

COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

3

JUN 2020

ESTUDOS COLABOR
WORKING PAPERS

TRABALHO E DESIGUALDADES NO GRANDE CONFINAMENTO (II)

DESEMPREGO, *LAYOFF* E ADAPTAÇÃO
AO TELETRABALHO

PEDRO ADÃO E SILVA
RENATO MIGUEL DO CARMO
FREDERICO CANTANTE
CATARINA MENDES CRUZ

PEDRO ESTÊVÃO
LUÍS MANSO
TIAGO SANTOS PEREIRA
FILIPE LAMELAS

FICHA TÉCNICA

Título:

Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II).

Desemprego, *layoff* e adaptação ao teletrabalho.

Autores:

Pedro Adão e Silva
Renato Miguel do Carmo
Frederico Cantante
Catarina Mendes Cruz
Pedro Estêvão
Luís Manso
Tiago Santos Pereira
Filipe Lamelas

DOI:

10.5281/zenodo.4716291

Data de publicação:

Junho 2020

Cite este documento como:

Silva, P.A., Carmo, R.M., Cantante, F., Cruz, C.M., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T.S., Lamelas, F. (2020). *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II). Desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho.* Estudos CoLABOR, N.º2. CoLABOR.

CoLABOR

Laboratório Colaborativo
Para o Trabalho, Emprego e
Proteção Social

Rua das Taipas, n.º 1
1250-264 Lisboa

Resumo/Abstract

Sumário executivo	1
1. Desemprego e <i>layoff</i> no início do desconfinamento: números e tendências da atual crise sanitária	4
1.1 Quem está a ser mais afetado pelo desemprego?	4
1.2 <i>Layoff</i> : o imenso dique pressionado pelo caudal do desemprego	7
1.3 Os escombros socioeconómicos da crise e o futuro próximo	9
Infografias	11
2. O impacto assimétrico do Grande Confinamento	13
Infografia	15
3. A adaptação ao teletrabalho durante o Grande Confinamento	16
3.1 Condições e satisfação face ao teletrabalho	16
3.2 As relações, o espaço e os tempos do teletrabalho	18
Infografias	25
4. Análise de sentimento: confinamento e teletrabalho	29
4.1 Análise de sentimento em relação às medidas de confinamento e ao trabalho	30
4.2 Análise de resultados a partir de <i>wordclouds</i>	34
4.3 A adaptação ao teletrabalho	36
4.4 Em suma: sentimos tendencialmente positivos, mas desigualmente distribuídos	38
5. Nota metodológica	38
5.1 Sistema de regras	39
5.2 Sistema de aprendizagem automática (<i>Machine Learning</i>)	41
5.3 Base de dados classificada	42
Referências bibliográficas	43

Resumo

A pandemia da COVID-19 e as políticas públicas acionadas para lhe responder tiveram impactos imediatos muito significativos no mercado de trabalho em Portugal. Neste estudo demonstra-se que o ritmo de aumento do desemprego não tem paralelo na história recente, sobretudo nos setores ligados ao turismo, e que a abrangência do regime de layoff simplificado varia bastante consoante os setores de atividade e a dimensão das empresas. A partir da informação da segunda vaga de um inquérito online, analisam-se também os efeitos desiguais da atual crise no rendimento das famílias e um conjunto de aspetos relacionados com o teletrabalho, em particular as possibilidades de transição para essa modalidade de trabalho e as condições para o seu exercício. Para além da apresentação de informação estatística relevante, promove-se uma análise de discurso às respostas abertas deste mesmo inquérito acerca do teletrabalho.

Palavras-chave: Trabalho e emprego; teletrabalho; rendimento; desigualdades; layoff; pandemia COVID-19; análise de discurso.

Abstract

The COVID-19 pandemic and the public policies put in place to address it had immediate impacts in the Portuguese labour market. Unemployment growth is unprecedented in recent history and the number of companies and employees covered by the simplified layoff regime is very high. This study shows that both unemployment growth and layoff coverage are quite different across industries and/or when we look at the company's size. Using data from an online survey, this study also analysis the unequal effects of the current crisis on family income, the socioeconomic profile of workers that can work from home and the unequal conditions they have to do it. The statistical analysis is complemented by a discourse analysis about remote work/telework.

Keywords: Work and employment; telework; income; inequalities; layoff; COVID-19 pandemic; discourse analysis.

Sumário executivo

1. Pese embora a preocupação em relação ao impacto imediato da COVID-19 ter sido salvaguardar a saúde pública, três curtos meses decorridos, **as implicações económicas e sociais da pandemia** começam a ganhar **contornos** cada vez **mais definidos**. Logo numa primeira fase e após a declaração do Estado de Emergência, ficaram visíveis os **efeitos assimétricos** do coronavírus, quer seja no **tecido empresarial**, no mercado de **trabalho** ou na estrutura de **rendimentos** (Silva *et al.*, 2020). Este estudo revisita a forma como o Grande Confinamento, decorrente das medidas declaradas no Estado de Emergência para fazer face à atual pandemia, já afetou o mercado de trabalho português, procurando, em particular, **refletir** sobre a **dinâmica** de crescimento do **desemprego** e o processo de **adaptação ao teletrabalho** e a outras situações decorrentes do confinamento.

O estudo está organizado em **duas partes**. Na primeira, é analisada a informação mais recente relativa ao **comportamento do mercado de trabalho** no início do processo de desconfinamento, com enfoque no desemprego registado e no recurso ao *layoff*. Na segunda parte, com base em informação primária original recolhida em dois inquéritos realizados por uma equipa do ICS/ISCTE (ver nota metodológica, ponto 5), é desenvolvida uma análise detalhada, que combina **dados quantitativos** com **testemunhos** sobre o modo como os portugueses se estão a adaptar ao teletrabalho.

Ao longo deste estudo, concluímos que, ainda que seja prematuro avaliar a extensão exata da crise, há um conjunto de **tendências inequívocas** – do **ritmo sem paralelo de destruição de emprego à abrangência ímpar do regime de *layoff***, passando, claro, pelo **padrão multidimensional de desigualdade**, que em boa medida reproduz e agudiza assimetrias pré-existentes no mercado de trabalho, revelando a natureza não democrática da COVID-19 (isto é, a forma como social e economicamente a pandemia afeta mais uns grupos do que outros). Do mesmo modo, a **adaptação ao teletrabalho** tem sido, ela própria, **mais fácil** em alguns setores e para **trabalhadores com perfis de qualificação mais elevados**. Em qualquer caso, esta alteração súbita do quotidiano laboral tem colocado desafios profundos do ponto de vista da regulação e, igualmente importante, a experiência de teletrabalho tem profundas implicações para as sociabilidades e para a relação com o tempo e com o espaço.

2. Pese embora o nível de desemprego registado em Portugal esteja, ainda, distante do verificado no pico da crise anterior, a verdade é que o **ritmo de destruição de emprego num tão curto espaço de tempo não encontra paralelo recente**. No final de abril estavam inscritos nos centros de emprego **392 323 desempregados**, o que, face a fevereiro (último mês em que o impacto da pandemia ainda não se sentira), representava um **aumento de 24,3%** (mais 76 761 desempregados). Para que se tenha uma noção exata do significado desta variação, nas últimas décadas, o aumento anual mais pronunciado do desemprego ocorreu entre 2008 e 2009, no pico da grande recessão, com mais 108 669 desempregados. Desta feita, **no espaço de apenas dois meses**, ao longo de março e abril, o **incremento** do número de **desempregados** representa já **70% desse valor**.

De novo, a destruição de emprego não tem sido nem indiferente ao setor de atividade em que se trabalha, nem à região do país. Segundo os dados do IEFP, entre fevereiro e abril de 2020, são os trabalhadores que trabalhavam em **atividades mais expostas** a um choque de procura externa – em particular aquelas que dependiam fortemente do **turismo** – que foram mais afetados. Sintomaticamente, o **desemprego no alojamento e restauração aumentou 35,8%**, contribuindo para 13,6% do aumento total do desemprego. Da mesma forma, o **Algarve** é a região em que o desemprego mais cresceu em termos relativos (37,5%), o que está intimamente associado ao peso das atividades ligadas ao turismo na região. Esta dinâmica de crescimento do desemprego num curtíssimo espaço de tempo é particularmente preocupante, pois ocorre num contexto em que o Estado respondeu com uma bateria de políticas públicas destinadas, direta ou indiretamente, a manter os níveis de emprego (seja por via da garantia de liquidez das empresas, seja através do *layoff* simplificado).

Os dados do MTSSS, demonstram que entre o final de março e o dia 21 de maio, cerca de **111 mil empresas**, que empregam **1 325 635 trabalhadores**, recorreram ao regime de *layoff* simplificado. Estamos perante 29% das empresas com trabalhadores ao serviço. Em todo o caso, no momento atual, já se **verifica um decréscimo** do ritmo de pedidos de acesso ao regime de *layoff* simplificado. Após um **impulso muito intenso nas duas primeiras semanas de abril** (2/3 dos pedidos deram entrada nesse período), o **ritmo abrandou** ao longo do mês de maio. Este facto sugere que o universo das empresas elegíveis para ter acesso à medida está a aproximar-se do seu limite.

Importa, contudo, sublinhar, por um lado, que a incidência dos pedidos de acesso ao regime de *layoff* simplificado continua a assumir **intensidades bem distintas** consoante o **setor de atividade** das empresas (com as atividades artísticas, de espetáculo, desportivas e recreativas a continuar a registar uma incidência mais elevada do pedido de acesso ao regime de *layoff* simplificado (71,5%), seguido pelo do alojamento e restauração (57,5%) e educação (50,2%); e, por outro, embora 81% das empresas que recorreram a este regime sejam microempresas (até 10 trabalhadores) e 96,6% tenham uma dimensão pequena, a verdade é que **são as empresas de maior dimensão que estão a recorrer mais intensamente a este apoio**. A **proporção de empresas de média e grande dimensão** que requereu o acesso ao regime em causa é cerca de **duas vezes superior** face ao verificado nas **microempresas**. Isto significa que as empresas que têm maior robustez financeira (as de média e grande dimensão) e capacidade de resposta à travagem da economia estão a beneficiar mais em termos relativos deste apoio público. Ou seja, para além de auferirem, em média, remunerações mais baixas, os trabalhadores das empresas de menor dimensão estão também a ser menos protegidos por esta política diretamente vocacionada para a manutenção do nível de emprego.

3. Para além do impacto da COVID-19 no mercado de trabalho, o estudo debruçou-se sobre os efeitos económicos e sociais do confinamento. A evidência empírica analisada sugere que, mesmo numa fase muito inicial, as **consequências** para os indivíduos, quer do ponto de vista da perda de rendimentos, quer na relação com o teletrabalho – uma realidade nova nos quotidianos laborais para centenas de milhares de trabalhadores – foram **desiguais**. Com base nos dados recolhidos no âmbito de uma sondagem do ICS/ISCTE, com uma amostra representativa da população portuguesa, exploramos a **relação entre qualificações, idade, rendimento anterior e relação com o trabalho**, por um lado, e **recurso ao teletrabalho, propensão ao *layoff* e perda de rendimentos**, por outro. As evidências vão todas no sentido de que houve **grupos mais afetados do que outros**. O nível de **qualificações** dos trabalhadores, por exemplo, afeta significativamente a **propensão ao teletrabalho**, assim como a probabilidade de, durante o confinamento, se ter **continuado a trabalhar normalmente no local de trabalho**.

Os **mais qualificados foram menos atingidos pelo *layoff*** (apenas 14% dos inquiridos com formação superior declararam estar em *layoff*, contrastando com 25% para aqueles que têm o secundário ou menos), enquanto foi também este **grupo que teve mais possibilidades de recorrer ao teletrabalho** – 55% dos inquiridos com formação superior declararam estar em teletrabalho (31% disseram estar a trabalhar normalmente no seu local de trabalho), no caso de quem tem o secundário ou menos, esse valor baixa para 17% e a maioria (58%) afirma continuar a trabalhar normalmente no seu local de trabalho.

Do mesmo modo que a relação com o trabalho durante o confinamento tem variado de acordo com o **nível de qualificações**, esta variável ajuda também a **explicar a evolução dos rendimentos** dos indivíduos e dos agregados familiares: 53% dos inquiridos afirmam ter mantido os seus rendimentos inalterados, enquanto 47% respondem que já perderam rendimentos após ter sido declarado o estado de emergência. De novo, são aqueles que têm **formação superior que viram a sua situação comparativamente mais protegida** – 62% dos inquiridos com formação superior não perderam rendimento, já metade daqueles que têm o secundário ou menos viram a sua situação financeira deteriorar-se.

Em suma, fica uma vez mais demonstrado que **os mais escolarizados estão duplamente protegidos** face aos efeitos da pandemia e da subsequente paragem da atividade económica. Mais protegidos face à perda de rendimentos que tem afetado uma fatia muito significativa da população e menos vulneráveis no seu quotidiano (tendo podido recorrer ao teletrabalho em maior escala, foram capazes de diminuir a sua exposição ao risco de contágio pela COVID-19). Há também indícios, embora mais ténues, de que os trabalhadores mais jovens

estejam a ser mais afetados pela perda de rendimentos do que os mais velhos. Todos os sinais apontam, assim, para o impacto assimétrico que a crise provocada pela COVID-19 está a ter na sociedade portuguesa.

4. Com base num inquérito, também desenvolvido por uma equipa do ICS/ISCTE, mas realizado *online* e que acompanhou um painel de inquiridos, foi possível medir a forma como os respondentes classificaram as condições para o teletrabalho e a apreciação que faziam desta experiência. Num outro relatório (*ibidem*), demos conta de que a larga maioria dos respondentes classificava as condições que dispunha para o teletrabalho como adequadas ou, pelo menos, suficientes. Todavia, os mesmos dados permitiram identificar variações importantes consoante as condições da habitação e, em particular, de acordo com o sexo do inquirido e a existência de crianças em casa.

A segunda vaga do inquérito *online* veio confirmar este panorama geral, com variações ligeiras. No caso das **condições em termos de equipamentos**, a proporção de inquiridos que **consideram ter condições adequadas cresce 4 p.p.** entre março e maio. Esta ligeira variação poderá ser explicada pela aquisição/disponibilização do material relevante para o teletrabalho – em particular informático e de telecomunicações – durante este período. Em contraste, quando consideramos **a gestão do tempo**, verificamos que a proporção de respondentes que declara ter as **condições adequadas declina em 3 p.p.** Este facto poderá ter na sua origem a fadiga e o desgaste decorrente das semanas consecutivas de confinamento, possivelmente mais pronunciado pelas dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Contudo, **quase metade dos trabalhadores sentia-se insatisfeito a trabalhar em casa por comparação com a sua situação habitual**. Este facto permite antever **limites e riscos na adoção do teletrabalho**, nomeadamente no que respeita aos ritmos de trabalho e à delimitação entre tempos de trabalho e tempos de descanso e dedicados à vida pessoal.

A **análise de discurso** às respostas abertas deste mesmo inquérito dá uma **imagem impressionante** do tremendo **esforço de adaptação** ao teletrabalho, realizado pelos trabalhadores e famílias. Se a amplitude e o desafio desse esforço dependem de muitos fatores, desde logo, da **configuração do próprio agregado familiar** e também das **diferentes condições socioeconómicas e habitacionais** existentes, resulta claro que a experiência do teletrabalho tem sido vivida de diferentes formas. Embora estejamos perante um contexto bastante excecional identificam-se **experiências muito negativas** em termos pessoais e laborais, tal como se encontram **relatos mais positivos** onde o teletrabalho se desenvolveu relativamente bem e com alguns acréscimos de produtividade. É interessante observar que da vivência do confinamento associada à experiência do teletrabalho produzem-se **diferentes temporalidades sociais** com características distintas e até contraditórias. Finalmente, é importante perceber que o teletrabalho compreende um conjunto de riscos e de constrangimentos, mas que, ao mesmo tempo, pode abrir um conjunto de potencialidades que deverão ser debatidas e refletidas no sentido de alicerçarem as necessárias políticas públicas.

O estudo conclui-se com um exercício de **análise de sentimentos**, tendo como objeto as respostas a algumas das questões abertas do inquérito *online*. Através da aplicação de um algoritmo probabilístico, estas respostas foram classificadas como positivas ou negativas. A análise da distribuição destas classificações em diferentes grupos de respondentes nas duas vagas do inquérito sugere algumas pistas sobre a forma como o confinamento foi sendo vivido. Assim, deteta-se uma tendência de **adaptação** ao confinamento, com a proporção de respostas positivas às questões sobre a vivência das medidas restritivas e à experiência do teletrabalho a aumentarem da primeira para a segunda vaga. Para esta adaptação, parece decisiva a importância **do trabalho e do contacto interpessoal**, com os inquiridos que se mantiveram a trabalhar (em teletrabalho ou presencialmente) e que vivem com um/a parceiro/a a apresentarem proporções de respostas positivas mais elevadas nas questões relativas à experiência das medidas de confinamento. Note-se que estas conclusões devem ser tratadas com grande cautela. Por um lado, a aplicação de uma tipologia binária a frases complexas e polissémicas é problemática e resulta necessariamente numa proporção não negligenciável de erros de classificação pelo algoritmo. Por outro lado, o próprio algoritmo ainda se encontra numa fase experimental. Apesar destas reservas, é assinalável que os resultados alcançados não colidam com os que se obtêm com aplicação de outros métodos. Tal ilustra a potencialidade que esta técnica tem para situações em que é necessário tratar um grande número de respostas abertas.

1. Desemprego e *layoff* no início do desconfinamento: números e tendências da atual crise sanitária

Passados mais de dois meses da declaração do Estado de Emergência e do acionamento de um conjunto de políticas restritivas das liberdades individuais e da atividade económica, existe cada vez mais informação disponível acerca dos efeitos da atual crise no emprego. Os dados que conhecemos em relação a esta esfera revelam três tendências fundamentais: a elevada intensidade da destruição de emprego; a abrangência sem precedentes do regime de *layoff* no tecido empresarial; as múltiplas desigualdades dos efeitos da crise.

Embora o nível de desemprego registado nos centros de emprego esteja ainda distante do apurado no pico da crise anterior, a rapidez do seu aumento num tão curto espaço de tempo não tem paralelo nas últimas décadas. A história da emergência da crise pandémica é curta e, portanto, não conhecemos nem a amplitude do desemprego que ela gerará no futuro, nem os ritmos e sentidos que pautarão a sua evolução. O que sabemos é que o desemprego conheceu no imediato um aumento abrupto, correspondente à travagem a fundo da economia nacional e internacional. O impacto da crise está, portanto, a ser rápido e profundo.

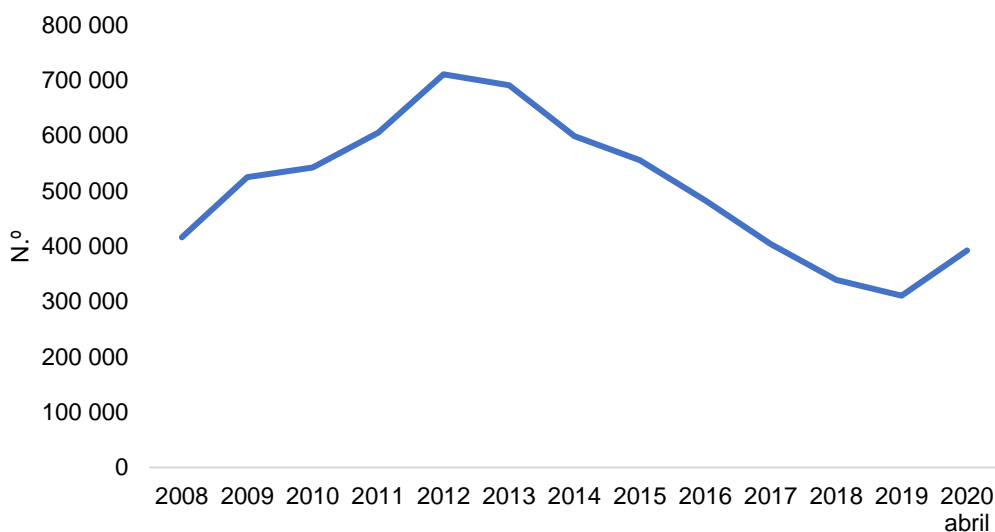
O aumento intenso do desemprego num curto espaço de tempo é ainda mais preocupante porque ocorreu apesar da bateria de políticas públicas direta ou indiretamente vocacionadas para a manutenção do nível de emprego (Ministério das Finanças, 2020). A barreira destas políticas, pese embora a abrangência colossal que algumas delas têm (em particular o regime de *layoff* simplificado), não conseguiu controlar uma parte significativa do denso caudal do desemprego. É, aliás, perturbador pensar na dimensão que a destruição de emprego e de empresas teria caso estas medidas não tivessem sido implementadas, como também é refletir acerca da viabilidade financeira e económica destes apoios no futuro mais ou menos próximo. Os apoios públicos não evitarão (evitaram) o encerramento de muitas empresas. Uma parte substancial das que conseguirem manter-se em atividade encontrar-se-ão numa situação de grande fragilidade económica e financeira. E certas atividades muito dificilmente terão a procura necessária para sustentar a sua capacidade de oferta anterior à crise.

Os efeitos desta crise estão longe de se distribuírem de forma insensível aos perfis económicos ao nível nacional e regional, ao perfil dimensional e setorial das empresas, aos perfis de emprego e às estruturas sociais. As crises, aliás, são avessas à distribuição democrática dos seus impactos. Sabe-se que as famílias que têm rendimentos mais baixos estão a ser mais afetadas pela situação atual (Escola de Saúde Pública, 2020; Silva *et al.*, 2020), sabe-se também que o teletrabalho é uma possibilidade ao dispor principalmente dos trabalhadores mais qualificados (protegendo-os mais na relação com o emprego e a nível sanitário), e intui-se – até pela experiência da crise anterior (Drey *et al.*, 2016) – que os trabalhadores com inserções laborais mais precárias são e serão mais uma vez os mais penalizados.

1.1 Quem está a ser mais afetado pelo desemprego?

O desemprego registado nos centros de emprego conheceu nos últimos meses um recrudescimento muito acentuado. Em abril de 2020, estavam registados 392 323 desempregados, um aumento de 76 761 face a fevereiro do mesmo ano, o que configura um aumento relativo de 24,3% – uma tendência sem paralelo num tão curto espaço de tempo. Tal como é possível observar na Figura 1, a dimensão do desemprego fica ainda significativamente abaixo do verificado nos momentos mais críticos da anterior crise, mas o ritmo do aumento é preocupante. O aumento anual mais pronunciado do desemprego registado na crise de 2008-2013 verificou-se entre 2008 e 2009 (valores do final do ano) – mais 108 669 desempregados. No espaço de apenas dois meses, entre fevereiro e abril de 2020, o incremento do número de desempregados representa 70% desse valor.

Figura 1. Desemprego registado, Portugal (final do ano de 2008-2019 e abril de 2020)



Fonte: IEFP, Informação Mensal do Mercado de Emprego. Dados consultados a 22/05/2020.

Apesar de o período da atual crise pandémica ser ainda bastante curto,¹ os dados disponíveis acerca da evolução diária do desemprego registado até 20 de maio indicam que o ritmo do aumento deste indicador foi superior em abril do que no mês seguinte. Nos primeiros 20 dias de abril, os centros de emprego registaram mais 43 379 desempregados, em maio esse valor foi de 23 775.

A intensidade do aumento do desemprego distribuiu-se de forma assimétrica pelas categorias sociais, setores de atividade económica e território. Entre fevereiro e abril de 2020, o aumento da taxa de desemprego foi mais acentuado nos homens (27,8%) do que entre as mulheres (21,6%), no grupo dos inscritos há menos de um ano (taxa de variação de 35,4%, totalizando cerca de 88% dos novos desempregados), entre os trabalhadores com qualificações escolares intermédias (32,2% para 22,4% entre os que não foram além do ensino básico e 15,6% no caso dos desempregados que concluíram o ensino superior – embora os desempregados com baixas qualificações, com mais peso na população ativa, representem cerca de metade do aumento do desemprego registado no período em causa), e nos grupos dos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices e dos operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem: 42% e 44%, respetivamente.

O aumento do desemprego registado distribui-se também de forma bastante assimétrica tendo em consideração a atividade económica de origem do desempregado, tal como já tinha sido avançado por Almeida (2020). Os trabalhadores mais penalizados são os que trabalhavam em atividades especialmente expostas a choques de procura externa, em particular as que dependiam fortemente do turismo: as atividades administrativas e serviços de apoio² e o alojamento e restauração. O desemprego gerado naquele setor de atividade aumentou 43,3% e representou cerca de 40% do aumento total do desemprego registado, no alojamento e restauração estes valores são de 35,8% e 13,6%, respetivamente.

Embora a um nível menos acentuado em comparação com os setores atrás mencionados, o desemprego está também a aumentar entre os que transitaram para essa condição a partir de inserções laborais nas indústrias transformadoras: mais 10 168 desempregados (acréscimo de cerca de 27%). Sendo o setor das indústrias transformadoras composto por subsectores com características produtivas e organizacionais bastante diferenciadas, a intensidade da transição para o desemprego varia significativamente entre as várias atividades económicas que o integram. Veja-se, a título ilustrativo, que o desemprego que tem origem no subsector da

¹ MTSSS, Indicadores COVID19 (21/05/2020). Dados consultados a 22/05/2020.

² O IEFP inclui na mesma categoria setorial as atividades administrativas e de apoio e o imobiliário. Mas enquanto o primeiro setor representa cerca de 11% do emprego remunerado total (ver INE, Sistema integrado de contas das empresas. Dados consultados a 22/05/2020), o imobiliário tem um peso marginal no emprego – embora tenha um peso significativo ao nível do valor bruto acrescentado.

Indústria do couro e dos produtos do couro aumentou 49%, enquanto na Indústria da madeira e da cortiça e nas Indústrias do papel, impressão e reprodução essa subida não foi além dos 10% e 11%, respetivamente. Este facto deverá estar associado à maior exposição que certos subsectores das indústrias transformadoras têm em relação ao comércio internacional e/ou à maior dependência das cadeias de produção globais – por exemplo, enquanto fornecedores de peças ou equipamentos ou enquanto recetores desse tipo de materiais.

Figura 2. Taxa de variação do desemprego registado, por atividade económica de origem do desempregado, Portugal continental (fevereiro-abril de 2020)

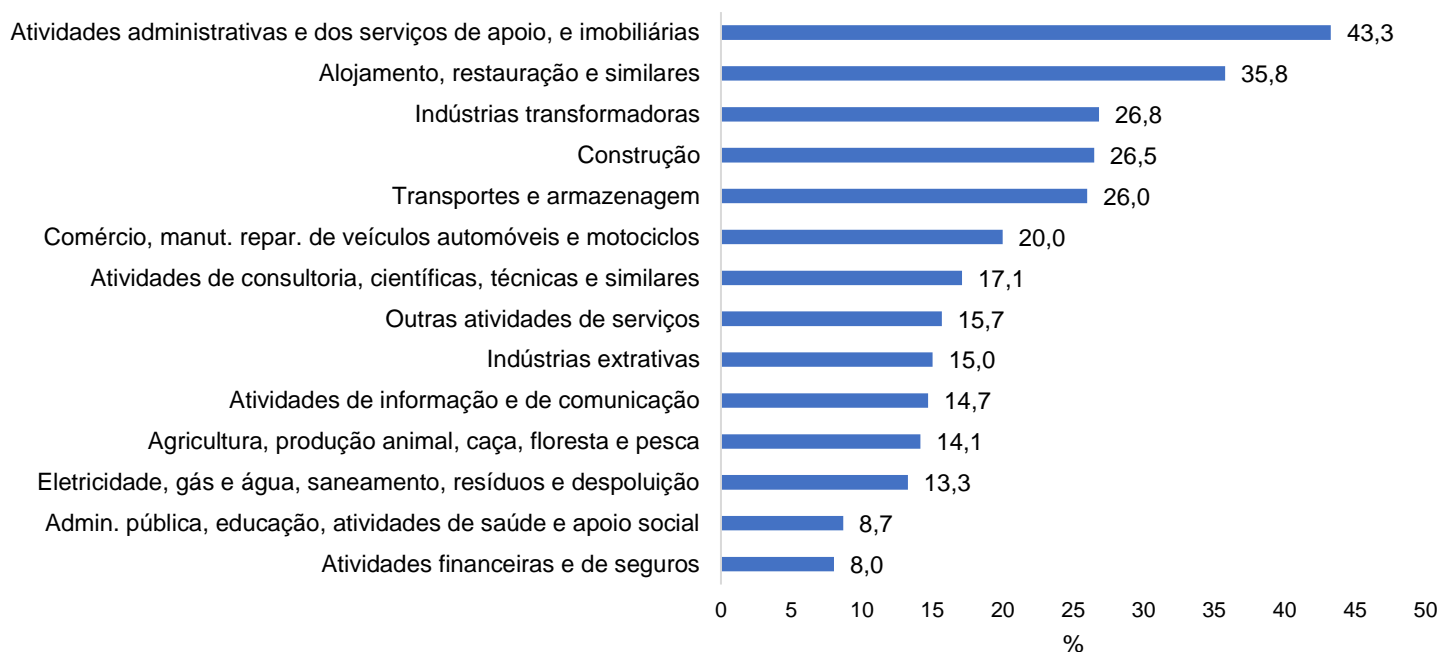
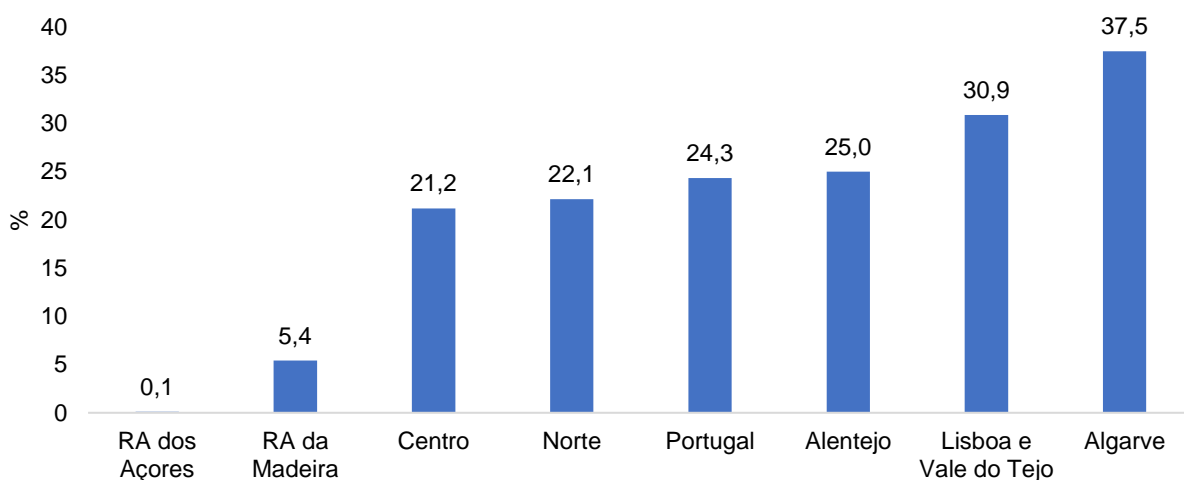


Figura 3. Taxa de variação do desemprego registado, por regiões NUTS II, Portugal (fevereiro -abril de 2020)



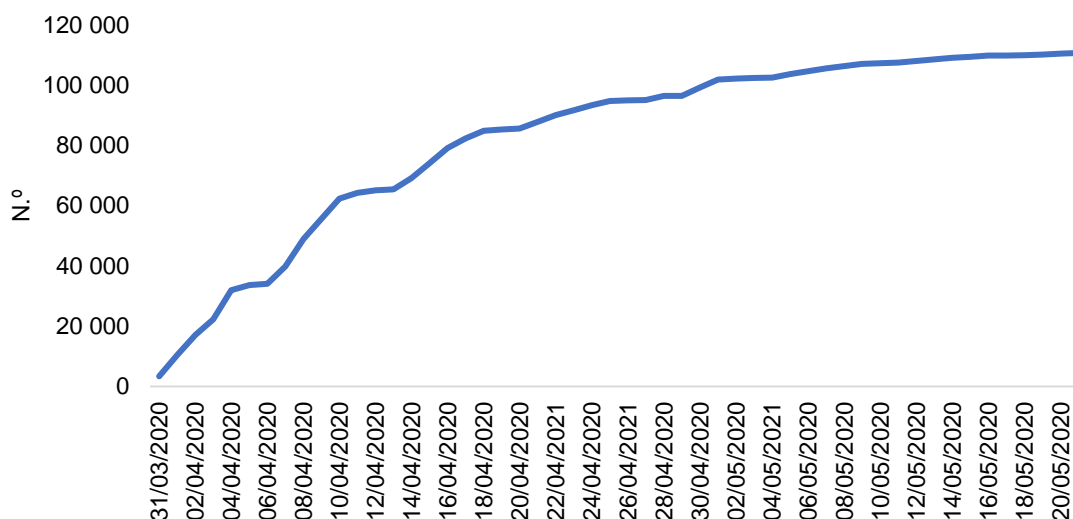
Fonte: Contas próprias a partir de IEFP, [Informação Mensal do Mercado de Emprego](#). Dados consultados a 22/05/2020.

1.2 *Layoff*: o imenso dique pressionado pelo caudal de desemprego

Como se referiu, a subida abrupta do desemprego ocorreu apesar do conjunto de medidas destinadas a garantir a manutenção do nível emprego, seja por via da garantia de liquidez das empresas (linhas de crédito bancário com garantia pública, diferimento das obrigações contributivas e fiscais, isenção das empresas que recorrerem ao regime de *layoff* simplificado do pagamento da parte da taxa social única a pagar pelas entidades empregadoras), seja pelo apoio direto do Estado ao pagamento de salários,³ entre outras medidas.

Em relação ao apoio direto do Estado ao pagamento de salários, por via do regime de *layoff* simplificado, a sua abrangência no conjunto da economia nacional é muito significativa e não tem paralelo na história recente do país, tal como é demonstrado por Silva *et al.* (2020). Os dados publicados no início do desconfinamento ilustram o aprofundamento da profusão deste apoio no tecido empresarial do país. Entre o final de março e o dia 21 de maio, cerca de 111 mil empresas, que empregam 1 325 635 trabalhadores,⁴ recorreram ao regime de *layoff* simplificado. Estima-se que este universo representa cerca de 29% das empresas que têm pelo menos uma pessoa ao serviço remunerada.⁵ A Figura 4 permite observar que o grande impulso do pedido de acesso ao regime de *layoff* simplificado verificou-se nas duas semanas primeiras de abril (2/3 dos pedidos foram feitos nesse período), tendo esses pedidos conhecido um acréscimo comparativamente reduzido ao longo do mês de maio. Esta tendência pode indiciar que o universo de empresas elegíveis para ter acesso à medida em causa está a aproximar-se do seu limite, o que obriga a pensar na situação e no destino das muitas empresas com perfis financeiros particularmente frágeis que, por razões diversas, não recorreram a este apoio. Tal como se referiu anteriormente, o desemprego registado em maio continuou a avançar a um ritmo acelerado (embora inferior ao registado em abril), o que decorrerá na maior parte dos casos do fecho de empresas que não conseguiram ter acesso ou acesso atempado ao regime de *layoff* simplificado, da transição para o desemprego de trabalhadores por conta de outrem em situação mais precária – mesmo trabalhando em empresas que recorreram ao apoio público mencionado (Lamelas, 2020; Caleiras e Carmo, 2020) –, e do fecho de atividade de trabalhadores independentes mais vulneráveis.

Figura 4. Entidades empregadoras que entregaram o documento para ter acesso ao regime de *layoff* simplificado, Portugal (31/03/2020-21/05/2020)



Fonte: MTSSS, [Indicadores COVID19 \(21/05/2020\)](#). Dados consultados a 22/05/2020.

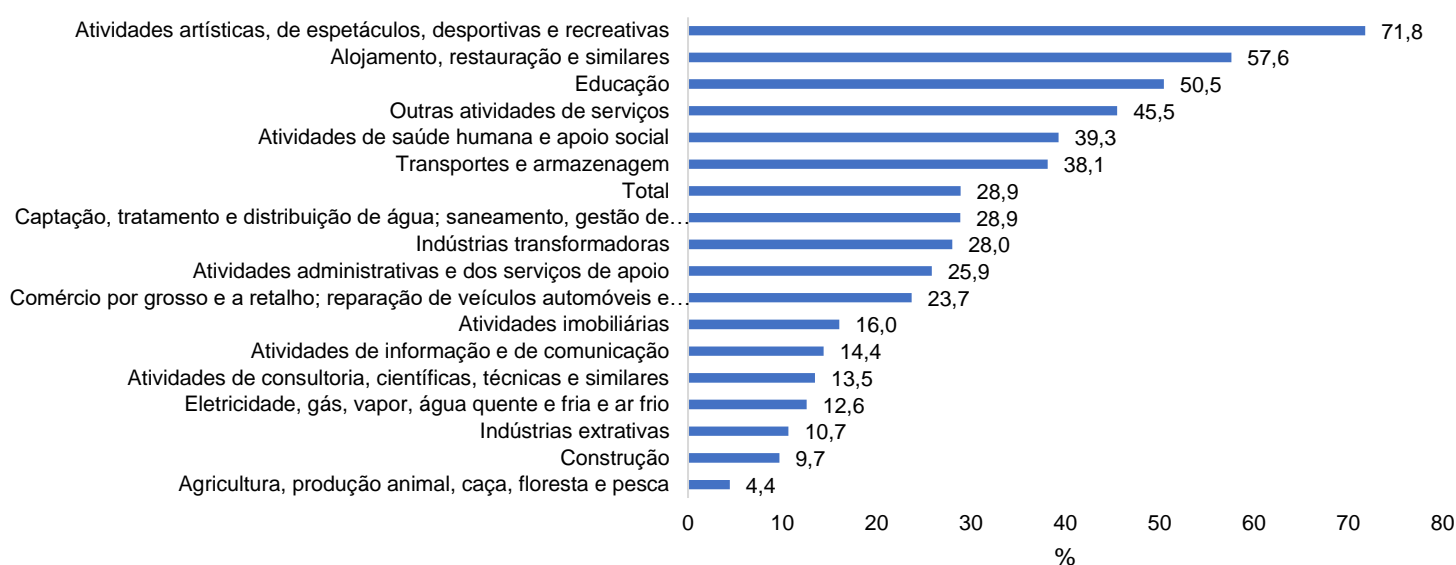
³ O regime de *layoff* simplificado consiste num apoio financeiro do Estado no pagamento de 2/3 de retribuição ilíquida do trabalhador, até um máximo de três salários mínimos (1 905 euros), sendo 70% assegurado pela Segurança Social e 30% pelo empregador. Para além do *layoff* existem outros apoios diretos ao pagamento de salários associados a programas de formação.

⁴ Nem todas as empresas que fizeram o pedido de acesso ao regime de *layoff* simplificado viram o seu pedido aceite e nem todos os trabalhadores dessas empresas foram colocados em *layoff*. Daí existir um hiato entre os trabalhadores potencialmente em *layoff* e os trabalhadores efetivamente cobertos pelo regime de *layoff* simplificado.

⁵ Cálculos próprios a partir dos dados do MTSSS, [Indicadores COVID19 \(21/05/2020\)](#) e da informação do [Sistema de contas integradas das empresas](#) (INE).

A incidência dos pedidos de acesso ao regime de *layoff* simplificado por parte das entidades empregadoras assume intensidades bastante variadas consoante o setor de atividade económica, tal como já tinha sido identificado por Silva *et al.* (2020). O setor das atividades artísticas, de espetáculo, desportivas e recreativas é o que regista uma incidência mais elevada do pedido de acesso ao regime de *layoff* simplificado (71,5%), seguido pelo do alojamento e restauração (57,5%) e educação (50,2%).

Figura 5. Incidência estimada do pedido de acesso ao regime de *layoff* simplificado por parte das entidades empregadoras, por atividade económica, Portugal (21/05/2020)

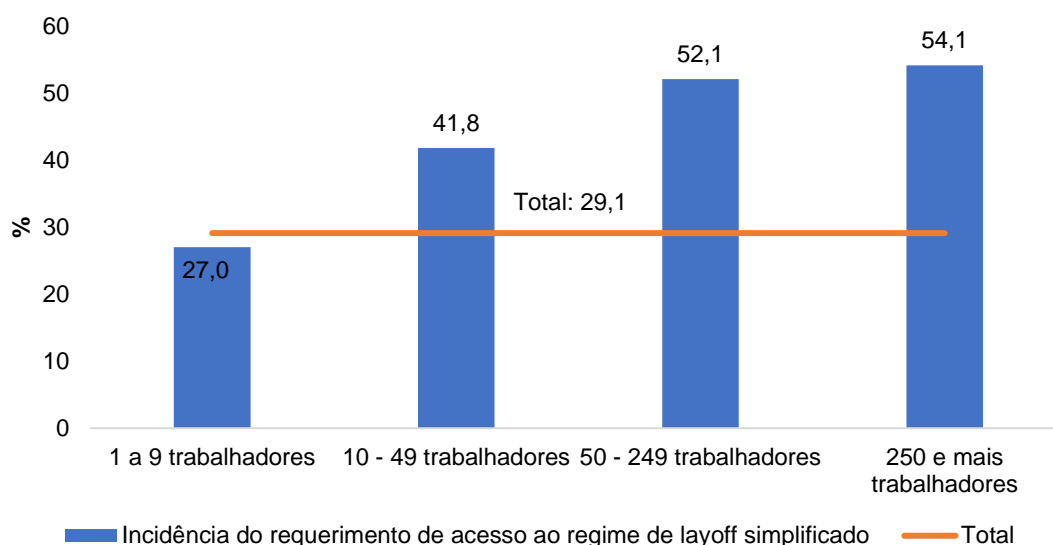


Fonte: Contas próprias a partir de MTSSS, Indicadores COVID19 (21/05/2020) e Sistemas integrado de contas das empresas (INE).⁶ Dados consultados a 22/05/2020.

Embora 81% das empresas que recorreram ao regime de *layoff* simplificado sejam microempresas (até 10 trabalhadores) e 96,6% empreguem até 49 trabalhadores, a verdade é que são as empresas de maior dimensão que estão a recorrer mais intensamente a este apoio. Tal como é possível observar na Figura 6, a proporção de empresas de média e grande dimensão que requereu o acesso ao regime em causa é cerca de duas vezes superior face ao verificado nas microempresas. Isto significa que as empresas que têm maior robustez financeira (as de média e grande dimensão) e capacidade de resposta à travagem da economia estão a beneficiar mais em termos relativos deste apoio público. Ou seja, para além de auferirem, em média, remunerações mais baixas, os trabalhadores das empresas de menor dimensão estão também a ser menos protegidos por esta política diretamente vocacionada para a manutenção do nível de emprego.

⁶ A análise efetuada teve em consideração dados de períodos diferentes: o indicador relativo às entidades empregadoras que entregaram documento para o regime simplificado de *layoff*, por atividade económica, refere-se a 21 de maio de 2020, enquanto o número de empresas, por atividade económica, diz respeito a 2018. Por sugestão de João Ramos de Almeida e José Castro Caldas, utilizou-se como fonte de apuramento do número de empresas o Sistema de contas integradas das empresas. Tendo em consideração que o *layoff* se aplica apenas a empresas com trabalhadores por conta de outrem, retirou-se da análise todas as empresas com zero pessoas ao serviço remuneradas.

Figura 6. Incidência estimada do pedido de acesso ao regime de *layoff* simplificado por parte das entidades empregadoras, por escalão de pessoal, Portugal



Fonte: [Indicadores COVID19 \(21/05/2020\)](#) (MTSSS); [Sistemas integrado de contas das empresas](#) (INE). Contas próprias. Dados consultados a 22/05/2020.

As medidas de apoio direto à manutenção de emprego têm como destinatários não só os trabalhadores por conta de outrem, mas também os trabalhadores por conta própria, em particular os trabalhadores independentes e os sócios-gerentes (o governo alargou recentemente o apoio extraordinário à redução da atividade económica aos sócios-gerentes que empreguem até 10 trabalhadores e até 80 mil euros de faturação – anteriormente a medida aplicava-se apenas aos que não tinham trabalhadores a cargo). No caso dos trabalhadores independentes, 188 174 tinham recorrido, até 4 de maio, ao apoio extraordinário à redução da atividade económica: 180 928 por paragem total da atividade, 7 246 por redução da atividade. A este valor acrescentam-se os 13 312 membros dos órgãos estatutários que também recorreram à medida em causa.

1.3 Os escombros socioeconómicos da crise e o futuro próximo

A informação descrita anteriormente retrata um cenário de devastação económica e de fragilização social impressionante. Ela representa os efeitos da travagem da atividade económica a nível nacional, europeu e internacional num país com as vulnerabilidades socioeconómicas de Portugal. Representa também o impacto das medidas de confinamento social introduzidas em Portugal. A este respeito, não há hoje qualquer dúvida acerca da pertinência da sua introdução atempada em Portugal. Veja-se que os países que atrasaram a sua implementação ou ainda não as implementaram suficientemente, casos dos Estados Unidos, Brasil, Reino Unido, ou a Suécia (e até certo ponto, a Espanha e Itália), estão a sofrer consequências sociais desproporcionais do ponto de vista da disseminação da doença e da mortalidade a ela associada. Muito provavelmente, as consequências económicas e no emprego da pandemia são (serão), nesses países, mais severas do que se a resposta política tivesse sido rápida e incisiva.

As medidas vocacionadas para a manutenção do nível de emprego, apesar de algumas limitações e das desigualdades que tenderam a (re)produzir, têm permitido sustentar uma parte muito significativa do tecido empresarial e do emprego. Como se referiu atrás, uma análise contrafactual estimaria certamente um cenário quase apocalíptico do ponto de vista da sobrevivência das empresas e uma queda ainda mais retumbante do emprego. As políticas públicas têm, portanto, amortecido os efeitos económicos e sociais da pandemia. Os números do *layoff* disponibilizados pelo MTSSS, embora com um nível de especificação reduzida em relação a

alguns indicadores (por exemplo, quantos trabalhadores estão efetivamente em *layoff*, em particular nas últimas contagens? Qual a sua massa salarial? Quantas empresas estão efetivamente a receber este apoio? Como variam estes indicadores por setor de atividade económica? Etc.), atestam-no. Estes dados dão conta da vitalidade assistida do emprego e do tecido empresarial em Portugal, retratam a luta das empresas pela sobrevivência. Mas sob os escombros da mais que previsível recessão económica, ainda invisíveis porque encobertos pela poeira da queda, estão milhares de empresas estruturalmente frágeis que já fecharam as portas, mas também um pelotão de desempregados de um exército potencialmente em formação. Se esta segunda tendência é indicada – ou, pelo menos, indiciada – pela informação oficial, em relação à mortalidade das empresas ainda pouco se sabe. Mas podem fazer-se conjeturas e levantar-se interrogações? Estima-se que cerca de 70% das empresas com pessoal ao serviço remunerado não procurou aceder ao regime de *layoff* simplificado.⁷ Porque não o fizeram? Em parte, devido ao facto de não cumprirem os critérios de elegibilidade de acesso à medida, mas também porque a situação de extrema fragilidade financeira de muitas empresas (que funciona também como fator condicionador de acesso ao apoio em causa) impediu que estas pudessem resistir ao embate de uma crise deste tipo, num contexto de extrema incerteza em relação ao futuro próximo. Se o número das empresas e de trabalhadores independentes que pediram acesso ao regime de *layoff* simplificado e à medida de apoio à redução da atividade, respetivamente, objetiva a luta pela sobrevivência imediata das micro e pequenas empresas, há um universo ainda desconhecido de empresas e de emprego (especialmente precário) que já desapareceu. Se os números do *layoff* são preocupantes, os do “não-*layoff*” serão porventura ainda mais.

O governo anunciou recentemente novas medidas de apoio às empresas e ao emprego. Entre as medidas de apoio direto, destaca-se o fim do regime de *layoff* simplificado a partir de agosto (com exceção das empresas que por imposição legal não podem retomar a atividade), substituído por um apoio às empresas que registem quebras significativas de faturação. Neste novo regime, o Estado assume o pagamento de 70% da redução das horas de trabalho (redução essa que depende da intensidade da quebra da atividade). Além disso, o Estado compromete-se a pagar dois salários mínimos por trabalhador caso a empresa não despeça trabalhadores durante seis meses (estava já previsto o pagamento de um salário mínimo por trabalhador às empresas que não despedissem durante dois meses). Em relação às obrigações contributivas, as grandes empresas que recorreram ao regime de *layoff* simplificado começarão a pagar integralmente a TSU a partir de agosto, enquanto no caso das restantes empresas essa obrigação será retomada em outubro (a 50%).

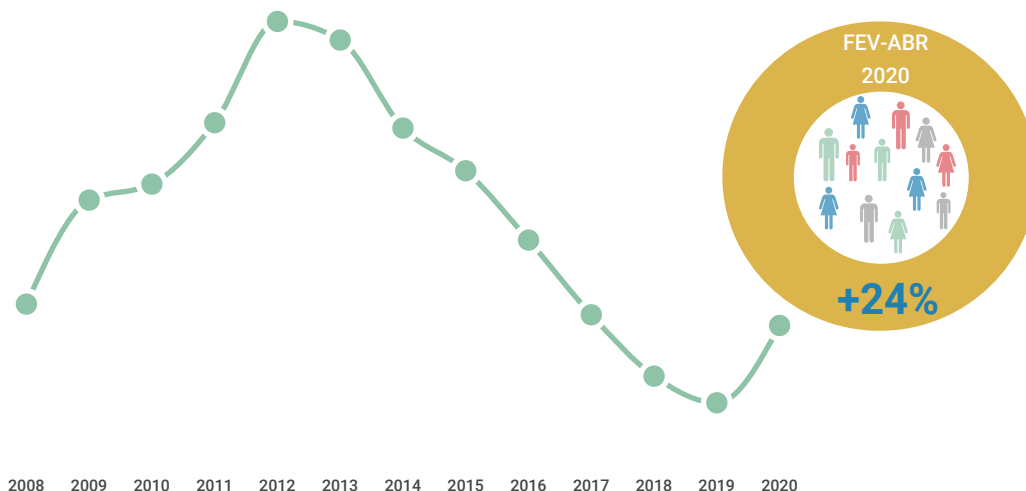
Do ponto de vista financeiro, não será possível fazer face ao aumento de despesas e redução de receitas no quadro de uma política orçamental rígida, mas sobretudo por via de formas de financiamento do Estado que impliquem aumentos significativos da dívida. A emissão de dívida conjunta pelos países europeus com garantia coletiva e com taxas de juro equiparadas seria um passo no bom sentido, embora signifique aumentos de dívida particularmente gravosas para países com rácios elevados, como é o caso de Portugal. Faz por isso sentido que a composição dos apoios aos países mais afetados pela atual crise privilegie os subsídios. A proposta da Comissão Europeia, com apoio franco-alemão, parece apontar nesse caminho. Mas também aqui reinam ainda bastantes incertezas, seja ao nível das condições de aprovação das propostas em causa, seja no que respeita à existência de condicionalidade de acesso a esses fundos e o seu conteúdo, seja ainda em relação à articulação entre as políticas orçamentais e monetárias (pelo menos no médio prazo). Passará também por aqui uma parte importante das estratégias políticas de mitigação dos efeitos da COVID-19 ao nível social, económico e institucional.

⁷ Ver Figura 5 e nota de rodapé a ela associada.



DESEMPREGO REGISTRADO

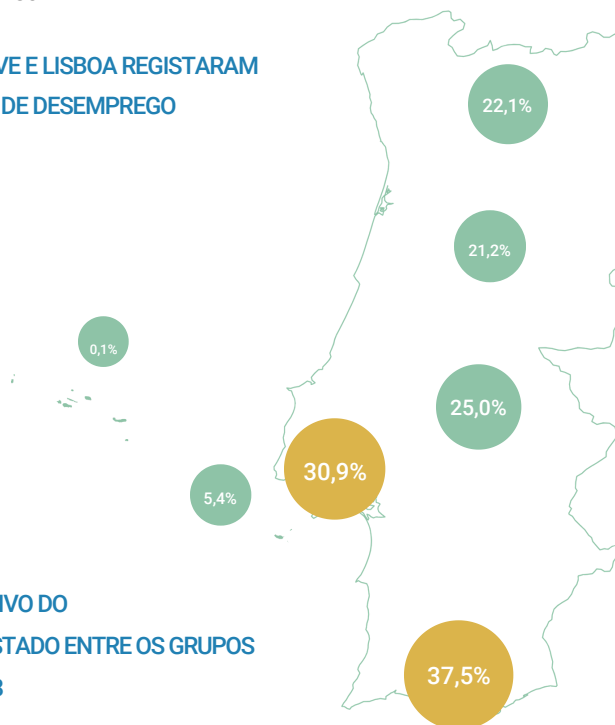
O desemprego registado nos Centros de Emprego ainda se encontra distante do apurado no pico da crise anterior, contudo a rapidez do seu aumento, 24%, num tão curto espaço de tempo, não tem paralelo nas últimas décadas.



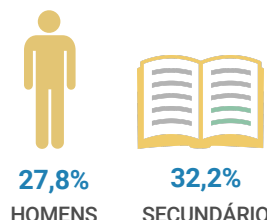
QUEM ESTÁ A SER MAIS AFETADO PELO DESEMPREGO?

A intensidade do aumento do desemprego distribui-se de forma assimétrica pelo território, entre categorias sociais e setores de atividade económica.

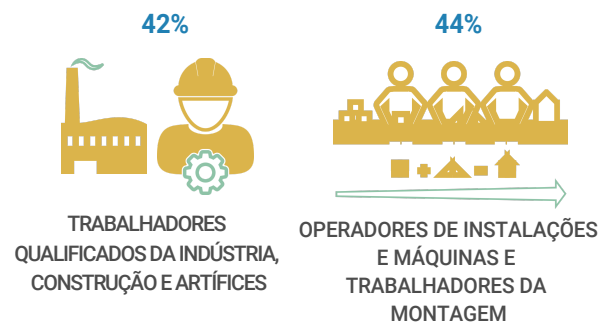
REGIÕES DO ALGARVE E LISBOA REGISTRARAM O MAIOR AUMENTO DE DESEMPREGO



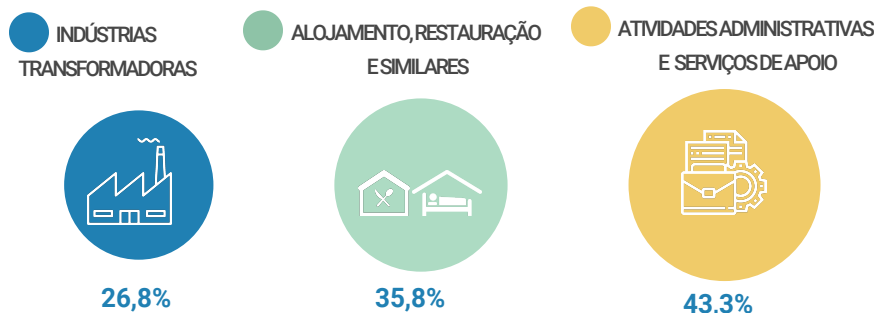
AUMENTO DO DESEMPREGO MAIS ACENTUADO NOS HOMENS E NOS TRABALHADORES COM QUALIFICAÇÕES INTERMÉDIAS



AUMENTO EXPRESSIVO DO DESEMPREGO REGISTRADO ENTRE OS GRUPOS PROFISSIONAIS 7 E 8



O DESEMPREGO REGISTRADO AUMENTOU DE FORMA MAIS INTENSA NOS SETORES DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS DE APOIO, NO ALOJAMENTO E RESTAURAÇÃO E NAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS



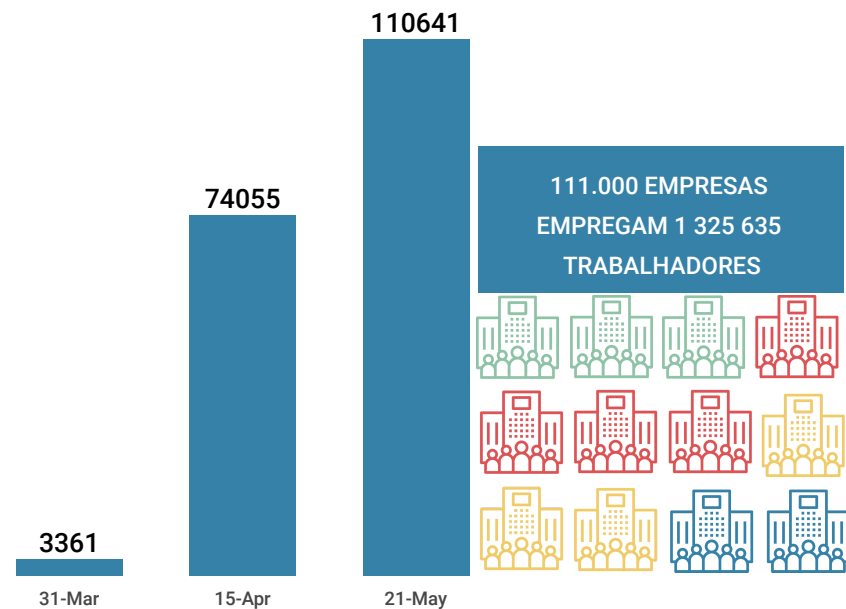
FONTE: INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
INFORMAÇÃO RELATIVA AO PERÍODO FEV-MAR 2020 (VARIACÃO %)



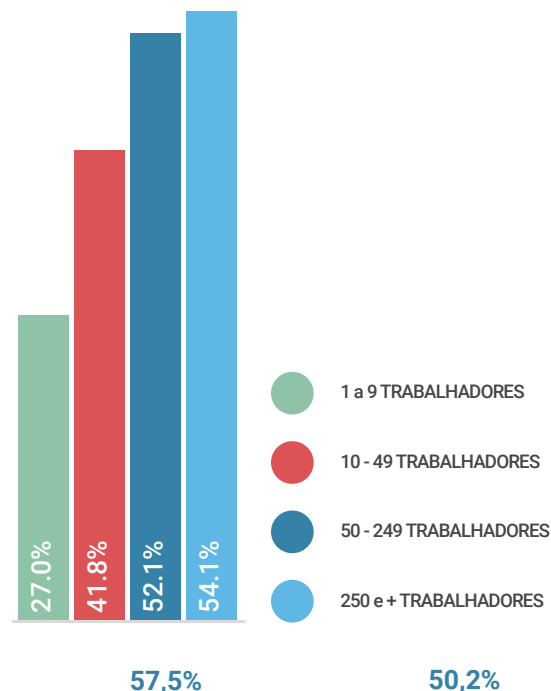
EMPRESAS EM LAYOFF

Entre 31 de março e 21 de maio de 2020, cerca de 111 mil empresas, que empregam 1 325 635 trabalhadores, recorreram ao regime de *layoff* simplificado.

2/3 DOS PEDIDOS DE LAYOFF FORAM FEITOS NAS DUAS PRIMEIRAS SEMANAS DE ABRIL, TENDO O NÚMERO DE PEDIDOS ABRANDADO EM MAIO



EM TERMOS RELATIVOS, SÃO AS EMPRESAS DE MÉDIA E GRANDE DIMENSÃO QUE MAIS RECORREREM AO REGIME DE LAYOFF SIMPLIFICADO



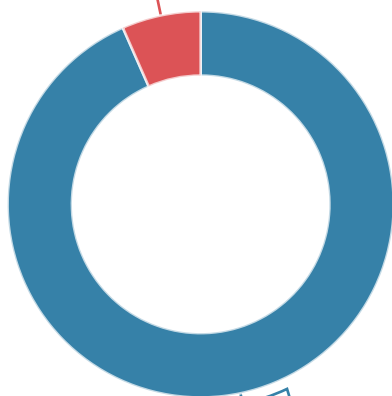
O SETOR DAS ATIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ESPETÁCULO, DESPORTIVAS E RECREATIVAS REGISTA A INCIDÊNCIA MAIS ELEVADA DE PEDIDOS DE LAYOFF SIMPLIFICADO, SEGUIDO DOS SETORES DO ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO E EDUCAÇÃO



APOIO EXTRAORDINÁRIO A TRABALHADORES INDEPENDENTES E MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS

As medidas de apoio direto à manutenção de emprego têm como destinatários não só os trabalhadores por conta de outrem, mas também os trabalhadores por conta própria, em particular os trabalhadores independentes e os sócios-gerentes.

MEMBROS DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS 13.312



DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES QUE SOLICITARAM APOIO EXTRAORDINÁRIO, 96,1% REGISTARAM PARAGEM TOTAL DA ATIVIDADE

180.928

PARAGEM TOTAL DA ATIVIDADE

7.246

REDUÇÃO DA ATIVIDADE

2. O impacto assimétrico do Grande Confinamento nos rendimentos e no trabalho

Mesmo numa fase muito inicial, a natureza assimétrica dos impactos da COVID-19 tem sido enfatizada. Se considerarmos quer a relação com o trabalho, quer com os rendimentos, e ainda com a idade, as evidências vão todas no sentido de que houve grupos mais afetados do que outros. Os resultados da sondagem realizada pelo ICS/ISCTE a propósito da COVID-19 dão conta disso mesmo.

O nível de qualificações e o tipo de emprego, por exemplo, afeta significativamente a possibilidade de recurso ao teletrabalho, assim como a probabilidade de, durante o confinamento, se ter continuado a trabalhar normalmente no local de trabalho.

Se considerarmos apenas os inquiridos que estão a trabalhar e cruzarmos as respostas pelo nível de escolaridade, concluímos que ter qualificações superiores, para além de proteger relativamente do *layoff* (apenas 14% dos inquiridos com formação superior declararam estar em *layoff*, contrastando com 25% para aqueles que têm o secundário ou menos), é também um fator que potencia o recurso ao teletrabalho. Enquanto 55% dos inquiridos empregados com formação superior declararam estar em teletrabalho (31% disseram estar a trabalhar normalmente no seu local de trabalho), no caso de quem tem o secundário ou menos, esse valor baixa para 17% e a maioria (58%) afirma continuar a trabalhar normalmente no seu local de trabalho. Se há sinais de que, num curto espaço de tempo, o teletrabalho deixou de ser uma experiência marginal no mercado de trabalho português para assumir grande relevância, também há evidência que demonstra que nem todos os trabalhadores puderam aceder a este regime de trabalho.

Tabela 1. Situação no trabalho dos ativos empregados, por nível de escolaridade (maio de 2020)

	Superior (%)	Secundário ou inferior (%)	Total (%)
Está a trabalhar normalmente no seu local de trabalho	31	58	50
Está em teletrabalho total ou parcial	55	17	28
Está em <i>layoff</i> ou a gerir uma empresa em <i>layoff</i>	14	25	22
Total	100	100	100

Fonte: Sondagem ICS/ISCTE-IUL (realizada entre 8 e 10 de maio de 2020). Análise de microdados pelos autores. N = 263.

Da mesma forma que o nível de qualificações afetou a relação com o trabalho durante o confinamento, aquela variável ajuda também a explicar a evolução dos rendimentos dos indivíduos e dos agregados familiares. Se excluirmos os pensionistas da análise (que não viram a sua principal fonte de rendimento afetada), 53% dos inquiridos afirmam ter mantido os seus rendimentos inalterados, enquanto 47% respondem que já perderam rendimentos após ter sido declarado o estado de emergência. De novo, são aqueles que têm formação superior que viram a sua situação laboral comparativamente mais protegida – 62% dos inquiridos com formação superior não perderam rendimento, enquanto que nos que perderam rendimentos, metade tem qualificações correspondentes ao ensino secundário ou menos.

Tabela 2. Evolução dos rendimentos após a declaração do estado de emergência por nível de escolaridade (maio de 2020)

	Superior (%)	Secundário ou inferior (%)	Total (%)
Ficou na mesma	62	50	53
Diminuiu	38	50	47
Total	100	100	100

Fonte: Sondagem ICS/ISCTE-IUL (realizada entre 8 e 10 de maio de 2020). Análise de microdados pelos autores. N = 403.

A situação financeira subjetiva antes do início da pandemia é também um fator relevante para perceber de que modo evoluíram os rendimentos das famílias após a declaração do estado de emergência. Entre aqueles que afirmaram que viviam razoável ou confortavelmente, 64% respondem que viram os seus rendimentos inalterados. Já entre aqueles que, antes da pandemia, viviam com dificuldades ou muitas dificuldades, 48% viram a sua situação financeira deteriorar-se.

Tabela 3. Evolução dos rendimentos após a declaração do estado de emergência por rendimento pré-confinamento (maio de 2020)

	Vive razoavelmente ou confortavelmente (%)	Vive com dificuldades ou muitas dificuldades (%)	Total (%)
Ficou na mesma	64	52	62
Diminuiu	36	48	38
Total	100	100	100

Fonte: Sondagem ICS/ISCTE-IUL (realizada entre 8 e 10 de maio de 2020). Análise de microdados pelos autores. N = 402.

Ainda que de forma ténue, também a idade está associada à perda de rendimentos. Se considerarmos o grupo acima dos 65 anos, maioritariamente composto por pensionistas, as perdas de rendimento são pouco significativas (apenas 21% dos inquiridos). Aliás, de novo excluindo os pensionistas, a média de idade daqueles que perderam rendimentos é ligeiramente inferior à daqueles que mantiveram os seus rendimentos inalterados. E à medida que vamos recuando na faixa etária, detetamos maiores perdas de rendimentos. Enquanto uma maioria dos inquiridos até aos 35 anos afirma ter perdido rendimentos (52%), quando observamos as respostas do grupo entre os 36 e os 64 anos, a maioria declara que os seus rendimentos se mantiveram inalterados (56%). A diferença entre estes dois grupos não é, contudo, estatisticamente significativa. No entanto, a comparação de qualquer destes dois grupos (os menores de 35 e os entre 36 e 64 anos) com o dos maiores de 65 já o é.

Tabela 4. Evolução do rendimento após a declaração do estado de emergência por escalão etário

	Até 35 anos (%)	Entre 36 e 64 anos (%)	Mais de 65 anos (%)	Total (%)
Ficou na mesma	48	56	79	62
Diminuiu	52	44	21	38
Total	100	100	100	100

Fonte: Sondagem ICS/ISCTE-IUL (realizada entre 8 e 10 de maio de 2020). Análise de microdados pelos autores. N = 603.

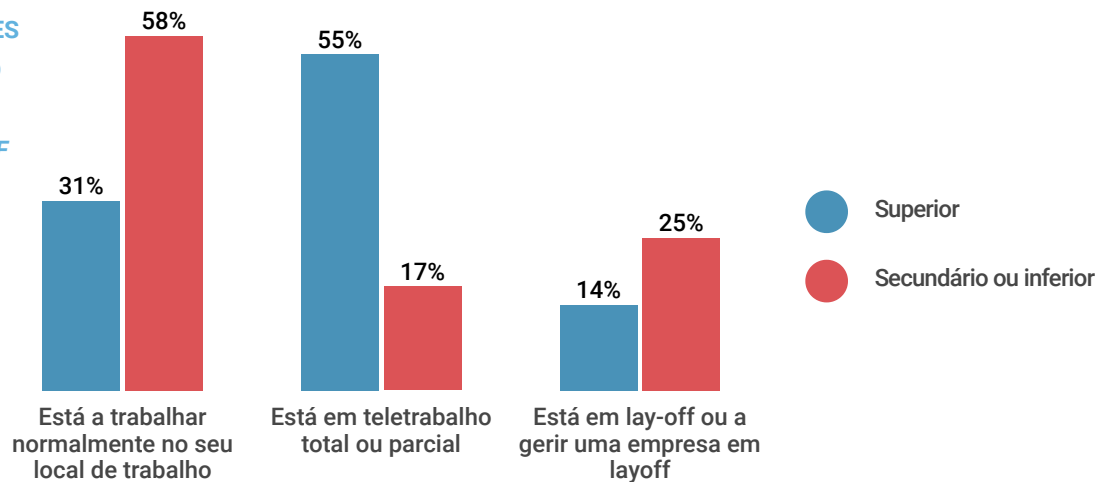
Em suma, fica uma vez mais demonstrado que os trabalhadores mais escolarizados estão duplamente protegidos face aos efeitos da pandemia e da subsequente paragem da atividade económica. Mais protegidos face à perda de rendimentos que tem afetado uma fatia muito significativa da população e menos vulneráveis no seu quotidiano (tendo podido recorrer ao teletrabalho em maior escala, diminuíram a sua exposição ao risco de contágio pela COVID-19). Há também indícios, embora mais ténues, de que os trabalhadores mais jovens estejam a ser mais afetados pela perda de rendimentos do que os mais velhos. Todos os sinais apontam, assim, para o impacto assimétrico que a crise provocada pela COVID-19 está a ter na sociedade portuguesa.



SITUAÇÃO NO TRABALHO DOS ATIVOS EMPREGADOS

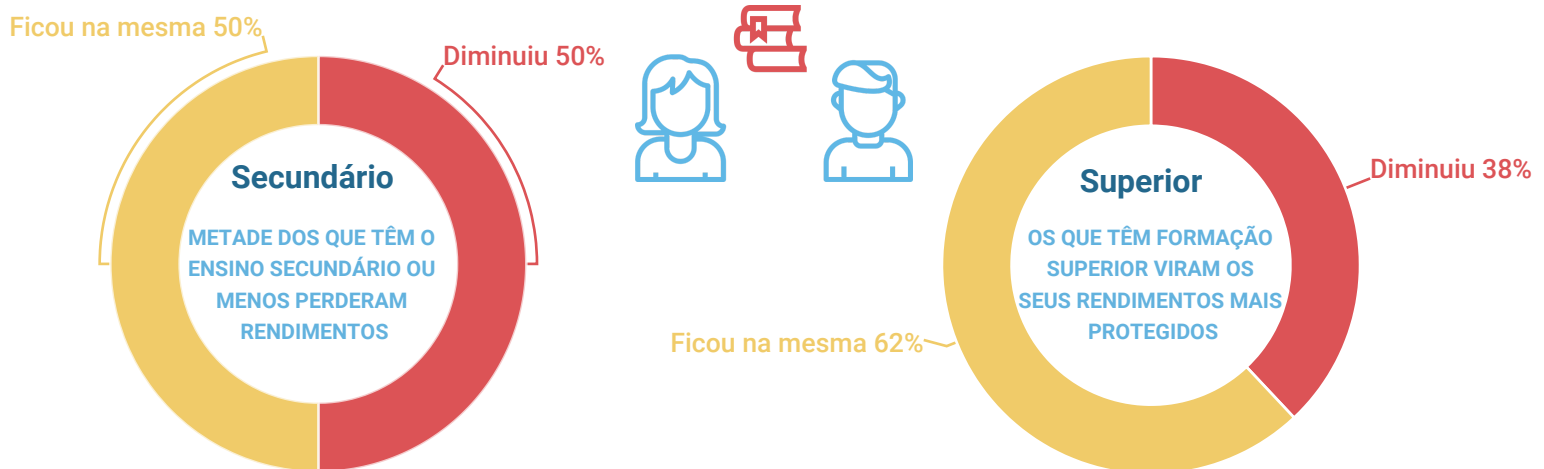


QUALIFICAÇÕES SUPERIORES
POTENCIAM O RECURSO AO
TELETRABALHO E A
PROTEÇÃO FACE AO LAYOFF



EVOLUÇÃO DOS RENDIMENTOS APÓS DECLARAÇÃO DE ESTADO DE EMERGÊNCIA

POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

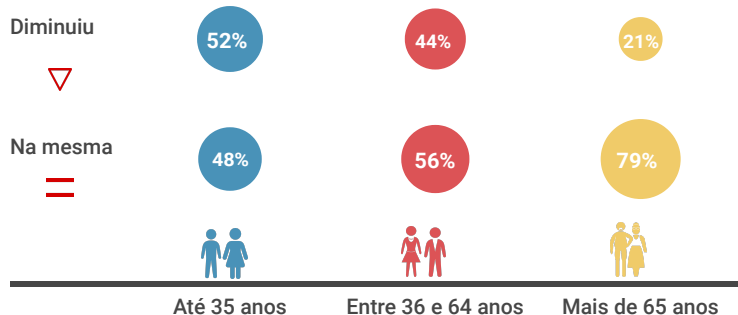


POR ESCALÃO ETÁRIO

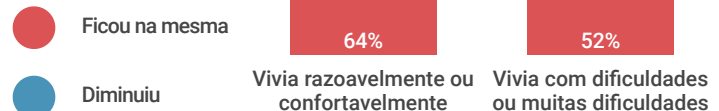
IMPACTO NO RENDIMENTO



MAIORES PERDAS DE RENDIMENTOS
NAS FAIXAS ETÁRIAS MAIS JOVENS



MAIOR IMPACTO NA PERDA
DE RENDIMENTOS NAS
FAMÍLIAS QUE ANTES DA
PANDEMIA JÁ VIVIAM COM
MAIORES DIFICULDADES



Os dados baseiam-se numa sondagem realizada pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e cujo trabalho de campo decorreu entre os dias 8 e 10 de maio de 2020 tendo por base uma amostra representativa da população portuguesa, com uma margem de erro associada de +- de 4% e um nível de confiança de 95%.

3. A adaptação ao teletrabalho durante o Grande Confinamento

3.1 Condições e satisfação face ao teletrabalho

A 20 de março de 2020, o Governo aprovou o decreto que regulamentou a declaração do Estado de Emergência emitida pelo Presidente da República dois dias antes. Entre as diversas disposições que configuraram a situação de confinamento que se viria a viver nos meses seguintes, destacava-se a obrigatoriedade, sempre que possível, da adoção do regime de teletrabalho.¹

É importante ter em conta a realidade do teletrabalho em Portugal antes da crise sanitária gerada pela COVID-19. De acordo com o Eurostat, apenas 6,5% dos trabalhadores portugueses trabalhava a partir de casa em 2019. Ou seja, mesmo sendo ligeiramente superior à da média da União Europeia – que se cifrava em 5,3% no mesmo ano – esta proporção demonstra que o teletrabalho era até há poucos meses uma realidade altamente minoritária.² *

O confinamento gerou assim uma transição súbita para o trabalho em casa, em especial entre os trabalhadores mais qualificados. O teletrabalho podia mesmo, num contexto de pandemia, ser visto como um privilégio, numa altura em os trajetos casa-trabalho (em particular nos transportes públicos) e a convivência nos locais de trabalho acarretavam um risco acrescido de contração da COVID-19. No entanto, esta transição súbita colocava também uma série de questões relativamente à disponibilidade de equipamentos necessários ao teletrabalho e aos custos da sua obtenção e manutenção, ao respeito pelos horários de trabalho e pela privacidade dos trabalhadores e à conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Este aspeto era ainda agravado pelo encerramento simultâneo das escolas, o que criava dificuldades acrescidas aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores a cargo.

Foi durante os primeiros dias desta transição que se realizou a primeira vaga do inquérito online, “o impacto social da COVID-19”. A larga maioria dos respondentes a este inquérito classificou as condições que dispunha para o teletrabalho como adequadas ou, pelo menos, suficientes. Todavia, os mesmos dados permitiram identificar variações importantes consoante as condições da habitação e, em particular, de acordo com o sexo do inquirido e a existência de crianças em casa (Silva *et al.*, 2020).

A segunda vaga do inquérito *online*, realizado no início de maio, veio confirmar este panorama geral, com variações muito ligeiras.³ No caso das condições em termos de equipamentos, a proporção de inquiridos que consideraram ter condições adequadas cresce 4 p.p. entre março e maio. Esta ligeira variação poderá ser explicada pela aquisição/disponibilização do material relevante para o teletrabalho – em particular informático e de telecomunicações – durante este período.

Tabela 5. Em termos de equipamento (computador, internet) sente ter as condições necessárias o teletrabalho? (diferença de resposta entre março e maio de 2020)

	Δ março-maio(p.p.)
Tenho as condições adequadas	+ 4
Tenho as condições mínimas	- 3
Não tenho as condições mínimas	-1

Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19 - segunda vaga”. Análise de microdados pelos autores. N = 342.

¹ Decreto nº2-A/2020, de 20 de março, art. 6º. Antes disso, com o decreto-lei nº10-A/2020, de 13 de março, já se tinha regulado a obrigatoriedade (ou estipulação unilateral) de teletrabalho.

² Eurostat, [EU-Labour force survey \(EU-LFS\)](#). Dados consultados a 29/05/2020.

³ Na análise abaixo, consideraram-se apenas os trabalhadores que passaram a estar em regime de teletrabalho durante o confinamento – excluindo assim os que já se encontravam em teletrabalho antes de março.

* Errata: foi retirado deste parágrafo a frase “Além do mais, convém salientar que este número inclui, também, os trabalhadores de *call-centers*, que constituirão uma fatia significativa do grupo e cuja realidade laboral não corresponde, propriamente, à do teletrabalho que, entretanto, se disseminou.”

Em contraste, quando consideramos a gestão do tempo, verificamos que a proporção de respondentes que declara ter as condições adequadas declina em 3 p.p.. Este facto poderá ter na sua origem a fadiga e o desgaste decorrente das semanas consecutivas de confinamento, possivelmente mais pronunciado pelas dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Recorde-se que, na 1ª vaga, esta era variável onde era mais pronunciado o efeito da existência de crianças em casa sobre a classificação das condições pelos respondentes (Silva et al., 2020).

Tabela 6. Em termos de gestão de tempo, sente ter as condições necessárias para o teletrabalho? (diferença de resposta entre março e maio de 2020)

	Δ março-maio (p.p.)
Tenho as condições adequadas	- 3
Tenho as condições mínimas	+ 2
Não tenho as condições mínimas	+ 1

Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19 - segunda vaga”. Análise de microdados pelos autores. N = 342.

Seja como for, a proporção de respondentes que afirma não ter condições mínimas para o teletrabalho é residual no que respeita aos equipamentos e muito reduzida no que respeita à gestão do tempo. Todavia, a disponibilidade de condições – ou, pelo menos, a avaliação positiva dos inquiridos sobre essas condições – não significa automaticamente que o teletrabalho seja uma experiência valorizada por todos.

Tabela 7. Qual das seguintes frases melhor descreve o que sente relativamente à sua experiência de teletrabalho?

	%
Sinto-me mais/muito mais satisfeito a trabalhar a partir de casa	37
É-me indiferente	21
Sinto-me mais/muito mais insatisfeito a trabalhar a partir de casa	43
Total	100

Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19 - segunda vaga”. Análise de microdados pelos autores. N = 342

Com efeito, quando consideramos a satisfação com o trabalho em casa, encontramos um panorama muito mais heterogéneo do que relativamente às condições. 43% dos respondentes referem sentir-se mais ou muito mais insatisfeito a trabalhar a partir de casa do que no seu local de trabalho habitual, contra 37% que se sente mais ou muito mais satisfeito a trabalhar em casa e 21% para quem é indiferente.

A reduzida dimensão da amostra torna muito difícil a análise das diferenças entre estes três grupos. No entanto, a heterogeneidade das respostas por si só suscita duas observações. A primeira é a elevada proporção de inquiridos para quem a transição súbita para o teletrabalho não parece ter sido problemática. Tal não deixa de ser notável, se atendermos a que o teletrabalho era uma realidade altamente minoritária antes do confinamento. A experiência positiva destes trabalhadores – cujos motivos são explorados na secção seguinte – pode fazer com que o teletrabalho passe ser visto como uma alternativa ativamente procurada por muitos trabalhadores após o fim do confinamento.

A segunda observação é que, apesar de tudo, quase metade dos trabalhadores se sentia insatisfeito a trabalhar em casa por comparação com a sua situação habitual. Este facto permite antever limites e riscos na adoção do teletrabalho, nomeadamente no que respeita aos ritmos de trabalho e à delimitação entre tempos de trabalho e tempos de descanso e dedicados à vida privada e cívica.

Estas duas observações – o previsível crescimento da apetência dos trabalhadores por esta modalidade e os riscos e custos que esta envolve – colocam no centro do debate a necessidade de uma revisão da regulação do teletrabalho, tanto ao nível da legislação laboral como da negociação coletiva, à luz destas novas experiências e do potencial e limitações identificadas. É previsível que muitas empresas se sintam seduzidas pelo incremento do recurso ao teletrabalho na sequência desta experiência e que parte dessa atração resida na perspetiva de transferência de custos de funcionamento para o trabalhador e de intensificação do controlo do trabalhador e da exploração do trabalho.

Sem esquecer as regras fundamentais do direito do trabalho, da proteção da vida privada e familiar do trabalhador, bem como da respetiva conciliação entre a esfera pessoal e o trabalho, importa que uma eventual reforma legislativa sobre esta matéria se possa focar nos seguintes aspetos:

- a) Garantia absoluta de igualdade de tratamento entre as situações de trabalho presencial e de teletrabalho;
- b) Permissão genérica e obrigatória de teletrabalho num conjunto de situações relacionados com o cuidado de menores ou de outros dependentes, com doenças crónicas e incapacidade (do trabalhador ou dos membros do agregado), com trabalhadores-estudantes, ou com a prevenção de eventuais situações de contágio em alturas específicas do ano;
- c) Proteção da retribuição (em todas as suas componentes), evitando que, a pretexto do teletrabalho, sejam retirados complementos remuneratórios (como, por exemplo, o subsídio de refeição);
- d) Efetivo controlo sobre os tempos de trabalho prestado, adaptando-se para o efeito um conjunto de mecanismos já utilizados pelas empresas para verificar, nomeadamente, os registos de entrada e de saída em determinadas plataformas ou aplicações informáticas;
- e) Criação de canais exclusivos de trabalho, proibindo quaisquer comunicações entre trabalhador e empregador que não sejam através esses meios, permitindo, assim, uma efetivação do direito do trabalhador a “estar desligado”, devidamente sancionados por uma autoridade com competência para o efeito;
- f) Promoção da presença periódica do trabalhador em regime de teletrabalho nas instalações da empresa, preferencialmente em reuniões de equipa ou eventos coletivos;
- g) Adaptação dos canais de comunicação e dos instrumentos utilizados pelo trabalhador em regime de teletrabalho para garantir o exercício e a participação na dimensão coletiva das relações de trabalho, nomeadamente no que respeita à possibilidade de veiculação de informação sindical por essas plataformas digitais ou de reuniões de trabalhadores.

Seja como for, certo é que o atual regime jurídico do teletrabalho, previsto no Código do Trabalho, é, neste momento, obsoleto. Encontra-se desligado desta nova realidade emergente e, por isso, não está apto e não é adequado para a sua regulação num futuro pós estado de calamidade onde, apesar de tudo, dificilmente as relações de trabalho voltarão a ser as mesmas.

3.2 As relações, o espaço e os tempos do teletrabalho

A análise de conteúdo, realizada primordialmente às respostas das duas perguntas abertas, Q5 e Q22, da segunda vaga do inquérito online ICS/ISCTE, que decorreu entre 24 de abril e 3 de maio, visa identificar um conjunto de eixos estruturais a partir do qual se efetuará uma leitura sistemática dos diversos posicionamentos face à experiência do teletrabalho ao longo do período de confinamento geral. Trata-se de uma análise ainda exploratória decorrente do estudo anterior (Silva *et al.*, 2020) que tenta fazer um breve mapeamento das dimensões mais salientes que surgem nos vários testemunhos das pessoas inquiridas. Obviamente que esta não esgota a análise de todas as temáticas que surgem nas respostas. Neste sentido, partiremos de três dimensões centrais onde se identificam os principais aspetos que detêm uma conotação tendencialmente positiva, face aos que incorporam uma carga mais negativa: a) a dimensão espacial, na qual surgem as questões da imobilidade espacial e a alteração profunda na relação com o espaço urbano; b) a dimensão relacional, focada nas relações estabelecidas no interior do agregado familiar e, simultaneamente, nas quebras das

interações presenciais com indivíduos pertencentes ao círculo habitual de relações, nomeadamente das relações rotineiras de trabalho; c) dimensão temporal, que capta tanto as percepções e as experiências de um tempo contínuo ou de um tempo fragmentado.

Como é referido na nota metodológica (ver ponto 5), este inquérito não assenta numa amostra representativa e a composição social dos inquiridos apresenta enviesamentos significativos essencialmente ao nível da escolaridade, do rendimento e do local de residência. Há uma vincada sobre-representação das pessoas com formação superior e a residir na Área Metropolitana de Lisboa. Este dado deve ser tido em conta, na medida em que se sabe que foi nesta população que se deu uma transição mais generalizada para o teletrabalho (*ibidem*). Contudo, apesar desta homogeneidade da amostra, não deixa de ser revelador que mesmo neste âmbito se encontram experiências muito diferenciadas em relação ao exercício regular do teletrabalho em contexto de confinamento domiciliário. É interessante verificar que associada a cada dimensão se identificam sentidos positivos e negativos que, por vezes, coexistem nos mesmos agregados familiares. Não é propósito desta breve análise enunciar, caracterizar e categorizar toda a diversidade de posicionamentos, no entanto, apresentam-se aqueles que parecem surgir com mais veemência em torno das dimensões referidas.

Uma primeira ideia que emerge das respostas é o esforço de adaptação ao teletrabalho que passou, por um lado, por uma aprendizagem no uso das diversas plataformas existentes e, por outro, pela tentativa (mais ou menos conseguida) de organizar o tempo e o espaço de forma diferente do habitual. Obviamente, as condições socioeconómicas, de habitação, assim como as distintas composições dos agregados familiares, contribuem para esse processo de adaptação. Os seguintes testemunhos referem diferentes componentes desse processo enunciando tanto os aspetos mais fáceis, como aqueles onde houve maior dificuldade. Alguns destes tópicos serão aprofundados ao longo da análise de conteúdo.

“*Mais fácil*: A gestão e divisão das tarefas domésticas tem corrido bem, com definição de horários (apesar de nem sempre cumpridos). A continuação (dentro do possível) das aulas, através das aulas a distância, tem resultado bem. *Mais difícil*: articulação entre teletrabalho e gestão do quotidiano de filhos menores. Mas tem sido possível assegurar as responsabilidades profissionais. Existe (como seria expectável) alguma tensão familiar, mas dentro da razoabilidade.” (Homem, 45 anos, ensino superior)

“*Mais fácil*: apesar das restrições, continuo a manter relações significativas com família e amigos, mesmo que através de ferramentas digitais; tenho conseguido manter o exercício diário (ginásio na sala via skype ou zoom com monitor) e pontualmente passeios de bicicleta e a pé pelo bairro. *Mais difícil*: o teletrabalho, a sensação de estar sempre ligada, sem interrupções; o cansaço... e sinto a falta das saídas e do estar com os outros. No 25 de abril, mais do que em qualquer outro dia, senti-me numa gaiola dourada, sem liberdade.” (Mulher, 52 anos, ensino superior)

“Não tenho sentido grandes dificuldades. Em termos de trabalho, até prefiro o teletrabalho: poupo tempo e dinheiro em deslocações e refeições fora de casa e faço a mesma coisa. Em termos sociais, sinto falta do convívio presencial com família e amigos, mas temos usado as redes sociais para nos mantermos em contacto. Por enquanto, estamos bem.” (Mulher, 49 anos, frequência de ensino superior)

DIMENSÃO ESPACIAL

A inexistência das deslocações urbanas e pendulares (+)

Em relação à dimensão espacial, uma das vantagens atribuídas ao confinamento e à possibilidade de se assegurar as tarefas profissionais por teletrabalho é o facto de não ter de se despender tempo, nem suportar custos com as deslocações pendulares entre a residência e o local de trabalho pois, como é aludido, alguns desses trajetos implicavam várias horas diárias passadas em transportes públicos e/ou particular. Na verdade, um número de pessoas realça este dado como algo que curiosamente contribuiu para uma maior produtividade laboral e até para uma certa melhoria da qualidade do quotidiano vivido. É curioso notar como, em contexto metropolitano, a imobilidade se transforma num recurso valorizado, ao contrário do estereótipo corrente que enfatiza a mobilidade como um reflexo da modernidade e um elemento incontornável da economia de mercado. Por outro lado, esta valorização da imobilidade não é exclusiva das mulheres, mas é recorrentemente focada

por estas no presente inquirido. Este dado poder-se-á relacionar, entre outras dimensões, com a realidade vivida anteriormente à crise da pandemia onde, como demonstram vários estudos, eram as mulheres que mais tempo gastavam nos transportes públicos e nos trajetos de mobilidade metropolitana (Carmo, Santos e Ferreira, 2017).

“Trabalho mais horas e benefício da grande vantagem de não perder tempo em deslocações. Habitualmente, passava cerca de três horas em deslocações. A única desvantagem é estarmos privados de alguma partilha social.” (Homem, 46 anos, ensino superior)

“Não perder tempo em deslocações diárias para o trabalho (entre duas a três horas por dia).” (Mulher, 44 anos, ensino superior)

“A maior vantagem é ganhar tempo (tenho deslocações de 3h/dia em regime de trabalho normal), diminuir o cansaço e por isso melhorar a qualidade de vida. A maior desvantagem é não poder contactar com pessoas e colegas.” (Mulher, 63 anos, ensino superior)

A árdua experiência física e mental do confinamento (-)

O aspeto mais negativo de ordem espacial revela-se na experiência física do próprio confinamento. Muitas pessoas referem um crescente cansaço e mal-estar físico associado à quarentena, resultante de se passar muito tempo nas mesmas posições físicas, sentado à secretária ou parado em frente ao computador. Sintomas como dores corporais, cansaço físico decorrente do teletrabalho são comuns. Também se salienta o aumento de peso ganho nas últimas semanas, que agravou a sensação de uma vida demasiado sedentária cuja atividade dominante se circunscreve ao perímetro limitado da habitação.

O outro mal-estar salientado e que, por vezes, se associa com o anterior é de ordem mental. Muitas pessoas revelam que os focos de ansiedade de agravaram e são mais recorrentes. Em alguns casos fala-se de sintomas depressivos e de desânimo. Também se fala dos ritmos que se aceleraram no espaço doméstico dada à conjugação de múltiplas atividades que se cruzam no espaço doméstico, causado por situações constantes de stress.

“Começo a ficar fisicamente cansada. Passo muitas horas por dia sentada, primeiro em teletrabalho e depois em aulas. Também passo muito tempo em frente ao ecrã e, no final do dia, dói-me a cabeça e tenho dificuldade em concentrar-me noutras coisas.” (Mulher, 21 anos, ensino superior)

“As restrições começam agora a ter um impacto maior: o acumular de dias com baixa produtividade profissional começam a agravar o estado de *stress* e a gerar alguma ansiedade; o acumular disso com a necessidade de prestar apoio aos filhos e a necessidade de estar presente pelos filhos e a pensar em família torna-se complicado e muito cansativo. A nível físico a falta de exercício regular traduz-se também no aumento de peso e uma sensação de condição física a piorar.” (Mulher, 39 anos, ensino superior)

“Por um lado, tem sido fácil ficar em casa, saindo apenas de duas em duas semanas, aproximadamente, para fazer as compras essenciais. Por outro, sinto cada vez mais o cansaço de não sair do mesmo espaço físico e de não conviver fisicamente com as pessoas que habitualmente me rodeiam no dia-a-dia. Isso tem alterado a motivação para trabalhar e, conseqüentemente, a capacidade de me concentrar no trabalho. Tem sido fácil manter a alimentação saudável e uma rotina de exercício físico, até pela motivação de perder peso, que já vinha de antes desta situação. Porém tenho notado mais pendor para as tentações alimentares à medida que o tempo passa. Felizmente tenho conseguido evitá-las – mas não de todo, porque isso seria como que um castigo numa altura em que não é necessário mais um. O convívio em casa tem-se mantido normal. Nota-se o cansaço em algumas conversas, mas a tolerância também aumentou porque sabemos que estamos na mesma situação.” (Homem, 23 anos, ensino superior)

“Condição física, mental, falta de convívio e dar aulas com filhos a gritar e ao colo tentando manter a sanidade mental” (Homem, 44 anos, ensino superior)

DIMENSÃO RELACIONAL

A difícil conciliação entre vida profissional e vida familiar (-)

No que diz respeito à dimensão relacional, um dado negativo muito relevante, que emerge do período prolongado de confinamento, é a deterioração das relações sociais e afetivas entre os elementos do agregado familiar. Estas tensões tendem a ser mais frequentes e intensas, mas não exclusivas, nas famílias com filhos a cargo. Muitos dos testemunhos dão conta da dificuldade em conciliar as diversas tarefas e solicitações, ocorrendo muitas vezes em simultâneo, a que cada um está sujeito. Na verdade, este processo de autonomia na gestão do tempo, central à conciliação da vida profissional e familiar, que o teletrabalho no confinamento permitiu, corresponde a uma situação sem transição ou preparação, não conseguida pelo/a trabalhador/a mas antes imposta a todos os membros do agregado familiar. Esta situação torna o quotidiano muito exigente e, por vezes, agreste, repercutindo-se no ambiente emocional.

“Duas pessoas; dois adolescentes em tele escola e uma criança em tele brincadeira! Não é fácil a conciliação de tantos interesses. Requer muita coordenação e planeamento adiantado dos dias seguintes para garantir a satisfação da nossa família. Tendo-me tornado Professor dos meus filhos e manter o meu rendimento profissional e académico.” (Homem, 37 anos, frequência de ensino superior)

“Mais difícil: capacidade de concentração no trabalho (trabalho intelectual) e simultaneamente ter os filhos a estudar em casa; pequenos conflitos no quotidiano (às vezes, começamos todos a embirrar uns com os outros)...” (Mulher, 49 anos, ensino superior)

Enriquecimento das relações de proximidade no agregado familiar (+)

Em contrapartida, várias pessoas referem positivamente a experiência de passar mais tempo com os elementos do agregado familiar, designadamente, com os filhos. Ou seja, aquilo que antes era tempo desperdiçado na mobilidade urbana, em deslocações, transportes, filas de trânsito é, agora, ganho em tempo de maior qualidade com a família mais próxima. Estas relações são enriquecidas não só porque existe mais disponibilidade pessoal para com o outro, como decorre de uma acalmia dos ritmos acelerados associados à vida urbana.

“O mais fácil tem sido a convivência em família. Tem sido uma experiência enriquecedora, pois apesar de funcionarmos em família, esta situação obrigou a que todos os papéis que desempenhamos em diferentes contextos ocorram dentro do espaço da nossa casa. É desafiante, mas não deixa de ser uma experiência que nos tem enriquecido. O mais difícil, é não ter acesso facilitado ao ar livre. Vivemos num apartamento, sem varanda.” (Mulher, 47 anos, ensino superior)

Distanciamento prolongado nas relações presenciais com colegas e/ou familiares (-)

Um dos aspetos mais negativos mencionado por um grande número de inquiridos advém da perda substancial de diversidade das relações e das interações sociais que anteriormente se desenvolviam e que, durante a quarentena, se tornaram numa impossibilidade devido ao distanciamento físico e presencial. A falta das relações em copresença com familiares e amigos é um dos dados sublinhado como sendo dos mais empobrecedores e limitadores da vida em confinamento, por vezes, em contraponto com o enriquecimento das relações no seio do agregado familiar.

“O mais difícil sem dúvida é o facto de estar afastada dos meus filhos, dos meus netos e dos meus amigos.” (Mulher, 65 anos, ensino superior)

“Estar longe dos filhos e da minha mãe é o mais difícil, a par com as limitações de circulação para me exercitar e passear. Tem sido relativamente fácil estar só, com dois gatos” (Mulher, 57 anos, 12º ano)

No que diz respeito às relações de trabalho, é muitas vezes mencionada a necessidade e a importância das interações presenciais com os colegas e das dinâmicas decorrentes do trabalho em equipa, cuja riqueza se perde nas reuniões virtuais utilizando as diferentes plataformas digitais. A diminuição das relações rotineiras, do dia-a-dia, entre equipas de trabalho, quer no âmbito de normais interações sociais quer no contexto de trocas

de impressões sobre matérias relativas à atividade profissional, mostram que a dimensão coletiva da experiência de trabalho não é facilmente transposta para o teletrabalho, apesar das tecnologias de comunicação crescentemente ao dispor.

“Apesar do teletrabalho ser eficaz, face à minha situação em casa e ao tipo de actividade do escritório onde trabalho, faz falta o ‘contacto físico’ com os colegas, a tertúlia do almoço ou do encontro ao fim do trabalho, e faz falta o cruzar com pessoas na rua” (Homem, 65 anos, ensino superior).

“A sociabilidade com os colegas originava uma maior rapidez na resolução dos problemas do quotidiano. As quebras na rede são constantes. Muitas reuniões demoram demasiado porque há necessidade de alguém repetir o que disse porque alguém não conseguiu entender (ruído de fundo, barulhos na casa de cima, música alta do vizinho adolescente, etc.)”. (Homem, 38 anos, ensino superior)

“A maior vantagem é poupar dinheiro e tempo em deslocações e uma gestão mais flexível das várias obrigações (domésticas, familiares e laborais). A desvantagem é a falta de convívio com colegas e interacção com pessoas diferentes, alargando a rede de contactos.” (Mulher, 44 anos, ensino superior)

DIMENSÃO TEMPORAL

Tempo contínuo como desgastante (-)

Quanto à dimensão temporal, a mesma é transversal às diversas vivências que ocorrem durante o confinamento, mas, no que diz respeito ao teletrabalho, surge de diferentes modos remetendo para perceções distintas e, por vezes, contraditórias. Assim, surge a ideia de um tempo contínuo (Barata, 2018), sem fim, em que basicamente se está sempre a trabalhar ou não se cessa de trabalhar por períodos que se prolongam, em alguns casos, até ao final da noite. Emerge a perceção e a sensação de uma temporalidade adversa e desgastante sobre a qual se tem pouco ou nenhum controlo e onde os marcadores quotidianos habituais se esvanecem, não havendo fronteiras estabelecidas entre o tempo de trabalho e, por exemplo, as pausas para almoço ou jantar.

“Maior desvantagem: maior incapacidade de conciliar trabalho e vida em família; horários mais dilatados (manhã cedo/ noite tardia) para poder compensar a menor produtividade durante o dia, por ter de cuidar e acompanhar o meu filho; maior cansaço psicológico, por gerir relações de trabalho à distância.” (Mulher, 40 anos, ensino superior)

“A maior desvantagem é a dificuldade em separar o tempo de trabalho do de lazer, sinto que nunca desligo completamente, principalmente nos intervalos para refeições. Por outro lado, é-me igualmente mais fácil distrair-me a meio do horário de trabalho.” (Mulher, 41 anos, ensino superior)

“A maior vantagem relaciona-se com a acessibilidade para os meios de trabalho (não há trânsito nem atrasos). A desvantagem é que os horários extravasam o normal período de trabalho, havendo muitas tarefas realizadas fora de horas. Outra desvantagem é a falta de contacto direto com pessoas.” (Mulher, 43 anos, ensino superior)

“Em teletrabalho penso que os ‘superiores’ exigem mais horas de trabalho e uma espécie de disponibilidade quase total, sem horário. O que não é justo.” (Mulher, 47 anos, 12º ano)

Tempo contínuo como produtivo (+)

Curiosamente, outros testemunhos revelam uma relação alternativa com o designado tempo contínuo, perante o qual se valoriza o facto de se poder trabalhar sem interrupções ou grandes distrações. Por este motivo, monta-se um conjunto de novas rotinas que num certo sentido possibilitam ter um maior domínio sobre o tempo de trabalho, aumentando-se, desta forma, os níveis de produtividade nas atividades exercidas. Esta ideia de um tempo que flui continuamente como sendo algo positivo, resulta, em parte, de uma aprendizagem de adaptação ocorrida nas últimas semanas e da qual se parece estar a retirar algum usufruto pessoal e retorno profissional.

“Vantagens: eliminação de períodos de maior stress do dia: manhãs e finais do dia, não ter de fazer deslocações, maior produtividade sem interrupções ou reuniões infrutíferas.

Desvantagem: ausência de convívio com colegas.” (Mulher, 42 anos, ensino superior)

“Vantagem - Muito maior produtividade, pois não havia interrupções, conversas com colegas, nem reuniões pouco produtivas. Melhor gestão do tempo. Desvantagem - Algum isolamento e falta de troca de ideias, facilmente contornáveis com as videoconferências que agora são a regra. No início alguma dispersão com as tarefas da casa, mas que já está mais controlada.” (Mulher, 49 anos, ensino superior)

Tempo fragmentado como improdutivo e desgastante (-)

A experiência do tempo em confinamento e exercendo teletrabalho regular, varia muito em função das condições da habitação, do acesso à internet, da disponibilidade de vários equipamentos de informática e também da configuração e composição do agregado familiar. Como já se demonstrou no estudo anterior (Silva *et al.*, 2020), as famílias e, sobretudo, as mulheres que têm filhos em idade escolar são as que estão sujeitas a uma maior pressão na gestão quotidiana e na dificuldade em articular as tarefas profissionais, com as domésticas e as educativas. Nestes casos, a percepção realçada nas respostas é de um tempo fragmentado e constantemente interrompido por um sem número de atividades e de solicitações que, por vezes, acontecem em simultâneo e são concentradas numa área reduzida que se circunscreve a poucas divisões da habitação. A produtividade diminui assim drasticamente e vive-se num *stress* permanente que afeta também a qualidade das relações sociais ocorridas em proximidade. A conciliação e a simultaneidade entre as atividades profissionais e o cuidar dos outros (que podem incluir familiares mais idosos) é vivida com grande dificuldade e com um peso acrescido que tende a sobrecarregar mais as mulheres. Apesar desta desigualdade, as condições de teletrabalho impostas pela pandemia levaram também a um envolvimento significativo dos homens que, eventualmente, não teria acontecido da mesma forma sem a imposição abrupta deste confinamento.

“Uma vez que estou em regime de teletrabalho com duas filhas a meu cargo (2 e 6 anos) tem sido muito difícil gerir o trabalho com a necessidade de prestar apoio à filha mais velha nos trabalhos de casa da escola e, simultaneamente, cuidar da mais pequena.” (Homem, 41 anos, ensino superior)

“Com criança de 6 anos (1ª classe) a ter aulas online do colégio ocupa toda a manhã e toda a tarde dos pais, ambos em teletrabalho, embora tentemos fazer turnos é quase impossível realizar trabalho intelectual que exige concentração, como é o de ambos os pais.” (Homem, 45 anos, ensino superior)

“As restrições começam agora a ter um impacto maior: o acumular de dias com baixa produtividade profissional começam a agravar o estado de stress e a gerar alguma ansiedade; o acumular disso com a necessidade de prestar apoio aos filhos e a necessidade de estar presente pelos filhos e a pensar em família torna-se complicado e muito cansativo. A nível físico a falta de exercício regular traduz-se também no aumento de peso e uma sensação de condição física a piorar.” (Mulher, 39 anos, ensino superior)

Por intermédio da análise qualitativa efetuada, podemos sublinhar alguns pontos centrais que emergiram das respostas a duas questões abertas. Em primeiro lugar, é notório o tremendo esforço de adaptação realizado pelas pessoas e respetivos familiares mais próximos. Claro que a amplitude e o desafio desse esforço dependem de muitos fatores, desde logo, da configuração do próprio agregado familiar e também das diferentes condições socioeconómicas e habitacionais existentes. A este nível, era expectável que os agregados com descendentes a cargo ou outras pessoas ao cuidado, fossem os que demonstrassem maiores dificuldades nesse processo de adaptação, designadamente, na gestão do quotidiano e na articulação entre as múltiplas tarefas domésticas e as atividades profissionais e educacionais. Em segundo lugar, percebe-se que a experiência do teletrabalho tem sido vivida de diferentes formas. Embora estejamos perante um contexto bastante excepcional identificam-se experiências muito negativas em termos pessoais e laborais, tal como se encontram relatos mais positivos onde o teletrabalho se desenvolveu relativamente bem e com alguns acréscimos de produtividade. É interessante verificar que, mesmo numa população qualificada e a residir maioritariamente na Área Metropolitana de Lisboa,

se depreende uma disparidade considerável de situações em torno do teletrabalho. Dadas as características socioeconômicas e residenciais dos inquiridos, não é de estranhar que uma das grandes vantagens aludidas seja a imobilidade espacial decorrente da quarentena, no sentido em que durante este período se deixou de perder tempo nas deslocações urbanas e se poupou algum dinheiro. Em terceiro lugar, é interessante observar que da vivência do confinamento associada à experiência do teletrabalho produzem-se diferentes temporalidades sociais com características distintas e até contraditórias. Finalmente, é importante perceber que o teletrabalho compreende um conjunto de riscos e de constrangimentos, mas que, ao mesmo tempo, pode abrir um conjunto de potencialidades que deverão ser debatidas e refletidas no sentido de alicerçarem as necessárias políticas públicas. Destacamos aqui um contributo interessante na contextualização do teletrabalho apresentado por uma das pessoas inquiridas.

“Após esta experiência parece-me interessante o regime de teletrabalho, desde que não seja em regime exclusivo. Desde que haja uma componente mista, isto é, haja interação presencial com outras pessoas-colegas e destinatários do n/ trabalho. O teletrabalho permitirá fazer uma gestão mais adequada dos horários e compatibilizar com outros aspetos da vida pessoal. Isto será válido se houver uma preparação do espaço propício e com as ferramentas de trabalho necessárias para executar as tarefas a desenvolver de um modo produtivo.” (Mulher, 49 anos, ensino superior)



A TRABALHAR EM REGIME DE TELETRABALHO

CONDIÇÕES TÉCNICAS E GESTÃO DE TEMPO

Quem se encontra a trabalhar em regime de teletrabalho continua a afirmar ter as condições adequadas ou mínimas em termos de equipamento e espaço. Quanto à gestão do tempo, há um acréscimo de pessoas a referir ter as condições mínimas ou não ter as condições mínimas para conciliar a vida familiar e a vida profissional.

EQUIPAMENTO E ESPAÇO



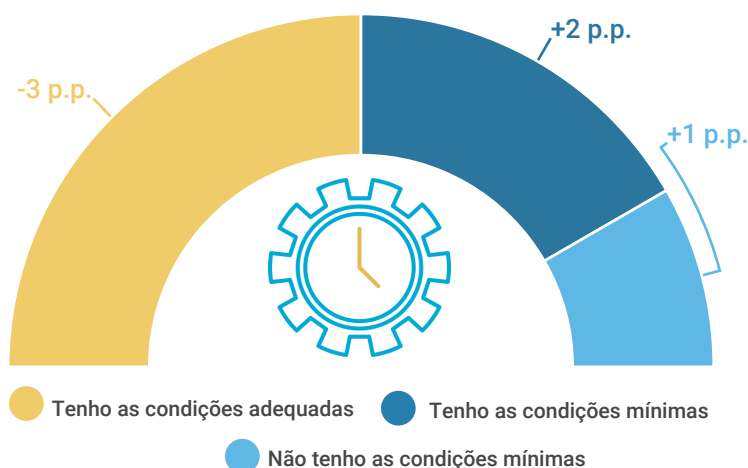
ADEQUADAS: +4 p.p.

MÍNIMAS: -3 p.p.

S/ CONDIÇÕES MÍNIMAS: -1 p.p.

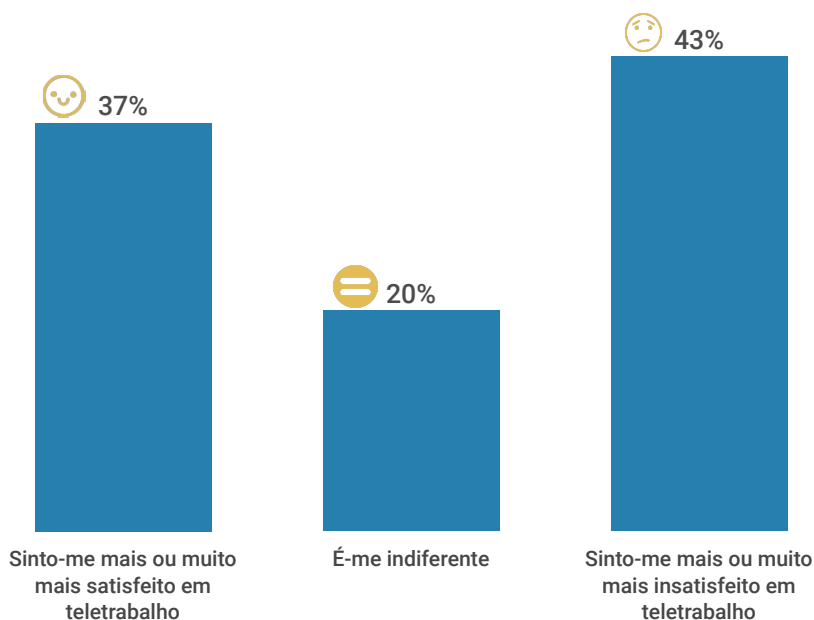
Análise comparativa entre 1.ª e 2.ª vaga do Inquérito "COVID-19: Impacto Social da Pandemia"

GESTÃO DE TEMPO



A EXPERIÊNCIA DE TELETRABALHO

Quanto ao sentimento em relação à experiência de teletrabalho, existe um equilíbrio entre quem se sente satisfeito e insatisfeito, refletindo, por um lado, que a adaptação ao teletrabalho não foi problemática mas, por outro, os limites e riscos na sua adoção, nomeadamente no que respeita aos ritmos de trabalho e à delimitação entre tempo de trabalho e tempo pessoal.



Os dados baseiam-se na análise comparativa entre a primeira e segunda vaga dos inquéritos *online* coordenados por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), realizados entre 25 e 29 de março e 24 de abril e 3 de maio respetivamente, tendo por base uma amostra de conveniência que não permite que se façam inferências sobre qualquer população.



A TRABALHAR EM REGIME DE TELETRABALHO

Identificam-se três dimensões centrais - **Espacial**, Relacional e Temporal - às quais correspondem sentidos positivos e negativos que, por vezes, coexistem.

DIMENSÃO ESPACIAL

😊 INEXISTÊNCIA DE DESLOCAÇÕES URBANAS E PENDULARES

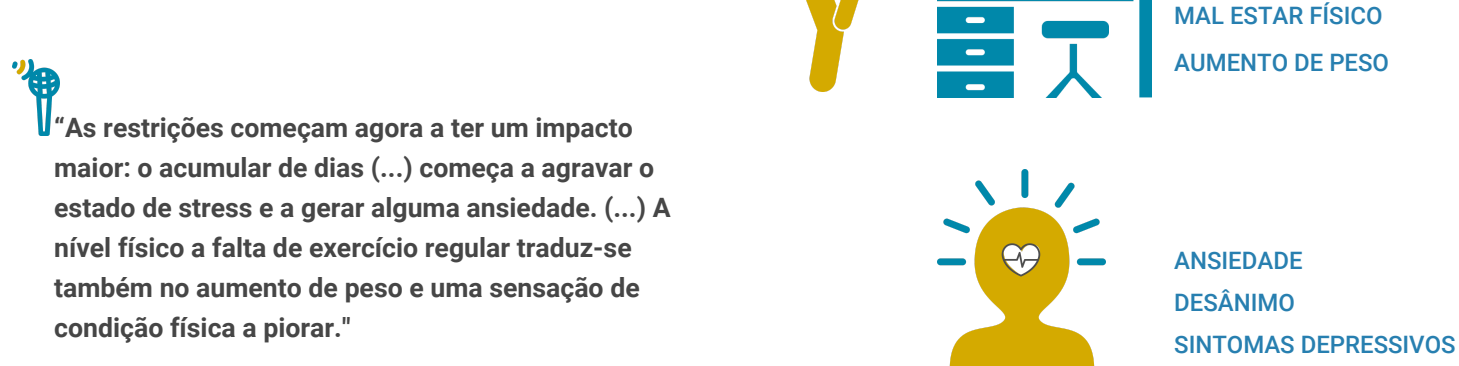
EM CONTEXTO URBANO, A IMOBILIDADE TRANSFORMA-SE NUM RECURSO VALORIZADO E NÃO SENDO EXCLUSIVA DAS MULHERES, TENDE A SER MUITO FOCADO POR ESTAS.



🗣️ "A maior vantagem é ganhar tempo (tenho deslocações de 3h/dia em regime de trabalho normal), diminuir o cansaço e, por isso, melhorar a qualidade de vida."

😞 A ÁRDUA EXPERIÊNCIA FÍSICA E MENTAL DO CONFINAMENTO

ASPETOS DE ORDEM FÍSICA E MENTAL SÃO SALIENTADOS COMO OS SINTOMAS NEGATIVOS DERIVADOS DO CONFINAMENTO EM TELETRABALHO.



🗣️ "As restrições começam agora a ter um impacto maior: o acumular de dias (...) começa a agravar o estado de stress e a gerar alguma ansiedade. (...) A nível físico a falta de exercício regular traduz-se também no aumento de peso e uma sensação de condição física a piorar."

Os dados baseiam-se na segunda vaga do inquérito *online* que decorreu entre os dias 24 de abril e 3 de maio de 2020, coordenado por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), tendo por base uma amostra de conveniência que não permite que se façam inferências sobre qualquer população.



A TRABALHAR EM REGIME DE TELETRABALHO

Identificam-se três dimensões centrais - Espacial, Relacional e Temporal - às quais correspondem sentidos positivos e negativos que, por vezes, coexistem.

DIMENSÃO RELACIONAL

DENOTA-SE UMA AMBIVALÊNCIA NAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS, PASSANDO POR
UM APROFUNDAMENTO DAS RELAÇÕES OU
POR UM DETERIORAMENTO.

😊 ENRIQUECIMENTO DAS RELAÇÕES FAMILIARES



MAIOR QUALIDADE DE TEMPO

MAIS DISPONIBILIDADE PESSOAL

ACALMIA DOS RITMOS ACELERADOS



"O mais fácil tem sido a convivência com a família. Esta situação obrigou a que todos os papéis que desempenhamos em diferentes contextos ocorram dentro do espaço da nossa casa. É desafiante, mas não deixa de ser uma experiência que nos tem enriquecido."

😞 CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR



DETERIORAÇÃO DAS RELAÇÕES

TENSÕES MAIS FREQUENTES

DIFICULDADE EM CONCILIAR AS VÁRIAS
TAREFAS



"Duas pessoas, dois adolescentes em tele escola e uma criança em tele brincadeira! Não é fácil a conciliação de tantos interesses, requer muita coordenação e planeamento adiantado dos dias seguintes para garantir a satisfação da nossa família."

😞 IMPOSSIBILIDADE DE RELAÇÕES PRESENCIAIS COM COLEGAS DE TRABALHO, FAMÍLIA E AMIGOS



PERDA DE DIVERSIDADE DE
RELAÇÕES E INTERAÇÕES
SOCIAIS FÍSICAS



PERDA DA SOCIABILIDADE COM
COLEGAS DE TRABALHO

PERDA DA RIQUEZA DAS
DINÂMICAS DO TRABALHO EM
EQUIPA



"O mais difícil sem dúvida é o facto de estar afastada dos meus filhos, dos meus netos e dos meus amigos."

"A sociabilidade com os colegas originava uma maior rapidez na resolução dos problemas. (...) Faz falta o contacto físico com os colegas, a tertúlia do almoço ou do encontro ao fim do trabalho."

Os dados baseiam-se na segunda vaga do inquérito *online* que decorreu entre os dias 24 de abril e 3 de maio de 2020, coordenado por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), tendo por base uma amostra de conveniência que não permite que se façam inferências sobre qualquer população.



A TRABALHAR EM REGIME DE TELETRABALHO

Identificam-se três dimensões centrais - Espacial, Relacional e **Temporal** - às quais correspondem sentidos positivos e negativos que, por vezes, coexistem.

DIMENSÃO TEMPORAL

A EXPERIÊNCIA DE CONFINAMENTO EM TELETRABALHO VARIA MUITO EM FUNÇÃO DAS CONDIÇÕES DA HABITAÇÃO, CONDIÇÕES SOCIOECONÓMICAS E COMPOSIÇÃO DO AGREGADO FAMILIAR E ISSO REFLECTE-SE NA PERCEPÇÃO DE TEMPO.

😊 TEMPO CONTÍNUO PRODUTIVO



SEM INTERRUPTÕES
OU DISTRAÇÕES

MAIOR PRODUTIVIDADE

🎤 "Maior produtividade sem interrupções ou reuniões infrutíferas."

😞 TEMPO CONTÍNUO DESGASTANTE

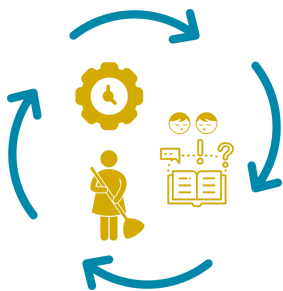


TRABALHO CONTÍNUO

SEM FRONTEIRAS ENTRE TEMPO DE
TRABALHO E TEMPO PESSOAL
E FAMILIAR

"(...) Os horários extravasam o normal período de trabalho, havendo muitas tarefas realizadas fora de horas."

😞 TEMPO FRAGMENTADO IMPRODUTIVO E DESGASTANTE



MUITAS SOLICITAÇÕES
POUCAS DIVISÕES NA CASA
POUCA PRODUTIVIDADE
TENSÃO PERMANENTE

SÃO AS FAMÍLIAS COM DESCENDENTES EM IDADE ESCOLAR QUE ESTÃO SUJEITAS A UMA MAIOR PRESSÃO NA GESTÃO DAS TAREFAS PROFISSIONAIS, DOMÉSTICAS E EDUCATIVAS.

🎤 "As restrições começam agora a ter um impacto maior: o acumular de dias com baixa produtividade profissional começam a agravar o estado de stress e a gerar alguma ansiedade. O acumular disso com a necessidade de prestar apoio aos filhos (...) torna-se complicado e muito cansativo."

Os dados baseiam-se na segunda vaga do inquérito *online* que decorreu entre os dias 24 de abril e 3 de maio de 2020, coordenado por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), tendo por base uma amostra de conveniência que não permite que se façam inferências sobre qualquer população.

4. Análise de sentimento: confinamento e teletrabalho

A análise de sentimento e *opinion mining* constituem o campo de estudos que procura analisar as opiniões, sentimentos, atitudes e emoções de indivíduos através da linguagem escrita. É uma das áreas mais ativas no processamento de língua natural e a sua utilidade é facilmente equiparada à sua utilização. Várias empresas e investigadores sociais têm vindo a desenvolver sistemas de análise de sentimentos, uma vez que as opiniões são uma componente central de quase toda a atividade humana e uma componente decisiva do comportamento (Liu, 2012).

Tradicionalmente, a investigação através de inquéritos com questões abertas produz uma infinidade de texto que torna a sua análise uma tarefa árdua e morosa. De forma lidar com esta questão, vários investigadores utilizam estruturas de código que permitem retirar algumas conclusões desta informação sem ter de passar pelo processo de leitura e classificação manual que geralmente está associado a esta tarefa. No caso do inquérito *online* ICS/ISCTE, existem quatro questões abertas relevantes para este estudo na primeira vaga e duas na segunda. Assumindo apenas o número de inquiridos presente em ambas as vagas (759), e partindo do pressuposto de que todos os inquiridos responderam a todas as questões, isto perfaz um total de 4 554 respostas abertas a seis questões. A análise e classificação de todas estas questões representa um trabalho árduo e moroso que não nos permitiria tirar partido da informação recolhida através destas questões em tempo útil para a publicação deste estudo.

Na sua forma mais simples, a análise de sentimento representa um problema de classificação binário que utiliza a frequência de palavras utilizadas como “pistas”. Assim, utilizamos análise de sentimento através do processamento de língua natural com o algoritmo de *Naive Bayes* para classificar cada uma destas respostas em relação ao seu sentimento (positivo ou negativo). *Naive Bayes* é um modelo de classificação probabilístico que utiliza uma matriz de termos para calcular a probabilidade de um texto ser positivo de acordo com o teorema de *Bayes* – ver nota metodológica para uma descrição completa. É importante lembrar que a metodologia adotada para esta secção do estudo não é infalível e contém uma componente de erro que deve ser considerada quando analisamos os nossos resultados. No caso do modelo que desenvolvemos, utilizámos uma base de dados já classificada para validar as suas previsões. Este modelo conseguiu prever com 75% de exatidão os sentimentos presentes nas respostas que constam da base de dados trabalhada.

Em perfeita consciência das suas limitações, utilizamos esta metodologia para a polaridade de sentimento das respostas dos inquiridos em duas questões abertas do inquérito realizado:

Questão 5: Pode falar-nos um pouco mais sobre estas restrições? O que tem sido mais fácil do que esperava e o que tem sido mais difícil?

Questão 22: Se quiser acrescentar conte-nos por favor qual a melhor coisa (se houver) ou a pior coisa (se houver) de ter passado a este regime de teletrabalho.

Cada uma das respostas às questões consideradas foi classificada como positiva (1) ou negativa (0) em relação à sua probabilidade de ser positiva. Por exemplo, uma resposta com uma probabilidade de 51% de ser positiva é classificada como positiva. Neste sentido, não afirmamos que cada uma das respostas é positiva ou negativa, mas, sim, que tem uma maior probabilidade de ser positiva ou negativa. É desta forma que definimos as respostas positivas ou negativas que consideramos no resto desta análise, isto é, de acordo com a sua probabilidade de serem positivas.

Muitas destas questões são difíceis de analisar uma vez que é perguntado o “melhor” e o “pior”. Contudo, analisamos a totalidade do texto de cada questão e a probabilidade de cada um dos termos ser utilizado num texto positivo ou negativo, de acordo com a nossa base de dados de treino. De seguida, calculamos a proporção de respostas classificadas como positivas de acordo com cinco variáveis de controlo: situação perante o trabalho; sexo; grupo de idade; nível de educação e estado civil. Mais uma vez, é importante ter em consideração que a amostra aqui utilizada não é representativa da população portuguesa. Desta forma, não é possível inferir resultados para o conjunto da população. Contudo, a sua análise constitui um ponto de partida para aprofundar

os nossos conhecimentos acerca do impacto da pandemia nas questões relacionadas com o trabalho e as desigualdades sociais.

De forma a testar e validar o modelo, desenvolvemos algumas frases claramente positivas ou negativas de forma a verificar que a classificação atribuída estava correta. Os resultados corroboraram as premissas iniciais como se pode verificar na Tabela 8.

Tabela 8. Validação do modelo com frases preconcebidas

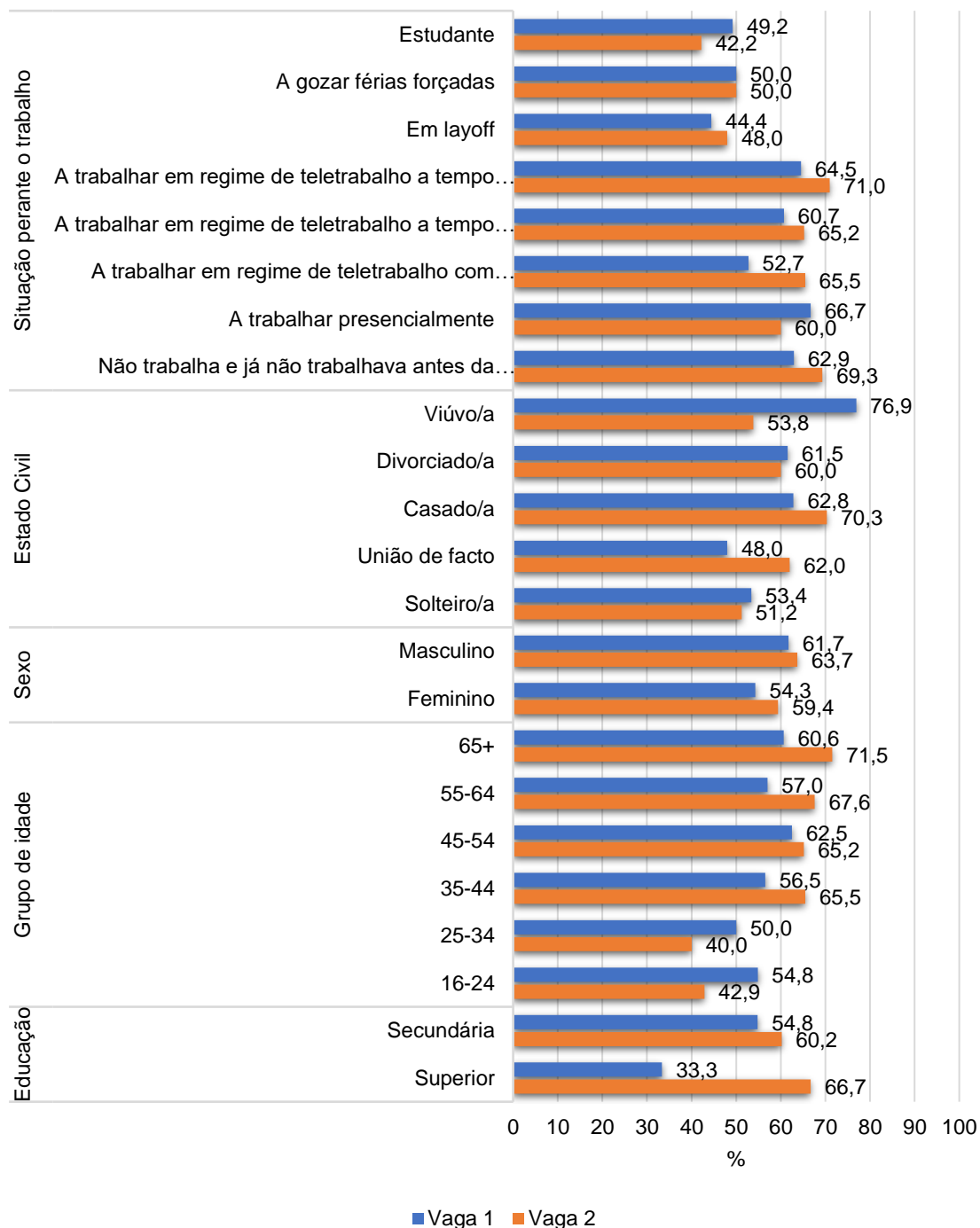
Texto	Expectativa	Previsão
Odeio teletrabalho!	Negativo	Negativo
Adoro o teletrabalho.	Positivo	Positivo
Não gosto do teletrabalho, mas adoro ficar em casa com os meus filhos.	Positivo	Positivo
Não gosto do teletrabalho e odeio ficar em casa.	Negativo	Negativo
Estou muito preocupado com o estado da economia.	Negativo	Negativo

Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19”. Análise de microdados pelos autores.

4.1 Análise de sentimento em relação às medidas de confinamento e ao teletrabalho

A questão número 5 procura compreender quais têm sido os fatores mais fáceis e os mais difíceis associados às medidas de restrição impostas pelo governo (Q5: “Pode falar-nos um pouco mais sobre estas restrições? O que tem sido mais fácil do que esperava e o que tem sido mais difícil?” – vaga 1 e 2). A nossa análise desta questão procura identificar quais são os grupos mais positivos tendo em consideração as cinco variáveis de controlo identificadas anteriormente. Esta questão está presente nas duas vagas, pelo que permite uma análise comparativa ao longo do tempo.

Figura 7. Análise de sentimento da questão 5



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vagas 1 e 2. Análise de microdados pelos autores.

Nota: Não há um número de respostas significativas para o grupo “Despedido ou informado do despedimento” (situação perante o trabalho), pelo que não foi incluído nesta figura.

Em relação às restrições impostas durante o período da pandemia, os grupos que se mantiveram a trabalhar apresentam uma atitude mais positiva do que os restantes, com a exceção daqueles que já não trabalhavam antes da pandemia. Aqueles que foram despedidos ou informados do despedimento durante este período apresentam todos uma atitude negativa de acordo com a nossa classificação. Isto denota preocupação, possivelmente com questões de rendimento e profissionais. O grupo dos estudantes apresenta uma proporção de respostas positivas mais baixa do que seria expectável. Este resultado pode estar relacionado diretamente com o contacto social, que é expectável ser mais elevado neste grupo. Por outro lado, aqueles que não perderam o seu trabalho mantêm-se ativos diariamente, o que possivelmente torna o isolamento menos penalizador. Em comparação com a vaga anterior, o grupo de inquiridos que se manteve a trabalhar apresenta uma proporção de respostas mais positivas neste novo inquérito. Este resultado pode ser interpretado como revelador de um certo grau de adaptação a uma nova realidade por parte deste grupo.

Quando consideramos o estado civil, é interessante verificar que todos os grupos que incluem parceiros (união de facto ou casados) registaram um aumento na proporção de respostas classificadas como positivas, o que remete para a presença de pelo menos mais uma pessoa no agregado familiar. Este resultado pode estar diretamente relacionado com a componente de solidão que está associada a indivíduos que vivem sozinhos durante o período de confinamento. No grupo dos(as) viúvos(as), verificou-se uma descida considerável na proporção de respostas positivas, de 77% para 54%.

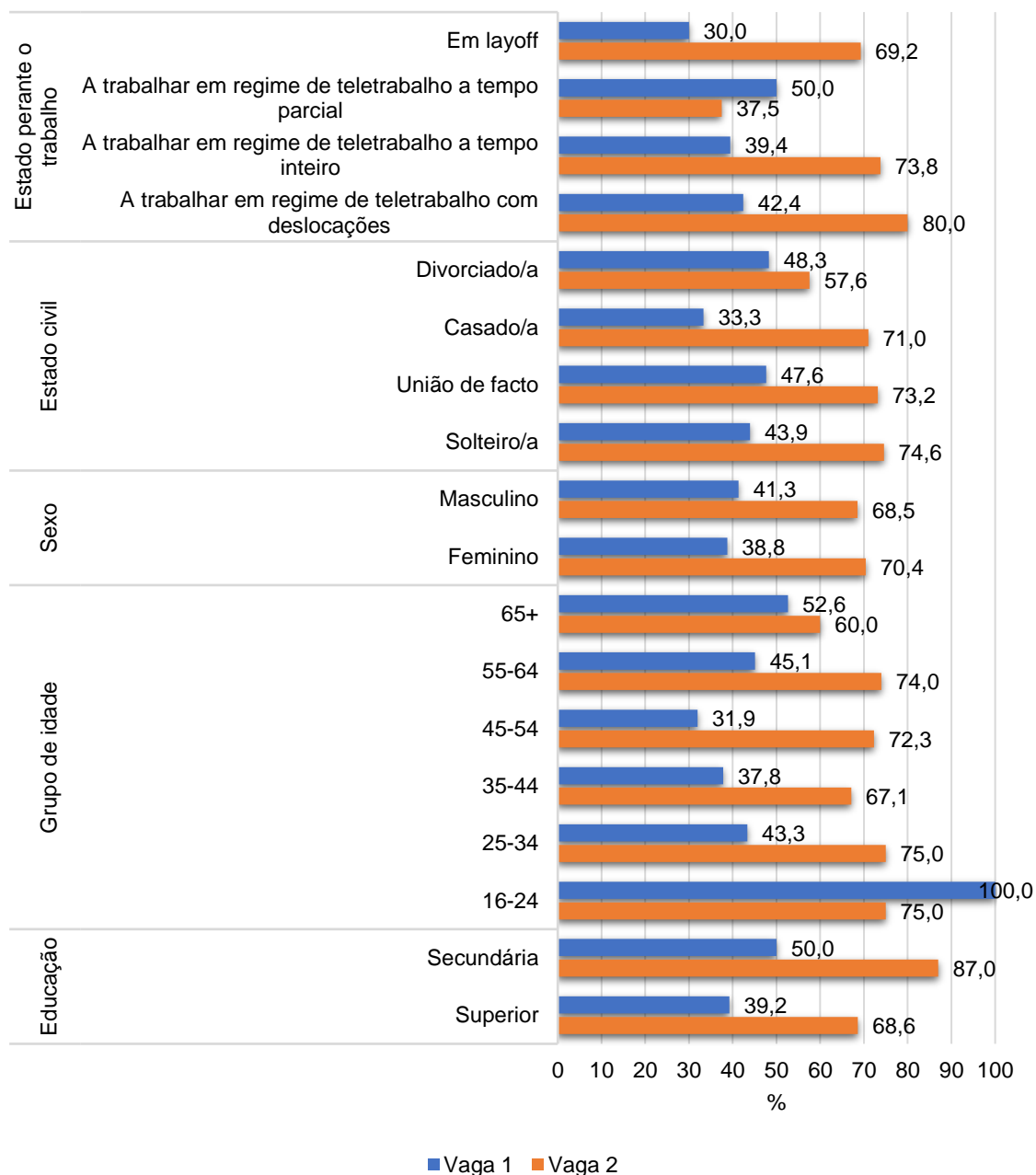
As diferenças de género não são muito evidentes nos nossos resultados. Na primeira vaga, as mulheres apresentam uma proporção de 54% de respostas positivas enquanto os homens apresentam 62%. Ambos os grupos apresentam um aumento da proporção de respostas positivas com um aumento mais expressivo no grupo das mulheres.

Por grupo etário, é possível verificar que os mais jovens (abaixo dos 35 anos) são menos positivos em relação às restrições. Esta diferença torna-se mais acentuada na segunda vaga em que todos os grupos apresentam um aumento da proporção de respostas classificadas como positivas exceto os grupos abaixo dos 35 anos de idade. Esta diferença pode estar relacionada com a sociabilidade, ou seja, os grupos que têm mais contactos sociais, tradicionalmente os grupos mais jovens, sofrem mais com as restrições ao nível do contacto social decorrentes do confinamento, em particular o encerramento das escolas.

Por último, ao nível da educação, o grupo com nível de escolaridade superior apresenta uma proporção de respostas positivas consideravelmente mais baixa (33%) em comparação com o grupo com educação secundária. Contudo, quando consideramos a segunda vaga, é possível verificar um aumento substancial das respostas positivas neste grupo, que termina com uma proporção de respostas positivas superior – 67% para as pessoas com formação superior e 60% para as que detêm no máximo o ensino secundário. Em sentido inverso, a proporção de respostas classificadas como positivas no grupo dos viúvos(as) decresceu significativamente entre a 1.^a e a 2.^a vaga.

A questão número 22 procura compreender quais têm sido as vantagens e desvantagens associadas à transição para o novo contexto de teletrabalho [Q22: “Se quiser acrescentar conte-nos por favor qual a melhor coisa (se houver) ou a pior coisa (se houver) de ter passado a este regime de teletrabalho” – vaga 1 e 2]. A nossa análise desta questão procura identificar quais são os grupos com uma visão mais positiva tendo em consideração as cinco variáveis de controlo identificadas anteriormente. Esta questão está presente nas duas vagas e, por isso, permite uma análise comparativa ao longo do tempo.

Figura 8. Análise de Sentimento da Q22



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vagas 1 e 2. Análise de microdados pelos autores.

Nota: Não há um número de respostas significativas para o grupo do(a)s “Viúvo(a)s” (Estado civil), pelo que não foram incluído(a)s nesta figura.

Em relação ao regime de teletrabalho, os resultados da primeira vaga indicam que aqueles que se encontram em regime de teletrabalho a tempo parcial são os mais positivos, com 50% de respostas positivas, seguidos pelos que se encontram a trabalhar em regime de teletrabalho com deslocações ocasionais ao local de trabalho (42%), os que se encontram em regime de teletrabalho a tempo inteiro (39%) e, por último, aqueles que se encontram em *layoff* (30%). Quando consideramos a segunda vaga, é possível verificar um aumento substancial

na proporção de respostas positivas em todas as categorias com exceção dos que se encontram em regime de teletrabalho a tempo parcial. Este aumento denota uma tendência geral de adaptação ao teletrabalho.

Por estado civil, os resultados são relativamente homogêneos, não apresentando grandes diferenças entre grupos. É possível verificar um aumento substancial na proporção de respostas positivas para todos os grupos.

As diferenças de género ao nível do regime de teletrabalho são insignificantes com a proporção de respostas positivas para os homens em 41% e para as mulheres em 39%. Existe um aumento substancial desta proporção na segunda vaga, em que a tendência se inverte. Contudo as diferenças entre grupos mantêm-se insignificantes – homens com 69% e mulheres com 70%.

Ao nível do grupo etário, verifica-se uma tendência de respostas mais positivas entre os mais jovens, especialmente no grupo dos 16-24. Surpreendentemente, o grupo dos 65 e mais anos também apresenta uma proporção de respostas positivas considerável – 53%. Na segunda vaga é possível verificar um aumento considerável em quase todos os grupos, que termina com uma proporção de respostas positivas mais elevadas nos grupos abaixo dos 35 anos. Este resultado pode estar relacionado com a maior proficiência destes grupos ao nível da tecnologia, que está fortemente associada com as necessidades específicas do regime de teletrabalho.

Em relação ao nível de educação, o grupo de inquiridos com educação superior apresenta uma proporção de respostas positivas consideravelmente mais baixo (39%) na primeira vaga quando comparado com o grupo com educação ao nível do secundário (50%). Apesar do aumento substancial registado nos dois grupos, as diferenças mantêm-se, com o grupo com educação superior a alcançar uma proporção de respostas positivas de 67% e o grupo com educação ao nível do secundário a alcançar os 87%.

4.2 Análise de resultados a partir de *wordclouds*

Esta secção apresenta e explora algumas das conclusões que retiramos da análise anterior. Com o objetivo de compreender melhor alguns dos nossos resultados, criámos *wordclouds* com os 50 termos mais utilizados nas respostas de grupos específicos às questões que analisamos.

Em primeiro lugar verificamos uma maior facilidade de adaptação às medidas impostas por parte dos grupos de inquiridos que se mantiveram a trabalhar. Tal como podemos verificar na Figura 9, quando analisamos a *wordcloud* dos inquiridos que se mantiveram empregados, o trabalho é um elemento central que se encontra representado por vários termos – “trabalho”, “trabalhar” e “teletrabalho”. Por outro lado, quando analisamos a *wordcloud* dos restantes indivíduos (não empregados), verificamos que o trabalho nem aparece como tema central. Em vez disso, termos que remetem para o contacto social – “família”, “convívio” e “amigos” – são mais frequentes nas suas respostas. Neste sentido, identificamos o trabalho como um elemento central que contribuiu para uma atitude mais positiva em relação às medidas de confinamento.

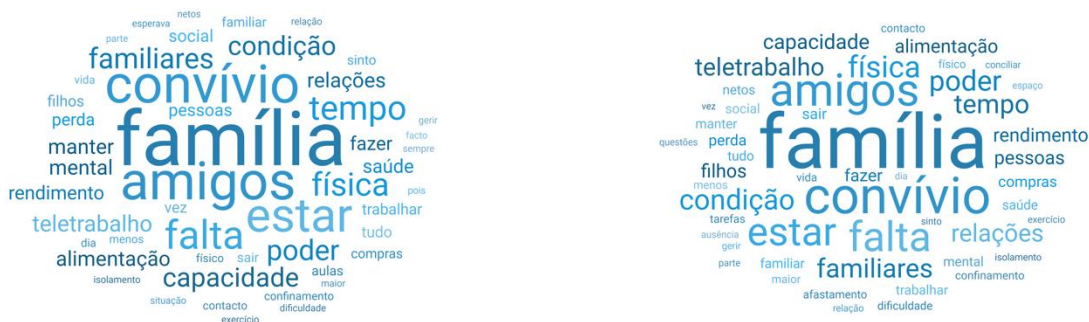
Figura 9. *Wordcloud* Q5: Empregados (lado esquerdo) e não empregados (lado direito)



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vaga 2. Análise de microdados pelos autores.

Outro resultado interessante da nossa apresentação de resultados é o facto de o grupo de inquiridos casados ou em união de facto apresentar um aumento na proporção de respostas positivas enquanto o grupo de solteiros(as), viúvos(as) e divorciados(as) apresentam uma redução. Este resultado remete novamente para a questão do contacto social. Enquanto o grupo dos casados ou em união de facto possivelmente constituem um agregado familiar mais numeroso – com mais de uma pessoa – o outro grupo pode ser caracterizado por agregados familiares mais reduzidos – por vezes apenas uma pessoa. Como se pode verificar na Figura 10, os termos associados aos relacionamentos sociais – “amigos”, “convívio”, “sair”, “estar”, “pessoas”, “isolamento” e “social” – são utilizados de forma mais frequente nas respostas dos inquiridos pertencentes aos grupos que remetem para um agregado familiar mais reduzido. Neste sentido, identificamos uma maior dificuldade de lidar com a redução do contacto social por parte destes agregados familiares.

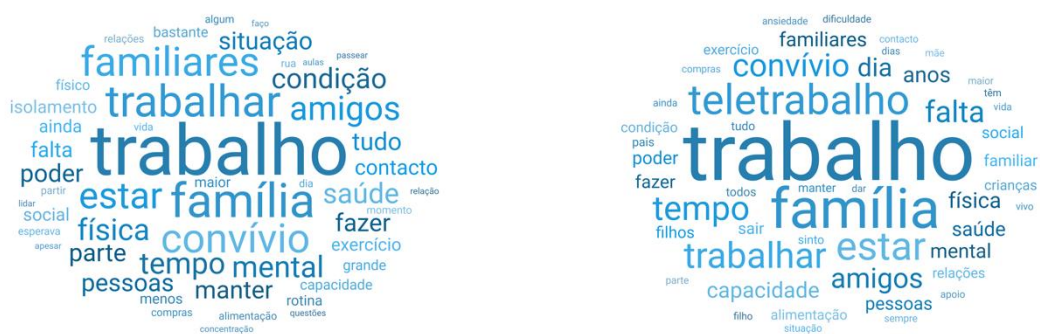
Figura 10. *Wordcloud* Q5: solteiros (lado esquerdo) e casados (lado direito)



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vaga 2. Análise de microdados pelos autores.

Em relação às diferenças entre grupos de idade encontramos a mesma situação. Os grupos de idade mais jovens – abaixo dos 35 anos de idade – apresentam uma proporção de respostas classificadas como positivas mais baixa do que os restantes. Estes grupos são tradicionalmente caracterizados por um contacto social mais frequente. Como se pode verificar na Figura 11, o grupo dos jovens – com idades abaixo dos 35 anos – utiliza termos relacionados com o contacto social de forma mais frequente – “convívio”, “família”, “familiares”, “amigos”, “fazer”, “pessoas”, “estar”, “isolamento” e “rua”. Com base nesta análise, identificamos uma maior dificuldade de lidar com as questões do isolamento por parte dos grupos de idade mais jovens, tradicionalmente caracterizados por um contacto social mais frequente.

Figura 11. Wordcloud Q5: jovens (lado esquerdo) e outros grupos em idade ativa (lado direito)



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vaga 2. Análise de microdados pelos autores.

4.3 A adaptação ao teletrabalho

Uma das primeiras observações que fazemos acerca do teletrabalho, é o facto de os trabalhadores que se encontram nesse regime em *part-time* serem os únicos com uma redução significativa na proporção de respostas classificadas como positivas. Contudo, não nos foi possível identificar a razão para esta redução. Inicialmente identificámos a questão financeira como fator de diferenciação, visto que trabalhadores em regime de *part-time* auferem um salário mensal mais reduzido. Após a criação de *wordclouds* para estes grupos, não foi possível identificar diferenças evidentes na frequência dos termos utilizados que possam validar essa suposição. Uma análise mais aprofundada de algumas respostas, revela que a maioria das desvantagens apresentadas se prendem com a dificuldade de concentração, excesso de trabalho, tarefas domésticas e conciliação com a vida familiar. Estes resultados são surpreendentes, uma vez que o regime de *part-time* em princípio apresenta uma carga horária mais reduzida. Contudo, estes resultados podem ser fruto da nossa amostra, que é bastante reduzida nesta categoria.

Quando consideramos o estado civil, é evidente que o grupo dos casados apresenta uma proporção de respostas positivas muito mais baixa na primeira *vaga* do inquérito. Este resultado remete porventura para uma maior dificuldade de adaptação por parte de agregados familiares constituídos por um maior número de pessoas, especialmente aqueles que incluem crianças. Para este caso específico, criámos uma *wordcloud* com os 50 termos mais utilizados nas respostas dos inquiridos casados à questão 22 que foram classificadas como negativas. Como se pode verificar na Figura 12, o tempo é um fator central destas respostas. A gestão do tempo em regime de teletrabalho no seio de uma família mais numerosa torna-se mais complicada, e pode afetar as relações familiares e a gestão de tarefas domésticas. Contudo, este grupo apresenta um aumento substancial na proporção de respostas positivas na segunda *vaga*. Este resultado remete para uma reorganização do tempo e do espaço no seio familiar como forma de adaptação a este novo contexto de trabalho.

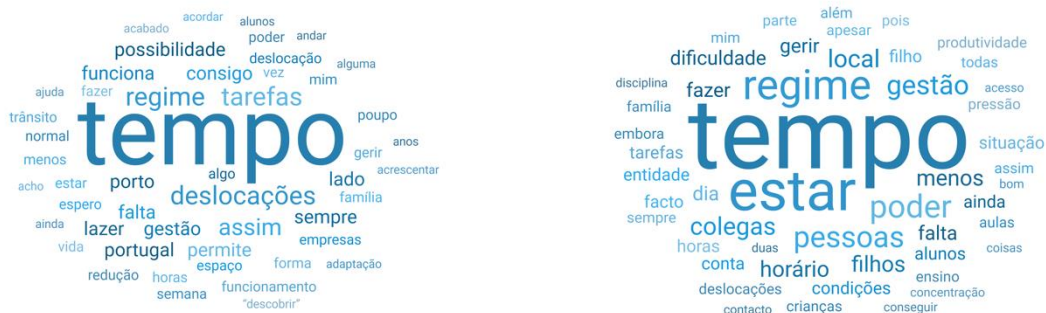
Figura 12. *Wordcloud* Q22: Casados



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vaga 2. Análise de microdados pelos autores.

Ao nível dos grupos de idade, apesar das diferenças finais serem marginais, o grupo dos jovens tem uma proporção de respostas positivas superior aos restantes grupos de idade. Como podemos verificar na Figura 13, o tempo mantém-se um conceito central quando diferenciamos por grupos de idade. A gestão do tempo é valorizada por todos os grupos de idade, contudo existe um fator de diferenciação importante. Na *wordcloud* dos restantes grupos em idade ativa, existe uma maior frequência de termos que remetem para uma componente presencial – “poder”, “estar”, “pessoas” e “local” – em comparação com o grupo dos jovens. Este resultado remete para uma maior dificuldade de adaptação por parte das faixas etárias mais altas resultante da falta de proximidade física com os colegas no espaço de trabalho.

Figura 13. *Wordcloud* Q22: jovens (lado esquerdo) e outros grupos em idade ativa (lado direito)



Fonte: Inquérito *online* “O impacto social da COVID-19” – vaga 2. Análise de microdados pelos autores.

4.4 Em suma: sentimentos tendencialmente positivos, mas desigualmente distribuídos

A atual pandemia tem vindo a ter um impacto substancial na vida da maioria dos Portugueses. Enquanto muitos perderam os seus trabalhos devido ao encerramento de empresas e à extinção dos seus postos de trabalho, outros passaram para *layoff* ou para um regime de teletrabalho. Todas estas situações têm um impacto significativo no bem-estar dos indivíduos. Esta análise procurou avaliar o sentimento das respostas dos indivíduos com o objetivo de identificar a forma como estão a lidar com diversas situações que lhes foram impostas forçadamente, nomeadamente na forma como estão a lidar com as medidas impostas e com o novo regime de teletrabalho. O que podemos verificar da nossa análise é um aumento substancial da proporção de respostas classificadas como positivas quando comparamos as duas vagas deste inquérito. Este resultado demonstra a adaptação dos vários grupos ao seu novo contexto.

Contudo, a nossa análise identifica diferenças entre grupos. Em relação às medidas adotadas, identificamos dois fatores essenciais que contribuem para diferenciar a capacidade de adaptação às medidas de confinamento. Em primeiro lugar, o trabalho. Como verificámos na nossa análise, os indivíduos que se mantiveram ativos nas suas funções laborais têm uma abordagem mais positiva em relação às medidas impostas. Por outro lado, a questão da solidão e falta de contacto social. Aqui identificamos duas características que contribuem para uma melhor adaptação. Em primeiro lugar, agregados familiares constituídos por mais de uma pessoa têm maior facilidade em lidar com as medidas de confinamento. Em segundo lugar, os grupos que tradicionalmente são caracterizados por um maior contacto social, como o grupo dos jovens, tem maior dificuldade de adaptação.

Em relação ao teletrabalho, os resultados demonstram uma adaptação em quase todos os grupos analisados caracterizado por um aumento na proporção de respostas classificadas como positivas. No caso do teletrabalho, identificamos um fator transversal a quase todas as respostas, que é a dimensão temporal e de gestão do tempo. Este aumento significativo da proporção de respostas positivas remete para uma reorganização do tempo e do espaço familiar como principal forma de adaptação ao novo contexto de trabalho. Outro fator determinante da capacidade de adaptação ao novo regime de teletrabalho que identificámos através da análise por grupos etários, é uma maior falta de contacto direto no local de trabalho por parte das faixas etárias mais elevadas, que pode dificultar a sua capacidade de adaptação a este novo regime laboral.

5. Nota metodológica

Este estudo tem uma análise assente em diversas fontes de informação estatística.

Em particular, o ponto 2 baseia-se numa sondagem coordenada por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e cujo trabalho de campo foi realizado pela GfK Metris e decorreu entre os dias 8 e 10 de maio de 2020. O universo desta sondagem é constituído pelos indivíduos, de ambos os sexos, com idade igual ou superior a 18 anos, residentes em Portugal (Continente e Regiões Autónomas), em domicílios com telefone fixo ou dispendo de telemóvel. Os números fixos, cerca de 33% do total, foram extraídos aleatoriamente, proporcionalmente à distribuição por prefixos no território. Os números móveis, cerca de 66% do total, foram extraídos aleatoriamente, proporcionalmente à distribuição por operadoras. Os respondentes foram selecionados através do método de quotas, com base numa matriz que cruza as variáveis Sexo, Idade (4 grupos) e Região (7 Regiões NUT II). A informação foi recolhida através de entrevista telefónica, em sistema CATI. Foram tentados contactos com 4732 números de telefone cuja existência foi confirmada. Desses, foi possível determinar 1901 números correspondentes a indivíduos/lares elegíveis, através dos quais foram obtidas 622 entrevistas válidas. A taxa de resposta foi, assim, de 13,1% e a taxa de cooperação de 32,7%. O trabalho de campo foi realizado por 34 entrevistadores, que receberam formação adequada às especificidades do estudo. Todos os resultados foram sujeitos a ponderação por pós-estratificação, de acordo com a distribuição da população com 18 ou mais anos residente em Portugal por três escalões de instrução (3o ciclo ou menos, secundária ou superior). A margem de

erro máxima associada a uma amostra aleatória simples de 622 inquiridos é de +/- 4%, com um nível de confiança de 95%.

Por sua vez, o ponto 3 baseia-se num inquérito *online* que decorreu entre os dias 25 e 29 de março de 2020 (1.^a vaga) e entre os dias 24 de abril e 4 de maio (2.^a vaga). O inquérito também foi coordenado por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). A amostra obtida é uma amostra “bola de neve” ou “guiada pelo respondente”: o inquérito foi partilhado através das redes sociais *Facebook* e *Twitter* e de correio eletrónico pelos coordenadores do estudo e pelas instituições a que pertencem junto de uma amostra não-aleatória de indivíduos, tendo sido depois partilhado pelos respondentes que o entenderam fazer. Dos dois processos de divulgação resultaram 752 inquiridos que se confirmou terem respondido às duas vagas do inquérito. Por outras palavras, seja devido ao processo de seleção da amostra, seja devido à “auto-seleção” dos inquiridos que decidiram responder às duas vagas do inquérito, estamos perante uma amostra de conveniência, que não permite que se façam inferências sobre qualquer população, tal como, por exemplo, a população portuguesa. Dito de outra forma, todos os resultados baseados nesta amostra e apresentados neste relatório têm um valor estritamente exploratório, não devendo ser interpretados como representando, com um grau de incerteza possível de ser estimado, os atributos de qualquer população. Contudo, a investigação existente mostra também que este tipo de amostra, apesar de inadequado para inferir sobre a prevalência de quaisquer atributos numa população, preserva frequentemente relações entre variáveis, em comparação com o que sucede com amostras desenhadas para serem representativas. Logo, ao longo deste relatório enfatizaremos a análise das relações entre variáveis, assim como a da evolução ao longo do tempo dos mesmos inquiridos que responderam às duas vagas do inquérito.

Finalmente, o ponto 4, baseia-se no mesmo inquérito *online* mas leva a cabo uma análise de sentimento das respostas às perguntas abertas que implica uma reflexão metodológica adicional. Como é sabido, uma componente fundamental da criação de inquéritos, é a utilização eficiente de perguntas abertas e perguntas fechadas. As perguntas fechadas oferecem um leque de opções de resposta ao inquirido. Por outro lado, as perguntas abertas pedem ao inquirido que responda com as suas próprias palavras. Isto torna a sua análise uma tarefa muito complicada, visto que a linguagem utilizada por cada um dos inquiridos é pessoal e subjetiva. Esta tarefa ganha uma nova dimensão quando o número de inquiridos é muito elevado. No caso do inquérito online realizado pelo ICS/ISCTE, por exemplo, existem perguntas abertas com mais de 9 mil respostas. Com esta dimensão, a avaliação de perguntas abertas torna-se uma tarefa árdua e morosa que pode estender-se por longos períodos de tempo.

Contudo, existem algumas opções para analisar respostas abertas que facilitam esta tarefa. Uma destas opções é a análise de sentimento. Este tipo de análise, também conhecido como *Opinion Mining*, consiste na identificação de opiniões, emoções e a sua avaliação em textos sobre tópicos específicos. Este método constitui uma ferramenta muito útil no campo de processamento de língua natural (*Natural Language Processing* – NLP). Existem duas abordagens generalizadas que podem ser utilizadas para executar análise de sentimento de forma automatizada: (1) mecanismo de análise com base num sistema de regras e (2) um mecanismo de análise com base em aprendizagem automática (*Machine Learning*).

5.1 Sistema de Regras

Um mecanismo de análise com base num sistema de regras é uma metodologia mais simples de implementar. Esta abordagem utiliza um léxico de palavras classificadas numericamente de acordo com a sua polaridade: palavras positivas recebem um valor de 1, as palavras negativas recebem o valor de -1 e as palavras neutras recebem o valor de 0. A classificação de sentimento através de um sistema de regras tem por base o processo de *tokenization*, onde uma frase, ou conjunto de frases, é dividido em objetos individuais. De seguida, é atribuído a cada objeto a classificação de sentimento presente no léxico utilizado. Por exemplo, a análise de sentimento da frase “O João é excelente a matemática” é feita através de 5 procedimentos específicos (Tabela 9):

Tabela 9. Exemplo de análise de sentimento com base num sistema de regras - Léxico

Tokens	POS	Processamento	Sentimento	value
O	Artigo	stopword	NA	NA
João	Nome		Neutro	0
é	Verbo		Neutro	0
excelente	Adjetivo		Positivo	1
a	Artigo	stopword	NA	NA
matemática	Nome		Neutro	0
.	Pontuação	punctuation	NA	NA

1. A frase é dividida em objetos através do processo de *tokenization*. Cada um destes objetos constitui um item individual da frase, como uma palavra ou pontuação.
2. Cada objeto da frase é classificado de acordo com o posicionamento. Este processo é conhecido como *position tagging (POS)*. Este passo é essencial, pois a polaridade das palavras pode ser alterada de acordo com a sua posição.
3. É efetuado um pré-processamento de cada objeto com o objetivo de identificar os objetos irrelevantes de forma a criar uma condição de exclusão da análise. Estes objetos são as palavras tradicionalmente classificadas como *stopwords*, i.e. palavras de transição que não conferem qualquer sentimento a uma frase – neste caso “o” e “a” – e também a pontuação – neste caso “.”.
4. O sentimento de cada objeto é identificado individualmente através de uma correspondência direta com o léxico, tendo em consideração o POS de cada objeto. Neste caso específico, os objetos “João”, “é” e “matemática” têm um sentimento neutro com um valor de 0 e o objeto “excelente” tem um sentimento positivo com um valor de 1.
5. Por último, o sentimento da frase é obtido através de uma operação de agregação. Na nossa análise utilizamos a soma como função de agregação de sentimento dos objetos, que confere o valor de 1 ao nosso exemplo.

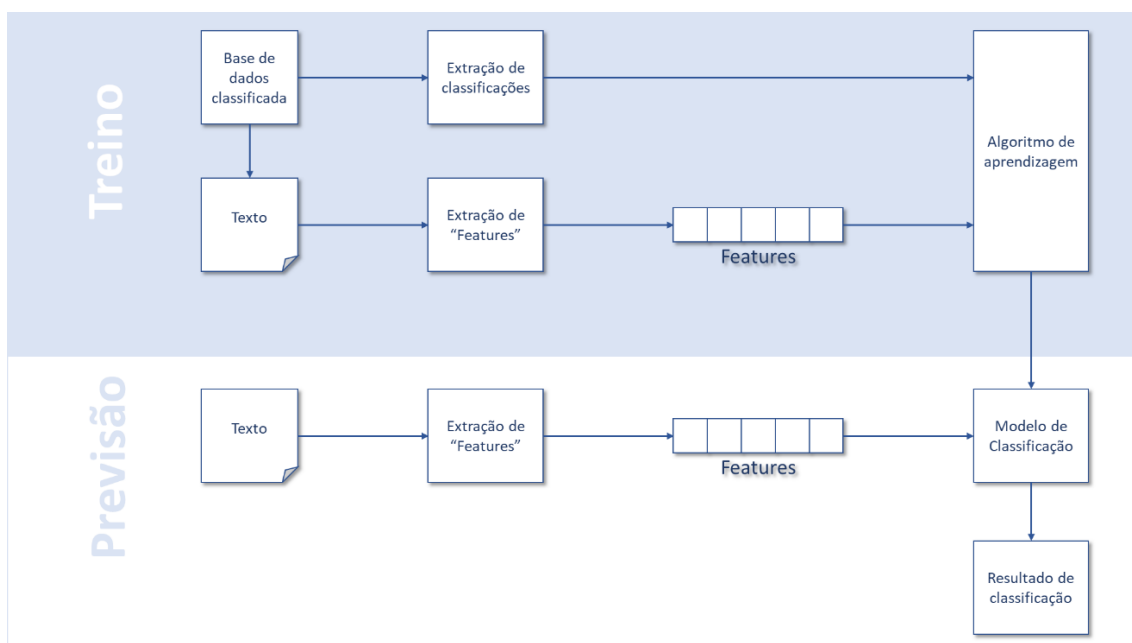
Para a nossa análise, utilizámos o léxico da língua portuguesa SentiLexPT-02 composto por 7 014 termos e 82 347 formas gramaticais classificadas de acordo com a sua polaridade. De forma mais detalhada, este léxico é composto por 4 779 adjetivos, 1 081 nomes, 489 verbos e 666 expressões idiomáticas. Este léxico foi especialmente desenvolvido para a língua portuguesa, em particular para a avaliação e classificação de sentimentos e opiniões sobre de entidades humanas. Neste caso, este léxico é particularmente relevante uma vez que procuramos avaliar a opinião dos inquiridos acerca das suas capacidades de adaptação ao novo regime de teletrabalho, isto é, autoavaliação, de entidades humanas.

Esta abordagem para a análise de sentimento tem algumas vantagens e desvantagens. Em primeiro lugar, é uma abordagem de fácil e rápida implementação. Em segundo lugar, dispensa uma base de dados complexa de respostas classificadas. Utiliza um léxico de palavras classificadas que é mais fácil de encontrar de forma gratuita – *open-source*. Contudo, sofre de claras limitações. A avaliação de objetos individuais é uma abordagem simplista que não tem em conta sequências de palavras – *n-grams* – que podem conferir um sentimento diferente a uma frase. O exemplo que utilizámos para ilustrar esta metodologia é muito simplista. As respostas a questionários podem ser bastante mais complexas contendo sarcasmo, palavras com erros ortográficos, entre outros.

5.2 Sistema de aprendizagem automática (*Machine Learning*)

Tal como a abordagem anterior, a análise de sentimento através de aprendizagem automática é uma ferramenta que permite avaliar textos de acordo com a sua polaridade – de positivo a negativo. Contudo, esta abordagem utiliza uma metodologia diferente. Em vez de utilizar um léxico, uma base de dados de texto já classificada de acordo com a sua polaridade é utilizada para treinar uma máquina para executar a classificação de sentimentos. O processo consiste em dois momentos e está descrito na Figura 14.

Figura 14. Modelo de aprendizagem automática para análise de sentimento



O primeiro momento consiste no treinamento de um modelo de classificação. Este processo utiliza uma base de dados de texto já classificada anteriormente e assenta num processo de extração de *features*. Neste caso, as *features* constituem todos os termos que contribuem para a atribuição de sentimento numa frase, muito semelhante aos objetos na abordagem anterior. Contudo, existe uma diferença essencial, que consiste no formato dos dados. A extração de *features*, neste caso, é feita através da criação de uma matriz de todos os termos presentes em todas as entradas de texto (Tabela 10).

Tabela 10. Exemplo de uma matriz de termos

Texto	casa	de	em	gosto	muito	não	trabalhar
Não gosto de trabalhar em casa.	1	1	1	1	0	1	1
Gosto muito de trabalhar em casa.	1	1	1	1	1	0	1

Esta matriz permite-nos utilizar modelos que utilizam estas *features* como base para previsão do sentimento. De seguida podemos utilizar algoritmos de aprendizagem que nos permitem criar um modelo de classificação. No âmbito da nossa análise decidimos utilizar um *classifier* com base no método de *Naive Bayes*. Este *classifier* utiliza a matriz de *features* para calcular a probabilidade das *features* pertencerem a cada uma das classes – neste caso positivo ou negativo – e tem por base o teorema de Bayes que pode ser escrito como:

$$P(A|B) = \frac{P(B|A) P(A)}{P(B)}$$

De forma muito resumida, este teorema indica que a probabilidade de A dado que B é verdadeiro é igual à probabilidade de B dado que A é verdadeiro multiplicado pela probabilidade de A a dividir pela probabilidade de B. Basicamente, o método de *Naive Bayes* aplicado a uma matriz de termos como a que utilizamos é uma extensão do teorema que trata cada *feature* como um ponto independente. A nova fórmula pode ser escrita da seguinte forma:

$$P(y|x_1, \dots, x_n) = \frac{P(y) \prod_{i=1}^n P(x_i|y)}{P(x_1, \dots, x_n)}$$

De forma resumida, esta equação indica que a probabilidade da classificação y estar correta com base nas *features* x_1, \dots, x_n é igual à probabilidade de y a multiplicar pelo produto de cada *feature* x dado que y é verdadeiro, a dividir pela probabilidade das *features*. De forma a identificar qual das probabilidades está correta.

5.3 Base de dados classificada

Como referimos anteriormente, esta metodologia necessita de uma base de dados classificada. Infelizmente, não conseguimos identificar uma base de dados em português que fosse adequada ao nosso problema. De forma a resolver o nosso problema, criámos uma base de dados de *tweets* em português que classificámos automaticamente para treinar o nosso modelo. Um *tweet* é um texto com um máximo de 280 caracteres que foi publicado online na rede social Twitter. A API do Twitter permite a recolha de *tweets* com base em palavras chave utilizadas no texto. De forma a selecionar apenas *tweets* em português europeu, recolhemos apenas os *tweets* que foram publicados num raio de 1000 quilómetros das coordenadas geográficas de Lisboa na língua portuguesa.

Os *tweets* foram recolhidos no dia 25 de Maio de 2020 e foram publicados nos sete dias anteriores. De forma a criar uma base de dados com *tweets* positivos e negativos, procurámos *tweets* com termos específicos:

1. Base de dados positiva: “contente”, “feliz” e “positivo”.
2. Base de dados negativa: “infeliz”, “negativo”, “péssimo” e “horrível”.

A pesquisa positiva resultou numa base de dados de 3 mil entradas, enquanto a pesquisa negativa resultou numa base de dados de 2 mil entradas. De forma a validar cada uma das bases de dados recolhidas, aplicámos o método de análise de sentimento com um léxico. Foram selecionados apenas os *tweets* que foram corretamente classificados – 1000 negativos e 1700 positivos. De forma a obter uma base de dados com uma distribuição positivo/negativo mais semelhante, foram selecionados apenas 1000 *tweets* positivos de forma aleatória, constituindo desta forma uma base de dados de 2000 *tweets* classificados como positivo e negativo que, por sua vez, foi utilizada para treinar o nosso algoritmo.

Referências bibliográficas:

- Barata, A. (2018). E se parássemos de sobreviver. Pequeno livro para pensar e agir contra a ditadura do tempo. Documenta.
- Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2020). O regresso do desemprego massivo? (Estudos CoLABOR, N.º1/2020). CoLABOR – Laboratório para o Trabalho, Emprego e Proteção Social. https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Estudos_CoLABOR_1.pdf
- Carmo, R. M., Santos, S., Ferreira, D. (2017). “Unequal Mobilities” in the Lisbon Metropolitan Area: Daily Travel Choices and Private Car Use. *Finisterra*, LII, 106, pp. 67-86. <https://doi.org/10.18055/Finis10102>
- Dray, G. (coord.) et al. (2016), *Livro verde sobre as relações laborais 2016. Trabalho, solidariedade e segurança social*. Publicação do GEP/MTSSSS. http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf
- Escola Nacional de Saúde Pública (2020, maio, 12), Pandemia aumenta o fosso das desigualdades. Escola de Saúde Pública. <https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/opiniao-social-pandemia-aumenta-fosso-das-desigualdades/>
- Liu, B. (2012). Sentiment analysis and opinion mining: Synthesis lectures on human language technologies. Morgan & Claypool Publishers. <https://doi.org/10.2200/S00416ED1V01Y201204HLT016>
- Ministério das Finanças (2020). *Programa de estabilidade 2020*. Publicação do Ministério das Finanças. https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleActividadeParlamentar.aspx?BID=114788&ACT_TP=PEC
- Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S. (2020). Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento. (Estudos CoLABOR, N.º 2/2020). CoLABOR. <https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/Estudos-CoLABOR-2.pdf>

O CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados.

O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do terceiro setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo.

O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais.

Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR desenvolve e mantém a DataLABOR, uma plataforma digital de sistematização, análise crítica, visualização de informação estatística e jurídica de âmbito internacional, nacional, regional e local nas áreas do trabalho, emprego e proteção social.

Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do terceiro setor e empresas.

Associados



Cofinanciado por:

