

**10 - 2 | 2022**

---

**O teletrabalho na perspetiva dos trabalhadores de um tribunal em Portugal: Um estudo descritivo desenvolvido durante a pandemia por Covid-19**

*Teleworking from the perspective of court workers in Portugal: A descriptive study developed during the pandemic by Covid-19*

**Natércia Abreu | Susana Leal**

---

**Versão eletrónica**

URL: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/> ISSN: 2182-9608

Data de publicação: 29-12-2022 Páginas: 9

**Editor**

Revista UI\_IPSantarém

**Referência eletrónica**

Abreu, N.; Leal, S. (2022). O teletrabalho na perspetiva dos trabalhadores de um tribunal em Portugal. *Revista da UI\_IPSantarém. Edição Temática: Ciências Sociais e Humanidades*. Número Especial: III Simpósio de Economia e Gestão da Lusofonia. 10(2), 149-157. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v10.i2.29088>

## **O TELETRABALHO NA PERSPETIVA DOS TRABALHADORES DE UM TRIBUNAL EM PORTUGAL: UM ESTUDO DESCRITIVO DESENVOLVIDO DURANTE A PANDEMIA POR COVID-19**

**Teleworking from the perspective of court workers in Portugal: A descriptive study developed during the pandemic by Covid-19**

**Natércia d'Abreu**

Ministério da Justiça, Portugal

[natercia.abreu@outlook.pt](mailto:natercia.abreu@outlook.pt)

**Susana Leal**

Instituto Politécnico de Santarém & Life Quality Research Centre (CIEQV), Portugal

[susana.leal@esg.ipsantarem.pt](mailto:susana.leal@esg.ipsantarem.pt) | ORCID 0000-0002-8796-8289 | Ciência ID C11A-1BD1-73C5

### **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo descrever as perceções dos trabalhadores, de um tribunal em Portugal, relativamente ao teletrabalho ocorrido durante a Pandemia por Covid-19, bem como identificar as vantagens e as desvantagens deste na perspetiva desses trabalhadores. Para o efeito, foi elaborado um inquérito por questionário on-line, que foi divulgado pelos trabalhadores do tribunal selecionado. Das respostas obtidas, foi possível verificar que, de forma geral: (a) a maioria dos trabalhadores recomenda a prática do teletrabalho, (b) as vantagens do teletrabalho superaram as desvantagens, (c) tendo em consideração as funções desempenhadas, nem todos os trabalhadores são elegíveis para a modalidade de trabalho a distância.

**Palavras-chave:** teletrabalho, tribunal, vantagens, desvantagens.

### **ABSTRACT**

The purpose of this article is to describe the perceptions of workers in a court in Portugal regarding the teleworking occurred during the Pandemic by Covid-19, as well as identifying the advantages and disadvantages of this from the perspective of these workers. To this end, an online questionnaire survey was prepared, which was disclosed by the workers of the selected court. From the answers obtained, it was possible to verify that, in general: (a) the answers were in the sense of most workers recommending the practice of teleworking, (b) the advantages of teleworking have outweighed the disadvantages, (c) considering the functions performed, not all workers are eligible for distance work.

**Keywords:** telework, court, advantages, disadvantages.

### **FINANCIAMENTO**

Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P, no âmbito do projeto UID/CED/04748/2020.

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade está em constante mudança. Atualmente, nos contextos organizacionais, inúmeros fatores podem condicionar a saúde, o bem-estar, forma de viver e até a forma de trabalhar. O acesso generalizado às tecnologias de informação e comunicação veio revolucionar a forma de trabalho nas organizações. Segundo Figueiredo et al. (2021, p. 1428) “a informática impôs-se com força, nestas últimas quatro décadas, no domínio das organizações”.

A situação pandémica que surgiu no final de 2019, e a consequente imposição do primeiro confinamento obrigatório (Presidência da República, 2020, Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020 de 18 de março), no qual “é declarado o estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública” (Presidência da República, 2020), forçou as pessoas a deixarem os locais de trabalho e recolherem às suas habitações, de um dia para o outro, permanecendo nos locais de trabalho apenas aqueles trabalhadores cujas profissões se impunham na linha da frente, por exemplo serviços de saúde, de segurança e outras profissões imprescindíveis para assegurarem bens e serviços essenciais à população.

O teletrabalho surge, então, de forma mais visível nas organizações, de modo a permitir o necessário isolamento social, a fim de conter as infeções pelo novo vírus evitando, assim, o encerramento total de empresas e serviços em face do elevado absentismo e futuras consequências para empresas e cidadãos.

Com a Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, alterada pela Lei 4-B/2021 de 1 de fevereiro, nos tribunais, os atos processuais e procedimentos foram suspensos, apenas foram realizados presencialmente os atos e diligências urgentes em que estivessem em causa direitos fundamentais, nomeadamente diligências processuais relativas a menores em risco ou a processos tutelares educativos de natureza urgente, diligências e julgamentos de arguidos presos. Esta lei vigorou até à entrada em vigor da Lei n.º 13-B/2021, de 5 de abril. Os prazos estiveram suspensos de 22 de janeiro a 5 de abril de 2021.

Os tribunais não se encontravam preparados para a nova realidade, mas, com o empenho de todos, foi possível reorganizar o serviço, com a constituição de equipas em escala ou em espelho, ficando em regime presencial o menor número possível de trabalhadores e a maior parte em teletrabalho, de forma a garantir o funcionamento dos tribunais e assegurar os serviços essenciais ao cidadão.

Embora a pandemia ainda não tenha sido totalmente ultrapassada, o país dispõe, agora, de meios de mitigação da mesma. Importa, porém, aferir como é que esta experiência foi vivenciada e como poderá o teletrabalho continuar a ser adotado nos locais de trabalho no futuro.

Este artigo, pretende descrever as perceções dos trabalhadores de um tribunal em Portugal, relativamente ao teletrabalho ocorrido durante a Pandemia por Covid-19, bem como identificar as vantagens e desvantagens deste, na perspetiva desses trabalhadores. Para alcançar este objetivo, importa saber se o teletrabalho é aplicável a todos os funcionários dos tribunais em Portugal e em que condições podem exercer as suas funções nesta modalidade de trabalho a distância.

Este artigo está dividido da seguinte forma: a primeira parte consiste no enquadramento teórico, que aborda o conceito de teletrabalho, suas vantagens e desvantagens. De seguida, é dada a conhecer a metodologia e instrumentos de recolha de dados. Logo depois, são apresentados e analisados os resultados obtidos. Posteriormente encontra-se a conclusão e, por fim, as referências bibliográficas.

## 2 ENQUANDRAMENTO TEÓRICO

Neste capítulo é apresentado o conceito de teletrabalho, bem como algumas observações sobre o teletrabalho na Europa e em Portugal. Seguidamente, apresentam-se as vantagens e as desvantagens do teletrabalho.

## 2.1 Teletrabalho

A literatura apresenta um vasto leque de definições para teletrabalho. No entanto, as várias definições têm uma característica comum: o teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizada fora da organização. Teletrabalho é uma palavra composta em que “tele” significa “longe”, isto é, trabalhar a distância (Figueiredo et al., 2021, p. 1429).

Existem inúmeras definições de teletrabalho: telecommuting, e-work, telework, home office, work from home, trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho virtual, trabalho flexível, trabalho móvel (Silva et al., 2015).

O teletrabalho não é tema recente no mundo do trabalho. Como refere Brandão (2021), nos anos 70, Jack Nilles, introduziu o termo “telecommuting”, em resposta ao surgimento de uma crise de petróleo. Para colmatar esta crise energética, houve necessidade de diminuir os consumos e custos de energia, reduzir o tráfego rodoviário para que a redução das deslocações para o trabalho pudesse contribuir para a poupança dos recursos energéticos (Brandão, 2021, p. 3).

Com o avanço da tecnologia, as crescentes velocidades de internet, as redes sociais, as clouds, as videoconferências que já fazem parte do nosso quotidiano, os simples telemóveis de teclas que deram lugar aos smartphones permitem fazer na palma da mão boa parte do que se pode fazer num computador. Estes são apenas alguns exemplos da atual oferta digital. Todos estes avanços tecnológicos propiciam a prática do teletrabalho. Contudo, será sempre necessário dispor de uma ligação à internet e de um computador ou equipamento equiparado para a prática do teletrabalho.

Refere Brandão (2021, p. 5) que Kurland e Bailey identificaram quatro modalidades de teletrabalho. Teletrabalho no domicílio, em que os trabalhadores estão em casa e comunicam com o escritório por meio de telecomunicações, estando ligados a um local de trabalho central; os escritórios satélite onde os trabalhadores já não se encontram no domicílio, ao invés, estão fora das instalações da empresa mas num local mais conveniente, por exemplo mais próximo do cliente, reduzindo a necessidade de deslocação. Nestes locais é a empresa que faculto o equipamento necessário. Já os “Neighborhood work center”, são locais ocupados por várias empresas embora os espaços de trabalho sejam independentes entre si, que por diversos motivos poderão ser uma alternativa ao trabalho no domicílio evitando, contudo, a deslocação à empresa. Por último os “Mobile workers” são trabalhadores nómadas, ou seja, estão frequentemente em movimento, podem estar a trabalhar tanto a partir do domicílio como a seguir podem estar em viagem, num hotel, num avião, etc. e o contacto com a empresa é realizado pelas tecnologias de informação e comunicação.

## 2.2 Teletrabalho em Portugal

Na lei portuguesa, o Código do Trabalho dispõe no art.º 165.º a definição de teletrabalho: “Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação (Assembleia da República, 2009).

Nem todos os trabalhadores podem prestar teletrabalho. Para muitos as funções não são compatíveis. À luz da lei (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro), o trabalhador tem direito a passar a exercer teletrabalho, se este for compatível com a atividade desempenhada. Pais com filhos até aos 3 anos de idade, que pode ser estendido até aos 8 anos, famílias monoparentais ou no caso de um dos progenitores reunir as condições necessárias e ainda o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, neste caso pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, podem exercer teletrabalho desde que as funções desempenhadas sejam compatíveis com teletrabalho e o empregador disponha de meios e recursos para o efeito, conforme dispõe o art.º 166.º - A, n.º 1 a 3, do Código do Trabalho. Reunidas as condições acima referidas, a entidade patronal não pode opor-se ao pedido do trabalhador, conforme o disposto no n.º 4 do referido artigo.

O tecido empresarial português é essencialmente composto por microempresas (PORDATA, 2022). “Os trabalhadores de 97% das empresas portuguesas não vão ter direito ao teletrabalho, porque as microempresas são excluídas das novas regras aprovadas, dia 5 de novembro, pela Assembleia da República” (Pimentel, 2021). Conforme dispõe o n.º 7.º do art.º 166.º - A, da Lei n.º 83/2021, de 06

de dezembro “O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa” (Assembleia da República, 2021).

Neste sentido grande parte das empresas em Portugal não vai poder beneficiar desta modalidade de trabalho. No entanto como se pode verificar na Tabela 1, as grandes empresas empregam centenas de milhar de pessoas, que podem beneficiar do teletrabalho.

Tabela 1

*Pessoas ao serviço das empresas: total e por dimensão*

Anos	Dimensão		
	Total	PME	Grandes
2015	3 676 464	2 897 135	779 329
2016	3 800 110	2 994 706	805 404
2017	3 985 479	3 114 405	871 074
2018	4 154 185	3 230 077	924 108
2019	4 320 492	3 344 792	975 700
2020	4 233 990	3 293 582	940 408

Fonte: Adaptado de PORDATA (2022)

### 2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Para Figueiredo et al. (2021, p. 1430), as vantagens e desvantagens do teletrabalho podem ser vistas na ótica do trabalhador, da organização e na ótica da sociedade. Na Tabela 2 são apresentadas algumas vantagens e desvantagens do teletrabalho nas óticas constantes da literatura.

Tabela 2

*Vantagens e desvantagens do teletrabalho*

Vantagens		
Trabalhador	Organização	Sociedade
Flexibilidade de horário	Aumento de produtividade	Diminuição do tráfego rodoviário
Menores deslocações	Diminuição de custos operacionais	Redução dos níveis de poluição
Redução de gastos de transportes, alimentação fora de casa, e de vestuário	Internacionalização do mercado de trabalho	Melhor qualidade ambiental
Equilíbrio entre trabalho e família	Retenção de competências	Redução dos problemas de estacionamento
Mais oportunidades de emprego a pessoas com modalidade reduzida	Descentralização dos serviços	Contribuição para uma menor desertificação do interior do país
		Oferta de mais serviços virtuais
		Inclusão social
Desvantagens		
Trabalhador	Organização	Sociedade
Maior isolamento social	Custos da implementação do teletrabalho	Falta de fiscalização das condições de trabalho
Menor sentido de pertença à organização	Incapacidade de manutenção do regime de teletrabalho	Impactos económicos no comércio e serviços
Mais conflitos familiares	Diminuição da capacidade de inovação	Menor atendimento personalizado
Possíveis distrações em ambiente doméstico	Menor espírito de equipa dos trabalhadores	

Dificuldade de utilização das tecnologias de informação e comunicação	Maior dificuldade de criação de dinâmicas internas na empresa. por ex. Brainstorming
Sobrecarga de horário de trabalho	Maior risco na cibersegurança
Sedentarismo	Maior dificuldade em supervisionar o trabalho

Fonte: Adaptado de Figueiredo et al. (2021) e Arantes (2021)

### 3 MÉTODOS

#### 3.1 Contextualização da realidade estudada

A componente empírica desta pesquisa foi aplicada apenas aos trabalhadores de um núcleo de um tribunal de uma comarca de Portugal. O território nacional encontra-se dividido em 23 comarcas. Os tribunais de primeira instância incluem os tribunais comarca e os de competência territorial alargada. Nos tribunais de comarca, existem juízos de competência genérica, de especialidade e juízos de proximidade (Assembleia da República, 2013), sendo compostos pelos Serviços Judiciais e pelos Serviços do Ministério Público.

As comarcas são divididas em núcleos que estão inseridos nos respetivos concelhos. Estes núcleos podem ser de competência especializada, ou de competência genérica. Existem ainda os juízos de proximidade nos concelhos com menor população.

#### 3.2 Instrumento de recolha de dados e amostra

O instrumento de recolha de dados foi elaborado tendo por base os trabalhos da DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 2021) e de Silva (2021), sendo que algumas das questões foram elaboradas pela autora especificamente para este estudo.

Foi elaborado um questionário on-line através do “Google forms” por esta ser uma ferramenta facilitadora e acessível aos inquiridos. Após as devidas autorizações, foi divulgado por correio eletrónico pelos trabalhadores do tribunal selecionado para o estudo.

Obteve-se uma amostra de 54 trabalhadores. Os inquiridos têm idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos (35% entre 51-60 anos, 24% entre 41-50 anos, 17% entre 65-70 anos, 13% 31-40 anos e 11% entre 61-65 anos). Quase metade da amostra tem mais de 50 anos (46,3%), o que reflete um certo envelhecimento da população. Trinta e sete respostas (68,5%) provieram de elementos do género feminino. A maioria dos inquiridos é casado ou vive em união de facto (72%). Quanto ao grupo profissional, 81,5% são oficiais de justiça, 18,5% são magistrados. Quanto às habilitações, 43% possuem licenciatura, 39% o 12.º ano. Quanto à composição do agregado familiar: 46% vive com a família sem filhos menores, 37% vive com a família com filhos menores e 17% vive sozinho. Cerca de 21% dos trabalhadores exercem cargos de chefia.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta secção importa descrever as perceções dos trabalhadores de um tribunal, relativamente ao teletrabalho ocorrido durante a Pandemia por Covid-19, bem como identificar as vantagens e as desvantagens deste na perspetiva desses trabalhadores.

Verifica-se na Tabela 3 que a experiência anterior em teletrabalho dos participantes é muito escassa, com apenas 11,1% de respostas positivas.

Tabela 3

*Experiência anterior em teletrabalho*

Sim	11,1%
Não	89,9%
Total	100%

De seguida, observa-se na Tabela 4 que todos os participantes durante o confinamento obrigatório imposto pela pandemia, puderam estar em teletrabalho, sendo que 53,7% esteve em teletrabalho em regime parcial e 46,3% esteve a tempo inteiro. Embora os tribunais durante o confinamento tenham estado sempre abertos, apenas para serviços essenciais, foi possível por meio de escalas manter todos os trabalhadores em teletrabalho, independentemente da categoria profissional.

Tabela 4

*Teletrabalho durante o confinamento*

Sim, tempo inteiro	46,3%
Sim, tempo parcial	53,7%
Não	0%
Total	100%

No que diz respeito aos equipamentos utilizados em teletrabalho, a maioria dos participantes utilizou os seus próprios equipamentos e internet. Ninguém utilizou internet fornecida pelo tribunal e apenas 5,6% tiveram direito a utilizar telefone do tribunal, conforme se verifica na Tabela 5. Estes resultados espelham a falta de preparação dos serviços para a contingência originada pela pandemia, mas também mostram a disponibilidade dos participantes ao disporem os meios pessoais para puderem permanecer em teletrabalho.

Tabela 5

*Meios utilizados em teletrabalho*

Equipamento do tribunal	46,3%
Equipamento pessoal	66,7%
Internet do tribunal	0,0%
Internet pessoal	85,2%
Telefone do tribunal	5,6%
Telefone pessoal	81,5%
Total	100%

Observa-se que a maioria dos participantes respondeu que gostaria de voltar a trabalhar em regime de teletrabalho, na modalidade a tempo parcial, como resulta da Tabela 6. Apenas 9,3% não mostraram vontade em voltar a esta modalidade de trabalho.

Tabela 6

*Vontade de voltar a estar em teletrabalho*

Sim, tempo inteiro	9,3%
Sim, tempo parcial	59,3%
Não	31,5%
Total	100%

Na Figura 1 elenca-se as perceções relativamente às possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho. No que diz respeito às desvantagens, os itens com respostas frequente/muito frequente mais evidentes são o horário normal de trabalho excedido (44,5%) e o aumento de custos (55,6%) (e.g., eletricidade). Relativamente às outras desvantagens habitualmente associadas ao teletrabalho, a percentagem de trabalhadores que as identificou como ocorrendo frequente ou muito frequentemente foi inferior a 25%: espaço profissional reduzido (16,7%), condições de trabalho desadequadas (16,7%), perturbações no espaço de trabalho (14,8%), dificuldades de concentração (11,1%), sentimentos de solidão (9,3%), sentimentos de ansiedade, stresse, depressão (11,1%), isolamento social (22,2%) e problemas de saúde relacionados com o sedentarismo (13%).

No que concerne às vantagens em teletrabalho, verifica-se que a poupança de tempo com deslocações foi a vantagem mais sentida pelo maior número de participantes (85% mencionou esta vantagem como ocorrendo frequentemente ou muito frequentemente), seguida pela organização e gestão do tempo (75,9%) e a redução de custos (64,8%), o aumento da produtividade (63%), melhor qualidade de vida (63%), o equilíbrio entre o trabalho e a família (61,1%), a redução de stress

(53,7%), a redução da pressão laboral (48,1%), a flexibilidade de horário (38,9%) e a diminuição de confrontos entre colegas (22,2%).

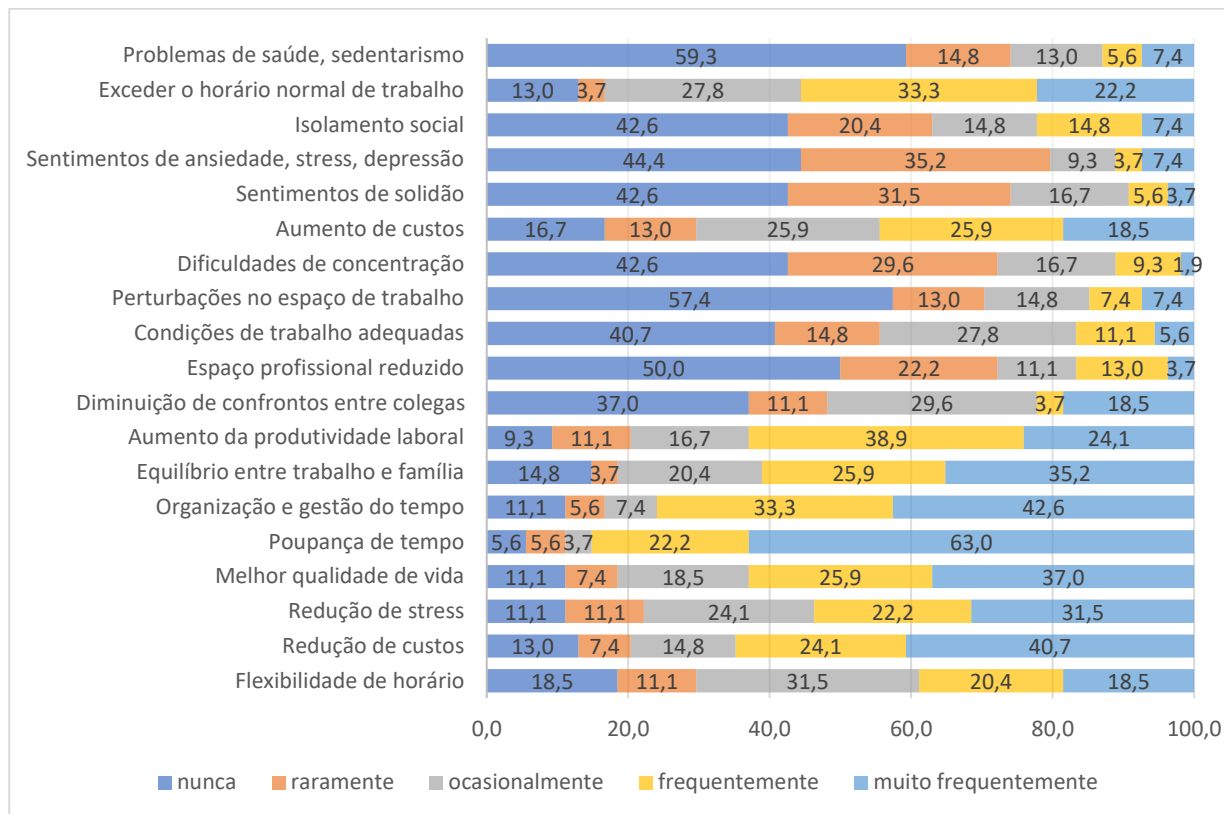


Figura 1 - Vantagens e desvantagens em regime de teletrabalho

Questionadas as chefias se no futuro os tribunais poderiam vir a implementar o teletrabalho de forma definitiva, 81,8% considera que sim (tabela 7).

Tabela 7

*Futura implementação do teletrabalho nos tribunais*

Sim	81.8%
Não	18.2%
Não sei	0%
Total	100%

## 5 CONCLUSÃO

Este artigo teve por objetivo descrever as perceções dos trabalhadores, de um tribunal em Portugal, relativamente ao teletrabalho ocorrido durante a Pandemia por Covid-19, bem como identificar as vantagens e as desvantagens deste na perspetiva desses trabalhadores. Nesse sentido foi desenvolvido um questionário que foi divulgado pelos trabalhadores de um tribunal, que contou com a participação de oficiais de justiça e magistrados.

No que diz respeito às vantagens e desvantagens do teletrabalho num tribunal, resulta da amostra que das dez vantagens apresentadas, a poupança de tempo com deslocações, a organização e gestão do tempo, a redução de custos e melhor qualidade de vida foram as vantagens mais frequentemente sentidas. Por outro lado, das dez desvantagens apresentadas, apenas duas tiveram maior significado nomeadamente no que respeita ao horário de trabalho que excede o horário normal e o aumento de custos (e.g., eletricidade). De forma geral, é possível concluir que as vantagens do teletrabalho são superiores às desvantagens.



A maioria dos trabalhadores gostaria de voltar a estar em teletrabalho, embora uma pequena percentagem destes prefira o teletrabalho a tempo inteiro, os demais preferem teletrabalho a tempo parcial. Apesar da vontade manifestada, os tribunais não podem funcionar sem pessoas e há determinadas funções que obrigam a presença física do trabalhador. Durante o confinamento foi possível a prática do teletrabalho porque muitos atos e diligências processuais ficaram suspensas por força da lei.

## 6 REFERÊNCIAS

- Arantes, C. M. M. (2021). *Teletrabalho: Modernização ou Retrocesso?* Universidade de Coimbra. [https://www.researchgate.net/profile/Cristiano-Arantes/publication/358079294\\_Teletrabalho\\_Modernizacao\\_ou\\_Retrocesso/links/61ef3b70dafcdb25fd4d09f6/Teletrabalho-Modernizacao-ou-Retrocesso.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristiano-Arantes/publication/358079294_Teletrabalho_Modernizacao_ou_Retrocesso/links/61ef3b70dafcdb25fd4d09f6/Teletrabalho-Modernizacao-ou-Retrocesso.pdf)
- Assembleia da República. (2009). Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_busca\\_assunto\\_diploma.php?buscajur=teletrabalho&artigo\\_id=&pagina=1&ficha=1&nid=1047&tabela=leis&diplomas=&artigos=&so\\_miolo=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_busca_assunto_diploma.php?buscajur=teletrabalho&artigo_id=&pagina=1&ficha=1&nid=1047&tabela=leis&diplomas=&artigos=&so_miolo=)
- Assembleia da República. (2013). Lei n.º 62/2013. Lei da Organização do Sistema Judiciário. Diário Da República, 5114–5145.
- Assembleia da República. (2020). Lei n.º 1-A/2020 de 19 de março. Diário Da República, 1.ª Série, N.º 56, 2, 2–5. <https://data.dre.pt/eli/lei/1-a/2020/03/19/p/dre/pt/html>
- Assembleia da República. (2021). Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro. <https://data.dre.pt/eli/lei/83/2021/12/06/p/dre/pt/html>
- Brandão, A. (2021). *O teletrabalho no contexto da pandemia Covid-19: vantagens e desvantagens na perspetiva dos trabalhadores* [ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/24001>
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). (2021). *A adaptação dos modelos de organização do trabalho da Administração Pública Central durante a pandemia Covid 19: Dificuldades e oportunidades*. [https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/TT\\_COVID\\_5\\_abr\\_2021.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/TT_COVID_5_abr_2021.pdf)
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427–1438. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Silva, V., Vieira, A., & Pereira, R. (2015). A gestão do teletrabalho: Nova realidade ou mera adaptação à tecnologia? *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 10(3), 35–55. <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/1864>
- Pimentel, M. (2021). *Novas regras do teletrabalho: Maioria das empresas não deve ser abrangida*. Rádio Renascença. <https://rr.sapo.pt/printArticle.aspx?objid=a72bc44b-033f-ec11-981f-2818787a9364>
- PORDATA (2022). *Pessoal ao serviço nas empresas: total e por dimensão*. <https://www.pordata.pt/portugal/pessoal+ao+servico+nas+empresas+total+e+por+dimensao-2896>
- Presidência da República. (2020). Decreto do Presidente da República 14 -A/2020 de 18 de março. Diário Da República n.º 55/2020, 3o Suplemento, Série I, 2, 13-(2)-13-(4). <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/130399862/details/maximized>
- Silva, S. (2021). *A Satisfação e a Motivação face ao Teletrabalho: Perceção dos Colaboradores* [Instituto universitário da Maia - ISAMAI]. <http://hdl.handle.net/10400.24/1982>