satisfação no trabalho: um estudo entre funcionários dos hotéis de João Pessoa. *Psico-USF*, 6(1), 47-57. doi:10.1590/S1413-82712001000100007
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. Lexington Books.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28, 53-68. doi:10.1016/S0090-2616(00)80016-9
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400. doi:10.1002/job.144
- Leite, A. L., Lemos, D. C., & Schneider, W. A. (2019). Teletrabalho: Uma revisão integrativa da literatura internacional. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 187-210. doi:10.19094/contextus.v17i3.42743
- Lopes, M. (2020). *Colaboradores até 35 anos são os que têm mais vontade de regressar ao escritório. Saiba porquê*. Obtido em 14 de julho de 2020, de Human Resources:

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

<https://hrportugal.sapo.pt/colaboradores-ate-35-anos-sao-os-que-tem-mais-vontade-de-regressar-ao-escritorio-saiba-porque/>

- Losekann, R. G., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: Quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75. doi:10.4025/cadadm.v28i0.53637
- Macaire, L. I. (2021). *2020: O impacto do teletrabalho antes, durante e pós COVID-19*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Administração e Gestão], Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/36967>
- Machado, M. L., Soares, V. M., Ferreira, J. B., & Gouveia, O. (2012). Satisfação e motivação no trabalho: Um estudo sobre os docentes do ensino superior em Portugal. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 1(46), 95-108. doi:10.14195/1647-8614\_46-1\_5
- Madsen, S. R. (2003). The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review. *Journal of Business for Entrepreneurs*, 4, 138-151
- Marôco, J. (2018). Análise estatística com utilização do SPSS Statistics. Pero Pinheiro: ReportNumber.
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. (2005). Satisfação no trabalho: Uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. doi:10.1590/S0303-76572005000200007
- Moniz, A. B. (2008). Do analógico ao digital - O trabalho na sociedade do conhecimento. *APDSI*, 1-142.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776. doi:10.1177/001872679304600604
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147. doi:10.1109/TCOM.1975.1092687

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Nunes, F. P. (2007). *TIC's, espaço e novos modos de trabalho em Portugal: Usos do espaço e do tempo em contextos de teletrabalho*. [Tese de Doutoramento, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho], Repositório da Universidade do Minho. Obtido de <http://hdl.handle.net/1822/6904>
- Oliveira, E. R., & Ferreira, P. (2014). *Métodos de investigação - Da interrogação à descoberta científica*. Porto: Vida Económica.
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19*. Genebra.
- OECD (2021). The state of global education: 18 months into the pandemic, OECD Publishing. Paris. doi: 10.1787/1a23bb23-en
- Pacheco, J. A., Morgado, J. C., Sousa, J., & Maia, I. B. (2021). Educação básica e pandemia. Um estudo sobre as perceções dos professores na realidade portuguesa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 86(1), 187-204. doi:10.35362/rie8614346
- Padilla-Meléndez, A., & Aguila-Obra, A. R. (2008). Analysis of Telework in the context of e-Collaboration. *Encyclopedia of E-Collaboration*, 1-8.
- Parajuli, D. (2020). Advantages and disadvantages of telecommuting: An observation. *Pravaha*, 26(1), 57-62. doi:<https://doi.org/10.3126/pravaha.v26i1.41668>
- Pardal, L., & Lopes, E. S. (2011). *Métodos e Técnicas de Investigação Social*. Lisboa: Areal Editores.
- Pedro, N., & Peixoto, F. (2006). Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico. *Análise Psicológica*, 24(2), 247-262. doi:[doi.org/10.14417/ap.167](https://doi.org/10.14417/ap.167)
- Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature. *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*, 163-185. doi:10.4018/978-1-878289-79-7.ch010
- Pinto, A. M., Lima, M. L., & Silva, A. L. (2003). Stress profissional em professores portugueses: Incidência, preditores e reacção de burnout. *Psychologica*(33), 181-194.

## **A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Portaria n.º359/2019 do Ministério da Educação. (2019). *Diário da República n.º 193/2019, Série I de 2019-10-08*, pp. 17-29. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/359-2019-125085420>
- Portugal, Ministério da Ciência e da Tecnologia, & Missão para a Sociedade de Informação. (1997). *Livro verde para a sociedade da informação em Portugal*.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399. doi:10.1108/01409171111117843
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (2ª ed.). (J. M. Marques, M. A. Mendes, & M. Carvalho, Trans.) Lisboa: Gradiva.
- Ruivo, J., Sebastião, J., Rafael, J., Afonso, P., & Nunes, S. (2008). *Ser professor: Satisfação profissional e papel das organizações de docentes (Um estudo nacional)*. Instituto Politécnico de Castelo Branco - Associação Nacional de Professores.
- Santos, A. K. (2020). *Situação da pandemia e a relevância da educação à distância e do teletrabalho: Variável de pesquisa integrada Brasil-Potugal*. Anais do CIET: EnPED:2020 - (Congresso Internacional de Educação e Tecnologia | Encontro de Pesquisadores em Educação à Distância): São Carlos.
- Santos, H. M. (2020). Os desafios de educar através da Zoom em contexto de pandemia: Investigando as experiências e perspetivas dos docentes portugueses. *Práxis Educativa*, 15, 1-17. doi:10.5212/PraxEduc.v.15.15805.091
- Santos, P. C. (2018). *Teletrabalho nos tribunais judiciais, administrativos e fiscais em Portugal - Realidade ou ficção?* [Dissertação de mestrado, Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas do Instituto Universitário de Lisboa], Repositório do ISCTE . Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/18601>
- Seco, G. M. (2000). *A satisfação na atividade docente*. [Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra], Repositório Científico da Universidade de Coimbra. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/1044>

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Serra, P. (1996). *O Teletrabalho - conceito e implicações*. Universidade da Beira Interior.
- Silva, R. T., & Limongi-França, A. C. (2011). *O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho*. [Dissertação de Pós-Graduação, Universidade de São Paulo].
- Silva, S. M. (2021). *A satisfação e a motivação face ao teletrabalho: Perceção dos colaboradores*. [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário da Maia], Repositório Científico do ISMAI. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.24/1982>
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study on communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68. doi:10.1177/2329488415589101
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. doi:10.5430/ijh.v3n2p30
- Tomé, J. (8 de março de 2020). *Surto é oportunidade para a era do trabalho e vida remota (Portugal incluído)*. Obtido em 30 de janeiro de 2022, de Dinheiro Vivo: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/surto-e-oportunidade-para-a-era-do-trabalho-e-vida-remota-portugal-incluido-12687431.html>
- Tremblay, D.-G. (2002). Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 42(3), 54-65. doi:10.1590/S0034-75902002000300006
- Tremblay, D.-G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100-113. doi:10.1504/IJWI.2012.047995
- Urze, P., Barroso, S. G., & Gomes, C. T. (2003). Contributos técnico-culturais para a discussão do conceito de teletrabalho. *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*(15), 51-68.

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- Veloso, B. G., & Mill, D. (2017). Teletrabalho docente na educação a distância: sobrecarga nas atividades dos trabalhadores. *Dissertação de Mestrado*, 1-14.
- Ventura, M. M. (2007). O estudo de caso como modalidade de pesquisa. *Rev. SOCERJ*, 20(5), 383-386.
- Vieira, M. F., & Silva, C. M. (2020). A educação no contexto da pandemia da COVID-19: Uma revisão sistemática de literatura. *Revista Brasileira de Informática na Educação - RBIE*, 28, 1013-1031. doi:10.5753/RBIE.2020.28.0.1013
- Welz, C., & Wolf, F. (2010). Telework in the European Union. *Eurofound*, 1-24.
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 33-41. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.111
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso - Planeamento e métodos* (2ª ed.). (D. Grassi, Trad.) Porto Alegre: Bookman.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. doi:10.5539/ass.v9n1p293

## **ANEXO A: Questionário**

### **Questionário: O impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores durante o isolamento devido à pandemia de Covid-19**

No âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Gaia, estou a desenvolver uma dissertação de mestrado com o objetivo de estudar o impacto do teletrabalho na vida profissional dos professores durante o período de isolamento devido à pandemia de Covid-19. Desta forma, solicito a sua colaboração para a consecução deste questionário que se destina a todos os professores do Agrupamento de Escolas de Carregal do Sal que experienciaram, parcialmente ou integralmente, o regime de teletrabalho em contexto de pandemia.

O questionário terá uma duração aproximada de 15 minutos. A participação neste estudo é anónima e confidencial, os dados recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins da investigação.

A sua participação neste estudo é fundamental para a conclusão da minha dissertação de mestrado, pelo que agradeço antecipadamente o seu sincero e precioso contributo.

### **Caracterização Sociodemográfica e Profissional**

1. Sexo:
  - Masculino
  - Feminino
  
2. Faixa Etária:
  - 22-30
  - 31-40
  - 41-50
  - 51-60
  - Mais de 60
  
3. Estado Civil:
  - Solteiro(a)

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Casado(a) ou União de Facto

Divorciado(a) ou Separado(a)

Viúvo(a)

4. Quantas pessoas vivem na sua residência, incluindo-o(a) a si?

1

2

3

4

5

Mais de 5

5. Tem pessoas dependentes a viver na sua residência (por exemplo, crianças ou pessoas com limitações físicas)?

Sim

Não

6. Habilitações Literárias:

Bacharelato

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Outra: \_\_\_\_\_

7. Tempo total de serviço docente:

1-10 anos

11-20 anos

21-30 anos

31-40 anos

Mais de 40 anos

8. Nível/Níveis de ensino que leciona:

1ºCiclo (1º, 2º, 3º e 4º anos)

2ºCiclo (5º e 6º anos)

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

3ºCiclo (7º, 8º e 9º anos)

Ensino Secundário (10º, 11º, 12º anos)

9. Qual/Quais a(s) disciplina(s) que leciona?

(Caso seja professor(a) do 1º Ciclo passe para a próxima questão)

Biologia e Geologia

Cidadania e Desenvolvimento

Ciências Naturais

Desenho

Economia

Educação Física

Educação Moral e Religiosa

Educação Musical

Educação Visual

Espanhol

Filosofia

Física e Química

Francês

Geografia

Geometria Descritiva

História

História da Cultura e das Artes

História e Geografia de Portugal

Inglês

Literatura Portuguesa

Matemática

Português

Psicologia

Sociologia

Educação Especial

Outra. Qual? \_\_\_\_\_

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

**Situação Profissional durante o período de confinamento devido à crise de saúde pública de Covid-19**

10. Quando o teletrabalho foi implementado devido à propagação do novo coronavírus, considerou a decisão acertada?

Sim

Não

11. No período em que esteve a trabalhar em regime de teletrabalho, qual a distância do seu local de residência à escola onde estava colocado(a)?

Inferior a 5km

Entre 6 e 15km

Entre 16 e 30km

Superior a 30km

12. No período em que esteve a trabalhar em regime de teletrabalho, no seu lar, existiam mais pessoas a vivenciar essa situação?

Sim

Não

13. No período em que esteve a trabalhar em regime de teletrabalho, havia em sua casa, alguma criança com 12 anos ou menos a frequentar aulas *online*?

Sim

Não

14. No período em que esteve a trabalhar em regime de teletrabalho, tinha em sua casa, um espaço próprio para desenvolver a sua atividade profissional?

Sim

Não

**Perceção do impacto do teletrabalho na vida profissional devido à crise de saúde pública de Covid-19**

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

15. Com que frequência sentiu alguma destas vantagens relacionadas com o teletrabalho? (Opções: Nunca, Raramente, Ocasionalmente, Frequentemente, Muito Frequentemente)
- (a) Diminuição do risco de contrair e/ou propagar o novo coronavírus
  - (b) Poupança de tempo devido à redução/eliminação de deslocações casa-trabalho
  - (c) Redução de custos (deslocações, alimentação e vestuário)
  - (d) Redução do *stress* causado pelo trânsito nas deslocações casa-trabalho
  - (e) Redução do *stress* provocado por relações conflituantes no trabalho
  - (f) Redução de distrações e interrupções desnecessárias associadas ao local de trabalho
  - (g) Maior capacidade de concentração
  - (h) Maior autonomia
  - (i) Aumento da produtividade laboral
  - (j) Maior facilidade na organização do tempo
  - (k) Melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal
  - (l) Melhoria da qualidade de vida
  - (m) Ambiente confortável e familiar para trabalhar
16. Com que frequência sentiu alguma destas desvantagens relacionadas com o teletrabalho? (Opções: Nunca, Raramente, Ocasionalmente, Frequentemente, Muito Frequentemente)
- (a) Diminuição da possibilidade de interferir em decisões relacionadas com a atividade profissional
  - (b) Trabalhar mais horas comparativamente ao trabalho realizado presencialmente
  - (c) Menor acesso a serviços e ferramentas de trabalho essenciais para a realização de tarefas profissionais
  - (d) Maior dificuldade em “desligar” do trabalho
  - (e) Aumento dos custos relacionados com despesas domésticas (eletricidade, água, internet, ...)
  - (f) Dificuldade em alcançar um ambiente doméstico que seja propício à realização da atividade profissional
  - (g) Invasão do espaço profissional (pela família, ...)
  - (h) Dificuldade em conciliar a vida profissional e pessoal

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

- (i) Prejuízo nas relações familiares
- (j) Aumento do isolamento social e profissional
- (k) Sentimentos de ansiedade e/ou depressão
- (l) Problemas musculoesqueléticos
- (m) Falta de legislação contratual comparativamente ao trabalho presencial

17. Relativamente à implementação do teletrabalho, adaptei-me facilmente à mudança do trabalho presencial para este regime.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

18. A minha casa proporcionou-me boas condições para trabalhar durante o confinamento (mesa e cadeira ajustável, computador, internet, iluminação suficiente, ausência de ruído, ...).

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

19. A carência de competências digitais prejudicou-me na realização da minha atividade laboral a partir de casa.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

20. Durante as reuniões realizadas *online* senti que não existiu tanta dispersão nos temas debatidos e que existiram menos interrupções desnecessárias, permitindo

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

um melhor aproveitamento do tempo.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

21. Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de realizar as atividades extracurriculares à distância (por exemplo, reuniões, formação, preparação das aulas).

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

**Perceção do impacto do teletrabalho no processo de ensino/aprendizagem devido à crise de saúde pública de Covid-19**

22. Durante as aulas *online* tive dificuldade em encontrar um método apropriado para transmitir eficazmente os conhecimentos aos alunos.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

23. Durante as aulas online tive dificuldade em cumprir o programa curricular que tinha estipulado para as aulas presenciais.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Concordo

Concordo totalmente

24. O facto de existirem alunos sem acesso a equipamentos tecnológicos necessários para a realização de aulas à distância e com competências digitais limitadas prejudicou o processo ensino/aprendizagem.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

25. Durante as aulas *online* tive maior dificuldade em manter os alunos concentrados e interessados comparativamente ao ensino presencial.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

26. Durante as aulas à distância senti que os alunos manifestaram mais dificuldade em concretizar as suas aprendizagens.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

27. Tive dificuldade em avaliar as aprendizagens dos alunos durante o período de ensino a distância.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Concordo totalmente

28. O futuro académico dos alunos ficou comprometido devido ao período em que se realizou o ensino a distância.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

29. Senti-me satisfeito(a) e realizado(a) profissionalmente pelo facto de ensinar à distância.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

30. No geral, senti que a minha satisfação perante o trabalho foi afetada durante o período em que estive a trabalhar em regime de teletrabalho.

Sim. Neste período, senti-me mais satisfeito com o trabalho.

Sim. Neste período, senti que existiu um decréscimo na minha satisfação perante o trabalho, o que me levou a ter sentimentos de insatisfação.

Não.

**Perceção do futuro do teletrabalho na área da educação devido à crise de saúde pública de Covid-19**

31. Após experienciar a prática de teletrabalho, tenho uma opinião mais positiva relativamente a este método de trabalho.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

**A satisfação face ao teletrabalho em contexto de pandemia: Perceção dos professores do agrupamento de escolas de Carregal do Sal**

Concordo

Concordo totalmente

32. No que respeita às aprendizagens, atendendo ao nível de ensino e às disciplinas que leciona, qual a percentagem (%) de aulas que consideraria adequadas serem dadas em regime de ensino *online*:

\_\_\_\_\_%

33. Lecionar as aulas práticas presencialmente e as aulas teóricas via *online*, é uma opção que eu gostaria que me fosse dada no futuro.

(Responda a esta questão apenas se lecionar uma disciplina constituída por aulas teóricas e práticas. Caso contrário, passe para a próxima questão.)

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

34. No que respeita às atividades extracurriculares (por exemplo, reuniões, formação) espero ter a oportunidade de as realizar novamente em regime de teletrabalho.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

35. É do meu interesse, no futuro, praticar a minha atividade profissional em toda a sua dimensão conciliando o teletrabalho com o trabalho presencial.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente