

Trabalho remoto e novas formas de colaboração

Encontre equilíbrio entre a vida profissional e a vida no lar





INDICE

- 1. Introdução**
- 2. Evolução do Trabalho Remoto**
- 3. Preferências vs Realidade**
- 4. Motivações vs Dificuldades**

Introdução:



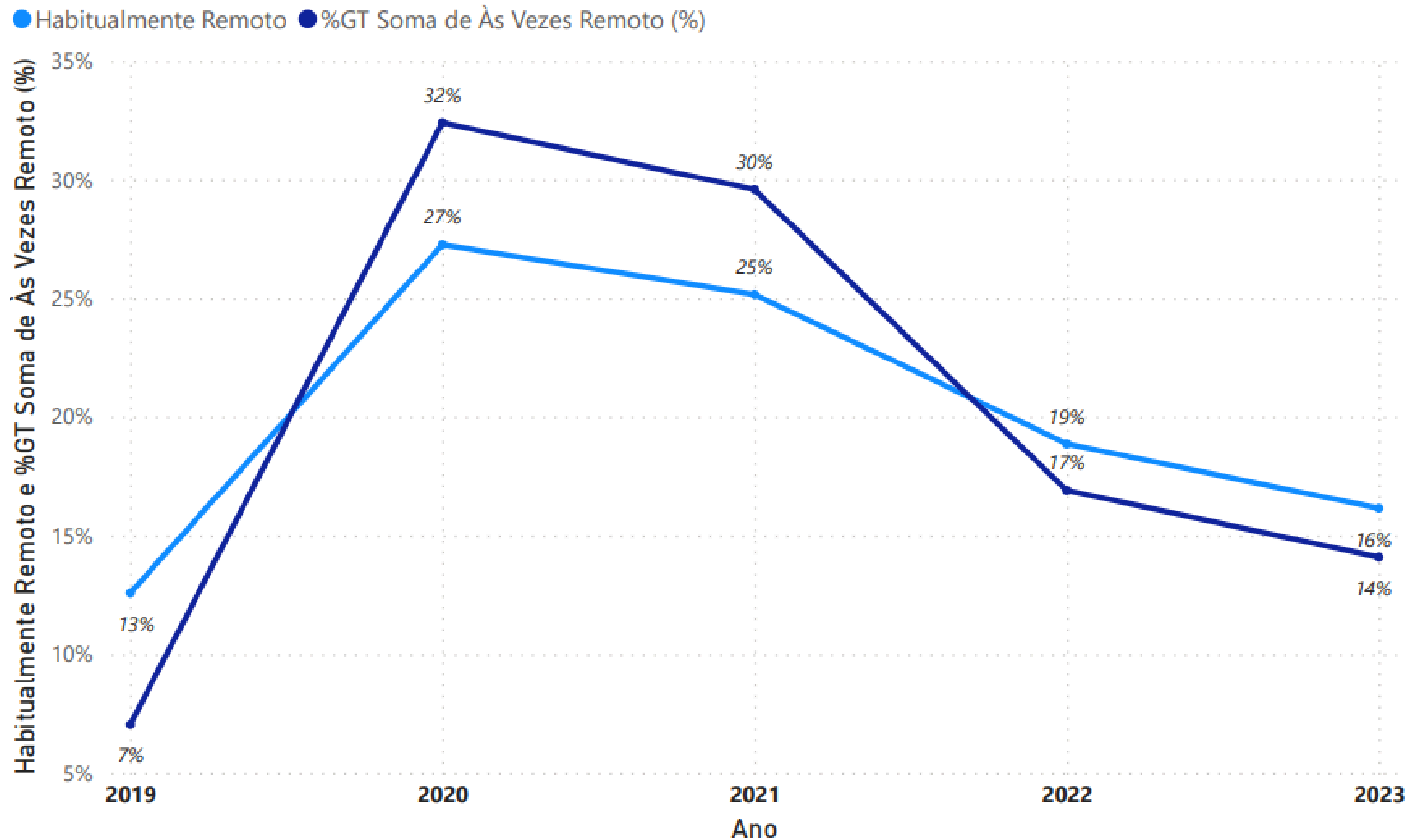
Com o impacto do Covid-19 no mundo a realidade do trabalho remoto deixou de ser uma exceção e passou a ser uma realidade cada vez mais comum nas organizações.

Esta grande transformação trouxe novas oportunidades, mas também desafios.

Com este pequeno projeto o objetivo é dar voz a conhecer a nossa análise sobre a evolução, perceber as diferenças e as preferências dos trabalhadores e por fim a realidade nas empresas e explicar as dificuldades e as motivações que influenciam esta nova forma de trabalhar.

Evolução do trabalho remoto entre 2019 e 2023

Evolução do Trabalho Remoto entre 2019 e 2023



Explicação

O que nos mostra o gráfico?

Aqui comparamos a percentagem de trabalhadores que estavam habitualmente em remoto e aqueles que trabalhavam às vezes em remoto, entre 2019 e 2023.

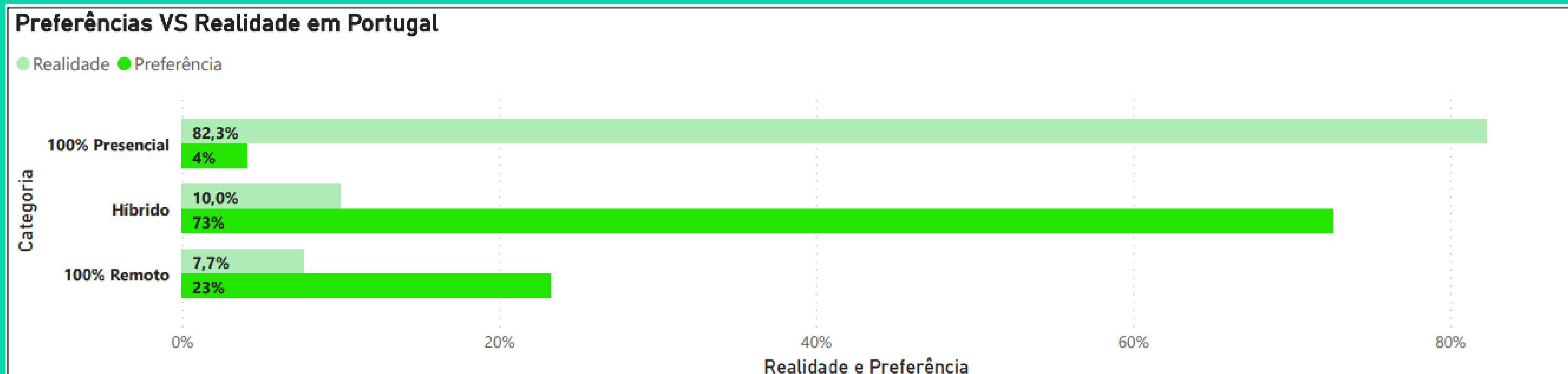
O que entendemos?

- **Analisando 2019, o trabalho remoto ainda era residual (13% habitual e 7% ocasional).**
- **Em 2020 e 2021, nota-se um salto muito grande, claramente influenciado pela pandemia, chegando a 27% habitual e 32% ocasional.**
- **Em 2022 e 2023, os valores descem ligeiramente, mas estabilizam: cerca de 25% remoto habitual e 30% ocasional.**

Em suma...

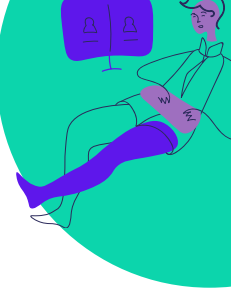
**O trabalho remoto cresceu de forma acelerada com a pandemia, e mesmo após o regresso à normalidade, manteve-se numa proporção muito maior do que antes de 2020.
Ou seja, não foi apenas uma tendência temporária — tornou-se parte da realidade do trabalho.**

Preferências vs realidade em Portugal





Explicação



O que nos mostra o gráfico?

Neste gráfico observamos uma comparação entre como os trabalhadores estão atualmente organizados (realidade) e como preferiam estar (preferências).

Três regimes analisados:

- 100% Presencial
- Híbrido
- 100% Remoto

O que entendemos?

Realidade atual

- Vemos que 82,3% dos trabalhadores ainda estão 100% presenciais ou seja em escritório.
- Apenas 10% trabalham em regime híbrido.
- Sendo que apenas 7,7% estão em 100% remoto.

Podemos observar que, apesar do crescimento do trabalho remoto nos últimos anos, em Portugal a grande maioria continua a trabalhar presencialmente.

Preferência dos trabalhadores

- Apenas 4% desejam manter o modelo 100% presencial.
- A esmagadora maioria (73%) prefere o modelo híbrido, que combina dias presenciais e dias remotos.
- Um grupo significativo revela (23%) que gostaria de estar 100% remoto.

Aqui percebe-se que os trabalhadores valorizam a flexibilidade, seja total (remoto) ou parcial (híbrido).

O desfasamento entre realidade e desejo

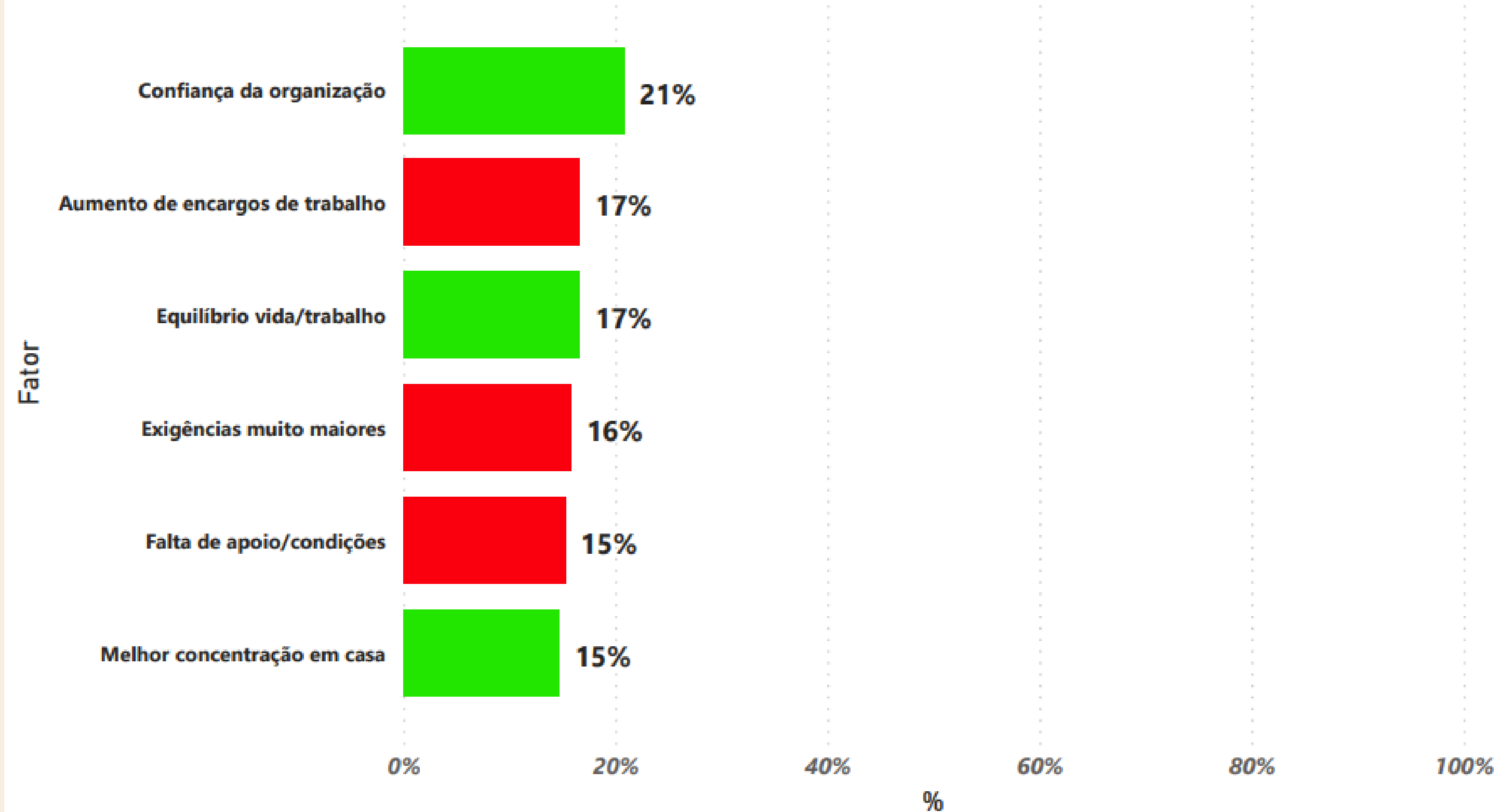
- Presencial: Realidade (82,3%) vs. Preferência (4%) → Diferença enorme, mostra que quase ninguém quer continuar 100% no escritório.
- Híbrido: Realidade (10%) vs. Preferência (73%) → Os trabalhadores gostariam massivamente de um modelo misto, mas poucas empresas oferecem.
- Remoto: Realidade (7,7%) vs. Preferência (23%) → Há três vezes mais pessoas a querer trabalhar totalmente remoto do que as que efetivamente conseguem.

Em suma...

- As empresas em Portugal ainda não acompanharam as expectativas dos colaboradores
- O modelo híbrido é claramente o mais desejado, porque equilibra Flexibilidade e qualidade de vida colaboração presencial e menor tempo em deslocações.
- A manutenção de tanta gente em 100% presencial pode gerar frustração, desmotivação e até retenção de talento mais difícil.
- O futuro aponta para uma pressão crescente das equipas no sentido de haver mais abertura ao teletrabalho.

Motivações VS Dificuldades

Motivações VS Dificuldades





Explicação



O que nos mostra o gráfico?

Neste gráfico vamos observar os fatores mais mencionados quando se fala em benefícios e desafios do trabalho remoto e também como realça tanto o que motiva os trabalhadores a gostar deste modelo como aquilo que gera dificuldades.

O que entendemos?

Motivações

- **Confiança da organização (21%)** – O facto de os trabalhadores sentirem que as empresas confiam neles aumenta a motivação e o empenho. Mostra que o teletrabalho pode fortalecer a relação de confiança mútua.
- **Equilíbrio vida/trabalho (17%)** – Uma das maiores vantagens: mais tempo para a vida pessoal, menos deslocações, maior flexibilidade na gestão do dia.
- **Melhor concentração em casa (15%)** – Muitos trabalhadores consideram que conseguem focar-se mais em casa, com menos distrações típicas do escritório.

Estes fatores indicam-nos que o teletrabalho não é apenas comodidade, mas pode trazer mais produtividade e maior bem-estar.

Dificuldades

- **Aumento de encargos de trabalho (17%)** – Muitos sentem que, em remoto, acabam por trabalhar mais horas ou receber mais tarefas, porque há menos barreiras entre vida pessoal e profissional.
- **Exigências muito maiores (16%)** – Algumas empresas aumentam a pressão, cobrando mais resultados, já que não existe a presença física para “mostrar trabalho”.
- **Falta de apoio/condições (15%)** – Nem todos têm infraestrutura adequada em casa (internet, espaço de trabalho, equipamentos), e muitas vezes as empresas não fornecem o suporte necessário.

Estes fatores revelam que o teletrabalho pode também gerar sobrecarga e stress quando não é bem estruturado.

Em suma...

- O teletrabalho traz benefícios reais, sobretudo em bem-estar e produtividade, mas não é isento de riscos.
- Se não houver apoio das empresas (condições técnicas, regras claras, equilíbrio de expectativas), os pontos negativos podem neutralizar as vantagens.
- Isto explica porque tantos trabalhadores preferem o modelo híbrido: conseguem os benefícios (equilíbrio e flexibilidade), mas evitam os extremos das dificuldades (isolamento, sobrecarga, falta de estrutura).

Conclusão



O trabalho remoto cresceu muito nos últimos anos e já faz parte da nossa realidade. Em Portugal, porém, ainda existe uma grande diferença entre o que as empresas oferecem e o que os trabalhadores querem. A maioria prefere o modelo híbrido, que junta o melhor do remoto e do presencial. Este estudo mostra que o futuro do trabalho passa pela flexibilidade: dar condições, confiança e equilíbrio, para aproveitar as vantagens do trabalho remoto e reduzir as suas dificuldades

TRABALHO REALIZADO EM GRUPO POR:

**Álvara
Pedro
Guilherme**

FONTES PARA ANÁLISE DOS DADOS:

MARCO / Cint. (2024, maio 13). Portuguese lead the way in preference for hybrid work.

The Portugal News. Disponível em: <https://www.theportugalnews.com/news/2024-05-13/portuguese-lead-the-way-in-preference-for-hybrid-work/88741>

EURES / Eurostat. (2023). Labour market information: Portugal — dados sobre teletrabalho (habitual e ocasional).

Disponível em: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-portugal_en

Sousa-Uva, A., Serranheira, F., Sousa, I., & Pinto, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal: A public health perspective.

BMC Public Health, 21, 2195.

Disponível em: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-12295-2>

EURES / Eurostat. (2019–2023). Labour market information: Portugal — indicadores sobre teletrabalho.

Disponível em: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-portugal_en