

COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

2

ABR 2020

ESTUDOS COLABOR

TRABALHO E DESIGUALDADES NO GRANDE CONFINAMENTO

PERDAS DE RENDIMENTO
E TRANSIÇÃO PARA O TELETRABALHO

PEDRO ADÃO E SILVA

(ISCTE/COLABOR)

RENATO MIGUEL DO CARMO

(ISCTE/COLABOR)

FREDERICO CANTANTE

(COLABOR)

CATARINA CRUZ

(COLABOR)

PEDRO ESTÊVÃO

(COLABOR)

LUÍS MANSO

(COLABOR)

TIAGO SANTOS PEREIRA

(CES/COLABOR)

FICHA TÉCNICA

Título:

Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento

Autores:

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

Data de publicação:

Abril 2020

Cite este documento como:

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.

CoLABOR

Laboratório Colaborativo Para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

Rua das Taipas, n.º 1
1250-264 Lisboa

Sumário executivo	3
Infografias	7
Nota metodológica	9
1. A crise COVID-19 e o impacto no trabalho e nas desigualdades	10
1.1 As crises e os impactos assimétricos no mercado de trabalho	10
1.2 O aumento exponencial do <i>layoff</i> e a desaceleração da atividade dos trabalhadores independentes	12
1.3 O Grande Confinamento e a possibilidade (desigual) do teletrabalho	18
2. Desigualdades na perda de rendimentos	19
3. A transição súbita para o teletrabalho em tempo de quarentena	21
3.1 Desigualdades no acesso ao teletrabalho	21
3.2 Espaços de trabalho e de vida familiar	23
3.3 Diferentes transições nos modos de trabalho em resposta à COVID-19	26
3.4 Os impactos da adoção do teletrabalho	28
4. Vulnerabilidades no mundo do trabalho: <i>layoff</i> e desemprego	30
4.1 O impacto vivido ou antecipado do <i>layoff</i>	31
4.2 O espectro do desemprego	33
Referências bibliográficas	37

Sumário executivo

1. A pandemia associada ao coronavírus coloca problemas agudos do ponto de vista da saúde pública que afetam a todos. No entanto, os seus impactos na economia, nos mercados de trabalho e na distribuição de rendimentos estão a ser, igualmente, impressionantes. **Este estudo**, elaborado por uma equipa do **CoLABOR** (Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social), realiza uma primeira análise aos **impactos** verificados e estimados da **COVID-19 no mercado de trabalho** português, assim como à **forma como a sociedade está a experimentar a crise** causada pelo coronavírus, do ponto de vista dos **rendimentos** e da **transição para o teletrabalho**.

O estudo “**Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento** – perda de rendimento e transição para o teletrabalho” analisa indicadores de caracterização do mercado de trabalho português, cruzando-os com alguns elementos que já são conhecidos sobre a situação atual, para traçar um quadro das dinâmicas em curso, assim como das vulnerabilidades particulares, enfrentadas por grupos específicos de trabalhadores e empresas. Este exercício permite **estimar** quais estão a ser e quais vão ser os **segmentos da força de trabalho mais afetados** e de que forma o **padrão de desigualdades preexistente** se transformará.

Ao mesmo tempo, o estudo combina este exercício com uma análise das respostas às questões sobre rendimento e trabalho de um inquérito online sobre a Pandemia COVID-19 e os seus impactos em diversas esferas da vida das pessoas que vivem em Portugal, desenvolvido por uma equipa do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) e do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). O inquérito foi realizado entre 25 e 29 de março de 2020, junto de uma amostra de conveniência de cerca de 11.500 inquiridos, não representativa da população residente em Portugal. Por essa razão, estes dados não possibilitam que se façam inferências descritivas para qualquer população. No entanto, permitem que nos foquemos em dois aspetos reveladores: 1) as relações entre determinados atributos dos inquiridos e as suas opiniões e comportamentos; e 2) o seu discurso direto, em relação a algumas perguntas de resposta aberta incluídas no inquérito.

2. A primeira parte do estudo examina um conjunto de características estruturais do mercado de trabalho português e cruza-as com as dinâmicas do último mês. Este exercício permite, por um lado, **apurar** quais foram os **efeitos** de curtíssimo prazo do **coronavírus no emprego e no rendimento** e, por outro, **antecipar trajetórias futuras**.

Da mesma forma que as crises anteriores tiveram **impactos assimétricos**, também o **Grande Confinamento já está a afetar mais uns grupos do que outros**. Esta assimetria não é independente de alguns traços distintivos do nosso mercado de trabalho. Uns preexistentes e outros que se acentuaram.

Se, por um lado, a forte incidência da **precariedade nos vínculos laborais** é particularmente intensa entre nós, tornando, por isso, mais frágil o emprego de uma parte significativa da força de trabalho (em 2018, mais de 1/3 dos trabalhadores do setor privado tinham um contrato de trabalho não-permanente e 76% do emprego líquido criado no setor privado nos últimos seis anos assentou em vínculos precários); por outro, a forte dinâmica de criação de emprego e de redução do desemprego sentida entre 2013 e 2019 (com a criação de perto de 500 mil postos de trabalho) coexistiu com o acentuar de aspetos que tornam o nosso **mercado de trabalho** mais **sensível a choques adversos**.

Entre 2013 e 2018, o setor do alojamento e da restauração foi o que mais emprego criou (75,3 mil empregos, aumento de 45,2%), a seguir ao das indústrias transformadoras (92,4 mil empregos, um aumento de apenas 17,1%, abaixo da média de 20,7% para o total do emprego). Mas enquanto as indústrias transformadoras

perderam peso no total do emprego (-0,7 p.p.), o setor do alojamento e restauração aumentou o seu peso relativo em 1,4 p.p. Como seria de esperar, **o setor do alojamento e da restauração** é, de forma destacada, **o mais afetado pela atual crise**: dados preliminares indicam que 62% das empresas inquiridos pelo Banco de Portugal e INE encerraram temporária ou definitivamente (55% e 7%, respetivamente). Este facto não pode deixar de considerar o efeito de dominó negativo que a quebra no turismo terá sobre o emprego num conjunto de atividades que lhes estão associadas, em particular no alojamento e restauração, nas atividades administrativas e os serviços de apoio e na construção. Se a este contexto juntarmos a persistência dos baixos salários (mesmo que atenuada pelos aumentos do salário mínimo) e os baixos rendimentos, em particular de uma parte significativa dos trabalhadores independentes, fica traçado **o quadro de profunda crise social que se aproxima**.

Sintomaticamente, as primeiras manifestações destas tendências já são visíveis: o desemprego registado está a aumentar a um ritmo acelerado (**mais 32 mil desempregados registados no espaço de cerca de duas semanas**) e o recurso ao *layoff* atinge números inimagináveis, podendo-se falar de um **aumento vertical**. Há, neste momento, **940 mil trabalhadores potencialmente em *layoff* e perto de 70 mil empresas já recorreram à medida**. Para que se tenha noção do significado destes números: entre janeiro de 2005 e fevereiro de 2020, o valor mensal mais elevado de beneficiários de prestações de *layoff* foi de 7515, em setembro de 2009, e, nos últimos anos, este indicador nunca ultrapassou os dois mil beneficiários. Estima-se que cerca de 1/3 dos trabalhadores por conta de outrem (setor privado, incluindo as entidades sem fins lucrativos) estejam neste momento potencialmente abrangidos pelo regime de *layoff*.

A utilização pelas empresas do regime de *layoff* **distribui-se de forma bastante assimétrica pelos setores de atividade económica**. O setor do **alojamento e da restauração e o do comércio** destacam-se claramente dos demais, representando entre si **quase metade do total** de entidades contratantes que recorreram ao regime em apreço. Do mesmo modo que **Lisboa e Porto** são os distritos que mais contribuem para o número de entidades empregadoras em *layoff*: **23,1% e 19,5%**. Tal deve-se ao facto de esses distritos serem os que mais entidades empregadoras concentram, mas também ao peso crescente que as atividades ligadas ao turismo aí têm.

Parte dos trabalhadores em *layoff* poderão regressar aos seus postos de trabalho, mas, se os cenários macroeconómicos mais pessimistas se confirmarem, uma parte das empresas em *layoff* não retomarão a sua atividade e os trabalhadores passarão à situação de desemprego.

A informação disponível indica que cerca de **um em cada quatro trabalhadores em *layoff* trabalham no setor do alojamento e restauração**, precisamente o setor onde têm encerrado mais empresas. Este dado põe em evidência a questão da vulnerabilidade setorial da criação emprego verificada nos últimos anos. Na verdade, o risco de desemprego que se coloca em relação a estes trabalhadores também se coloca, porventura até de forma mais veemente, no caso dos **trabalhadores independentes** com inserções no mercado de trabalho mais precárias: a 13 de abril, **cerca de 145 mil** tinham pedido de **acesso à medida extraordinária de redução da atividade económica** de trabalhador independente.

A transição para o teletrabalho tem sido encarada como uma solução adequada para lidar com os constrangimentos decorrentes do estado de emergência e um número muito significativo de trabalhadores terá passado a este regime laboral, o que permite manter alguma atividade económica e emprego. Contudo, trata-se de uma possibilidade que está ao alcance apenas de algumas profissões e de alguns profissionais. De novo, o **padrão de especialização** da economia portuguesa, assim como a **estrutura de qualificações** da população, **limitam o potencial do teletrabalho** (que, por isso mesmo, em Portugal tem uma expressão baixa nas comparações europeias). Em particular no atual contexto, importa ter em consideração que o trabalho a partir de casa (**re**) **produz desigualdades** entre trabalhadores que podem desempenhar as suas tarefas nesse regime e aqueles que, por terem profissões manuais ou de contacto interpessoal, não o podem fazer.

3. Na segunda parte deste relatório, são analisados os resultados das respostas às questões sobre rendimento e trabalho de um inquérito online sobre a Pandemia COVID-19 e os seus impactos em diversas esferas da vida das pessoas que vivem em Portugal.

Em relação ao tema do **teletrabalho**, nesta amostra, são precisamente os inquiridos **mais qualificados e com melhores rendimentos** aqueles que **mais facilmente conseguiram trabalhar em casa** logo após ter sido decretado o estado de emergência. Do mesmo modo que os dados indicam uma **assimetria** considerável entre **homens e mulheres** na transição para o teletrabalho. Entre as mulheres, a proporção daquelas que estão em regime de teletrabalho é superior em 7 p.p. ao conjunto da amostra. Já entre os homens, a proporção análoga é inferior em 5 p.p.

Para além das desigualdades relacionadas com as qualificações e com o setor de atividade, há outras assimetrias que estão em operação mesmo entre aqueles que podem beneficiar deste regime laboral. Designadamente tendo em conta que estamos a viver um período excecional, em que o **confinamento** obriga a que o **espaço doméstico** seja **partilhado** por vários membros dos agregados familiares. Neste quadro, quer as condições da habitação, quer a compatibilização entre (tele)trabalho e vida familiar revelam-se particularmente desafiantes.

O novo contexto acaba por **reproduzir** velhas **assimetrias de género** quanto à **distribuição do trabalho doméstico** e de cuidado às crianças. Entre os homens e as mulheres em agregados sem crianças, a proporção que considera ter as condições necessárias ao teletrabalho em termos de equipamentos e de espaço, assim como de gestão do tempo, é superior face à registada para o conjunto da amostra. Contudo, a diferença no caso das mulheres em agregados com crianças é bem superior. Aliás, as respostas às perguntas abertas deixam-nos **relatos impressionantes** que confirmam isso mesmo: *“Na verdade sentimos que falhamos como profissionais, e como mães. Não trabalho todo o tempo que quero ou preciso, e acabo por negligenciar a minha filha em tudo o que não sejam os aspetos físicos básicos (higiene, alimentação)”*.

A diversidade de leituras das experiências reflete-se também numa forte preocupação com os resultados do trabalho à distância, designadamente no seu **impacto na produtividade** (*“O pior foi o fortíssimo aumento do número de notificações via WhatsApp, Slack, Skype, Hangouts. Tive que tomar medidas e durante certos períodos não ligo para poder avançar com o trabalho sem interrupções.”*), mas, também há sinais inequívocos de que a experiência é vivenciada como algo de positivo – *“Em teletrabalho a produtividade é maior, a capacidade de concentração também, eliminam-se várias reuniões, momentos e conversas infrutíferas, assim como se ganha o tempo e dinheiro (o menos importante nesta equação) com o fim das deslocações.”*

Do ponto de vista da **situação financeira**, os resultados são inequívocos. Considerando esta amostra, um número muito significativo dos inquiridos (cerca de 40%) reconhece já ter perdido ou perspectiva uma perda de rendimentos em breve. Mais relevante, contudo, é a **natureza assimétrica do impacto material** de uma crise que começou por ser de saúde pública. **Nem todos os grupos foram afetados do mesmo modo**. Na verdade, a perda de rendimentos varia se considerarmos a **idade**, a **estrutura do agregado familiar**, a **escolaridade** e, em particular, a **situação económica anterior** ao deflagrar da pandemia. São os **mais jovens** e os **adultos** ainda numa **fase inicial** da sua **vida ativa** quem se apresenta **mais destituídos** materialmente. Do mesmo modo que são os inquiridos com mais de 55 anos e, em particular, com mais de 65 que, comparativamente, estão em situação de menor fragilidade económica. Quer as pessoas isoladas, quer os agregados de duas pessoas declararam-se relativamente imunes ao primeiro impacto material da COVID-19. No entanto, **consoante aumenta o número de indivíduos que compõe o agregado também crescem as dificuldades económicas**. O mesmo é verdade quando consideramos o **número de filhos a cargo**. **Ter menores dependentes é um fator adicional de vulnerabilidade** – são, aliás, os agregados com três ou mais filhos aqueles que mais viram a sua situação económica alterada. No entanto, **nenhum outro fator influenciou tanto as suscetibilidades económicas**

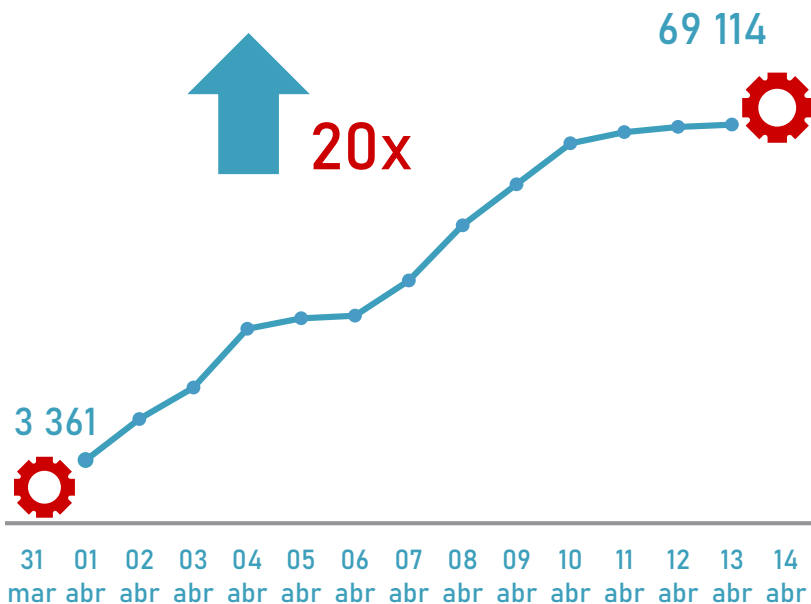
na fase inicial da pandemia como a situação económica anterior. Esta asserção comprova a natureza não democrática e assimétrica da atual pandemia. São precisamente aqueles que já se encontravam numa situação materialmente mais árdua que revelam estar numa situação mais frágil. Ou seja, embora estejamos ainda numa fase muito embrionária, a crise pode estar a reforçar o padrão de desigualdades que é uma marca estrutural da sociedade.

De facto, a pandemia da COVID-19 não só está a revelar as vincadas assimetrias que constituem a sociedade portuguesa como está a agravá-las tremendamente e de modo repentino. Este **estudo revela**, também, **algumas destas realidades, apresentadas na primeira pessoa**: são **testemunhos de vulnerabilidades já vividas ou antecipadas** e que atingem diferentes camadas e grupos sociais. Desde logo, daqueles que já se encontravam desempregados e que neste momento não antecipam condições para regressarem ao mercado de trabalho. Ou daqueles que entraram em *layoff* e que temem que esta solução seja uma antecâmara para o desemprego. Mas são, igualmente, testemunhos da **experiência de confinamento** e do modo com as desigualdades entram pelos lares adentro. Os dados já conhecidos identificam uma relevante perda de rendimento, o que torna ainda mais difícil a gestão do quotidiano, ainda para mais marcada por uma exigente conciliação entre teletrabalho e responsabilidades domésticas, por vezes agravadas pelas frágeis condições de habitabilidade. Este conjunto de temporalidades cruzadas, comprimidas na vivência do confinamento, gera sintomas de debilidade social, emocional e mental que serão difíceis de recuperar.

OS NÚMEROS DO LAYOFF EM TEMPOS DE COVID-19



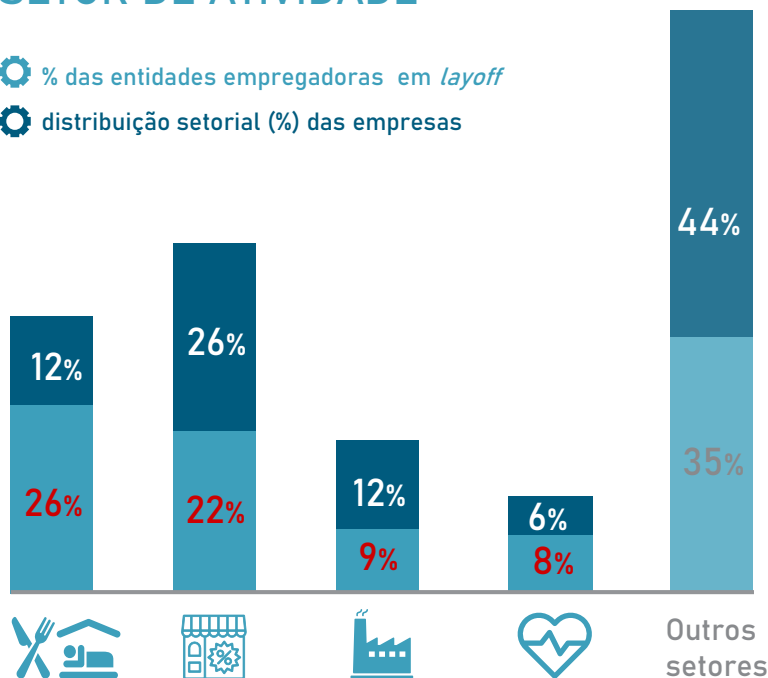
EMPRESAS



EM APENAS 15 DIAS O NÚMERO DE EMPRESAS EM *LAYOFF* AUMENTOU 20 VEZES.

SETOR DE ATIVIDADE

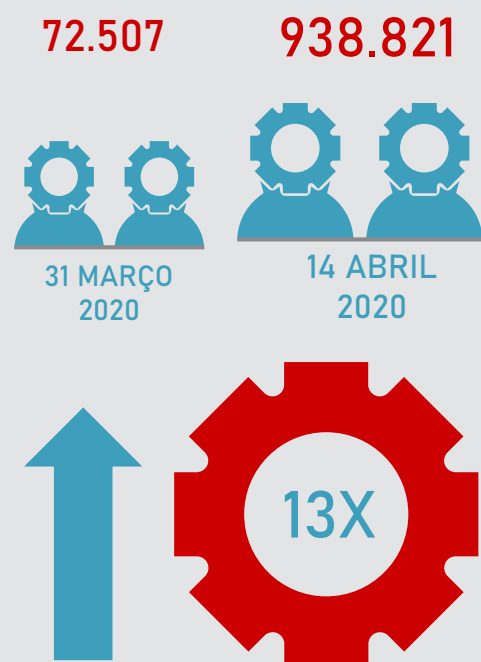
- % das entidades empregadoras em *layoff*
- distribuição setorial (%) das empresas



ALOJAMENTO, RESTAURAÇÃO, COMÉRCIO, INDÚSTRIA TRANSFORMADORA, ATIVIDADES DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL, OS SETORES MAIS ABRANGIDOS POR PEDIDOS DE *LAYOFF*.

FONTE: MTSS, MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

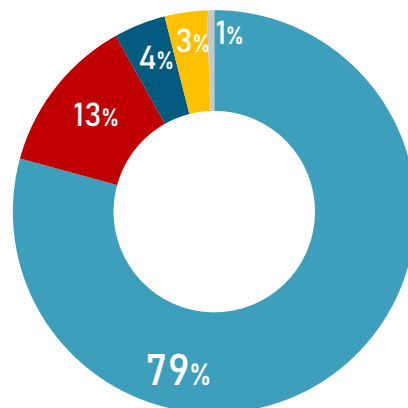
TRABALHADORES



O NÚMERO DE TRABALHADORES EM *LAYOFF* AUMENTOU, ENTRE 31 DE MARÇO E 14 DE ABRIL DE 2020, CERCA DE 13 VEZES.

DIMENSÃO DAS EMPRESAS

FORAM AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS QUE MAIS SOLICITARAM PEDIDOS DE *LAYOFF*.



Trabalhadores
 0 a 10 11 a 25 26 a 49 50 a 249 >= 250



Os dados baseiam-se num inquérito online que decorreu entre os dias 25 e 30 de Março 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**, tendo sido recolhidas 11.508 respostas válidas.

RENDIMENTOS

QUEM MAIS PERDE RENDIMENTOS?



18-44 anos



Ensino básico ou < Ensino secundário



Agregados familiares com 4 ou mais pessoas e 3 ou mais crianças

**QUALIFICAÇÕES BAIXAS
FAMÍLIAS NUMEROSAS
3 OU MAIS FILHOS**

**QUEM JÁ VIVIA COM
DIFICULDADES
FINANCEIRAS É MUITO
MAIS AFETADO**



Dificuldade ou muita dificuldade



“Eu estou desempregada e o meu marido (...) teve de fechar o escritório (...) pelo que os rendimentos deixaram de existir. As despesas continuam: rendas do escritório e despesas fixas (luz e água), assim como as de casa (empréstimo habitação, despesas de luz, água e gás que aumentaram).”

“Tive um decréscimo de 300 euros no ordenado (supressão das ajudas de custo). Espero um decréscimo de 500, no próximo mês, em que passarei a regime de *layoff*. De 1000 euros, passarei a receber 500.”

LOCAL DE TRABALHO

QUEM ESTÁ EM TELETRABALHO?

**ENSINO SUPERIOR
SITUAÇÃO FINANCEIRA
CONFORTÁVEL**



**QUEM INDICA TER MAIORES
DIFICULDADES
NA GESTÃO DE TEMPO E
SITUAÇÃO FAMILIAR EM
TELETRABALHO?**

**FAMÍLIAS COM FILHOS,
DESTACANDO-SE AS
MULHERES**



Mulheres com agregado familiar com filhos

+ “Estou a aprender a usar plataformas e aplicações digitais que nunca usei e a perceber como a diferença de literacia digital é tão determinante na produtividade e motivação das pessoas em teletrabalho.”

- “Na verdade sentimos que falhamos como profissionais, e como mães. Não trabalho todo o tempo que quero ou preciso, e acabo por negligenciar a minha filha em tudo o que não sejam os aspetos físicos básicos (higiene, alimentação).”

FUTURO



“O facto dos meus filhos e da sua geração que começou recentemente a trabalhar e a tornarem-se financeiramente independentes vejam o espectro de desemprego e de grandes dificuldades de vida, sem hipóteses sequer de emigrarem, pois, o problema vai ser generalizado a todo o mundo.”

Nota metodológica

Este relatório foi elaborado por uma equipa do CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção social e baseia-se, em parte, num inquérito online que decorreu entre os dias 25 e 29 de março de 2020. O inquérito 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 inicialmente 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. Por outras palavras, é uma amostra de conveniência, restrita a inquiridos que têm acesso à internet, e 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, confrontando-as, sempre que possível, com estudos anteriores que utilizaram amostras representativas. Foram recolhidas 11.508 respostas a este inquérito, tendo sido validadas as respostas dos inquiridos com 16 ou mais anos de idade que chegaram ao final do questionário demorando mais de três minutos (mesmo que tenham optado por não responder a algumas perguntas).

Comparando as características desta amostra de conveniência com as estimativas conhecidas para a população residente em Portugal com 16 ou mais anos, destacam-se:

- uma ligeira sobrerrepresentação das mulheres nesta amostra, na ordem dos 3 pontos percentuais;
- uma sub-representação nesta amostra dos membros do escalão etário entre os 16 e 24 anos (de cerca de 2 pontos percentuais) e, em especial, dos membros do escalão com 65 anos ou mais anos (de cerca de 8 pontos percentuais);
- uma muito forte sobrerrepresentação nesta amostra dos inquiridos que completaram o ensino superior, com uma correspondente e igualmente forte sub-representação dos que completaram o 3º ciclo ou menos. Este é o principal enviesamento desta amostra, que era previsível tendo em conta a forma “bola de neve” como foi construída.

Neste relatório, realizamos também um exercício de análise da frequência das palavras mais utilizadas na resposta a algumas das perguntas abertas do questionário, através de uma representação visual conhecida como word cloud ou nuvem de palavras. Nesta análise, os termos mais utilizados nas respostas aparecem na imagem com diferentes dimensões, em que a dimensão está diretamente associada à frequência de utilização do próprio termo. Esta forma de visualização simples tem vindo a demonstrar a sua utilidade em várias áreas, especialmente para identificar o foco do conteúdo de material escrito. Este tipo de análise torna-se particularmente relevante no domínio da investigação qualitativa ao permitir o tratamento sistemático de texto e de respostas abertas utilizando estruturas de código, sem recorrer a um processo de classificação manual dos conteúdos. Por isso mesmo, as word clouds devem ser interpretadas com algumas limitações. Por um lado, a maioria destas representações visuais não consideram sinónimos ou outras palavras com significados semelhantes. Isto quer dizer que algumas palavras podem parecer sub-representadas. Por outro, uma vez que o foco é apenas em palavras, não é possível identificar frases ou outras expressões que possam ser de alguma relevância.

1. A crise COVID-19 e o impacto no trabalho e nas desigualdades

1.1 As crises e os impactos assimétricos no mercado de trabalho

As crises económicas provocam choques assimétricos nos mercados de trabalho, que tendem a acentuar desigualdades pré-existentes. Desta feita, não será diferente. Por exemplo, na Grande Recessão, em Portugal, certas categorias de trabalhadores foram mais atingidas do que outras, desde logo no que diz respeito à permeabilidade face ao risco de desemprego. Nesse período, os trabalhadores precários e uma parte significativa dos trabalhadores independentes revelaram-se particularmente expostos, quer porque foram os primeiros a perder o emprego, quer devido ao facto de os mecanismos de proteção social existentes serem limitados ou não os cobrirem.

O aumento de quase 500 mil empregos entretanto ocorrido, entre 2013 e 2019, assim como a redução da taxa de desemprego para níveis baixos neste milénio, indicam que o pós-*troika* foi um período marcado pelo dinamismo do mercado de trabalho. O rendimento das famílias aumentou sobretudo devido à transição de centenas de milhares de pessoas do desemprego (desprotegido, em muitos casos) ou da inatividade desencorajada¹ para o emprego. Esse aumento foi acompanhado pela redução do risco de pobreza e das desigualdades de rendimento. Embora as políticas do mercado de trabalho, em particular o aumento significativo do salário mínimo, e as políticas sociais tenham contribuído para estas tendências, também a este nível a diminuição do desemprego exerceu um papel fundamental.

Apesar das dinâmicas de emprego positivas, as fragilidades que caracterizavam a economia portuguesa e o perfil do emprego até 2008 não desapareceram a seguir à crise. Acentuaram-se até, em certos aspetos, e vão emergir de forma particularmente aguda na sequência da atual pandemia.

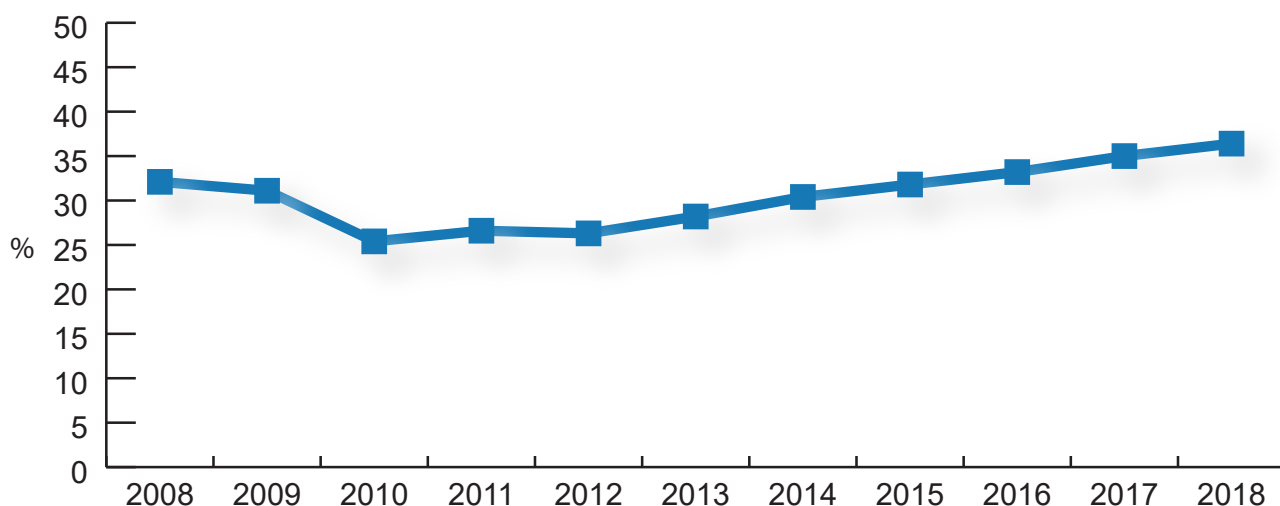
Desde logo devido à especialização em atividades particularmente expostas a choques de procura externa. Entre 2013 e 2018, o setor do alojamento e da restauração foi o que mais emprego por conta de outrem criou (75 mil empregos, aumento de 45,2%), a seguir ao das indústrias transformadoras (92,4 mil empregos, mas um aumento de apenas 17,1%, abaixo da média de 20,7% para o total do emprego). Mas enquanto as indústrias transformadoras perderam peso no total do emprego (-0,7 p.p.), o setor do alojamento e da restauração aumentou o seu peso relativo em 1,4 p.p. De acordo com os dados do Inquérito Rápido e Excecional às Empresas – COVID-19 (Banco de Portugal e INE, 2020), o setor do alojamento e da restauração é, de forma destacada, o mais afetado pela atual crise: 62% das empresas do setor inquiridas encerraram temporária ou definitivamente (55% e 7%, respetivamente). O facto de o turismo ter dinamizado a criação de emprego em vários setores, nomeadamente no alojamento e restauração, nas atividades administrativas e serviços de apoio e na construção, implica que as quebras verificadas naquele “grande setor” tenham previsivelmente um efeito dominó negativo num conjunto alargado de atividades.

A essa vulnerabilidade setorial soma-se a precariedade da contratação. Portugal é um dos países europeus em que a incidência da contratação a termo é mais elevada no conjunto da economia. Quando se analisa apenas o setor privado, a disseminação deste tipo de contratação é ainda mais evidente. Em 2018, mais de 1/3 dos trabalhadores tinham um contrato de trabalho não-permanente. Embora o Código do Trabalho preveja que este tipo de contratação seja uma exceção passível de ser usada apenas em circunstâncias bastante delimitadas, a precariedade é cada vez mais a regra do tipo de vínculo do trabalhador com a entidade empregadora. Tal dever-se-á a abusos e fraudes, cuja disseminação é apenas parcialmente captada pela ação inspetiva dos organismos

1 Inativos que não procuram trabalho, embora estejam disponíveis para trabalhar, por entenderem que não irão conseguir um emprego.

do Estado, mas também ao avanço do peso das atividades económicas sazonais, mais propícias a criar emprego em determinados períodos do ano: veja-se que cerca de metade dos trabalhadores por conta de outrem do setor do alojamento e restauração têm vínculos contratuais não permanentes e acrescente-se a este dado o facto de, entre 2013 e 2018, 76% do emprego líquido criado no setor privado ser precário (mais 377 mil trabalhadores por conta de outrem com contratos não permanentes, num total de 494 mil postos de trabalho criados em termos líquidos; Figura 1).

Figura 1 Proporção de trabalhadores por conta de outrem do setor privado com contratos não permanentes.



Fonte: GEP/MTSS (2019)

A fragilidade da relação com o mercado de trabalho não é exclusiva dos trabalhadores por conta de outrem. Os trabalhadores independentes têm também, em muitos casos, uma relação bastante frágil com o emprego. Essa fragilidade aplica-se, entre outros, aos trabalhadores economicamente dependentes, a independentes de facto com trabalho intermitente e/ou mal remunerado, ou aos micro e pequenos empresários empregadores – cujas empresas estão muitas vezes sobreendividadas e com uma tesouraria apertada. Os dados recentemente publicados pelo Banco de Portugal e INE (2020) demonstram que mais de metade das micro e pequenas empresas não têm condições para manter a atividade mais de dois meses sem apoios adicionais à liquidez.

O aumento significativo do salário mínimo nacional nos últimos anos permitiu elevar o rendimento do trabalho dos trabalhadores com remunerações mais baixas. Portugal continua, ainda assim, a ser um país de salários baixos. Veja-se que metade dos trabalhadores por conta de outrem têm um salário mensal que não ultrapassa os 800 euros e entre 20% a 25% auferem o salário mínimo nacional (mais de 30% entre os trabalhadores do alojamento e restauração). Os baixos rendimentos do trabalho não são, no entanto, exclusivos dos trabalhadores por conta de outrem. O rendimento médio anual dos trabalhadores por conta própria é, aliás, inferior ao daqueles². Isto significa que os rendimentos do trabalho não permitem que uma parte significativa da população empregada tenha capacidade para acumular poupanças, o que as expõe ainda mais à pobreza, em contextos como o que vivemos, em que o desemprego aumenta muito e a um ritmo acelerado e que coexiste com reduções muito significativas de rendimentos para quem preserva o seu posto de trabalho.

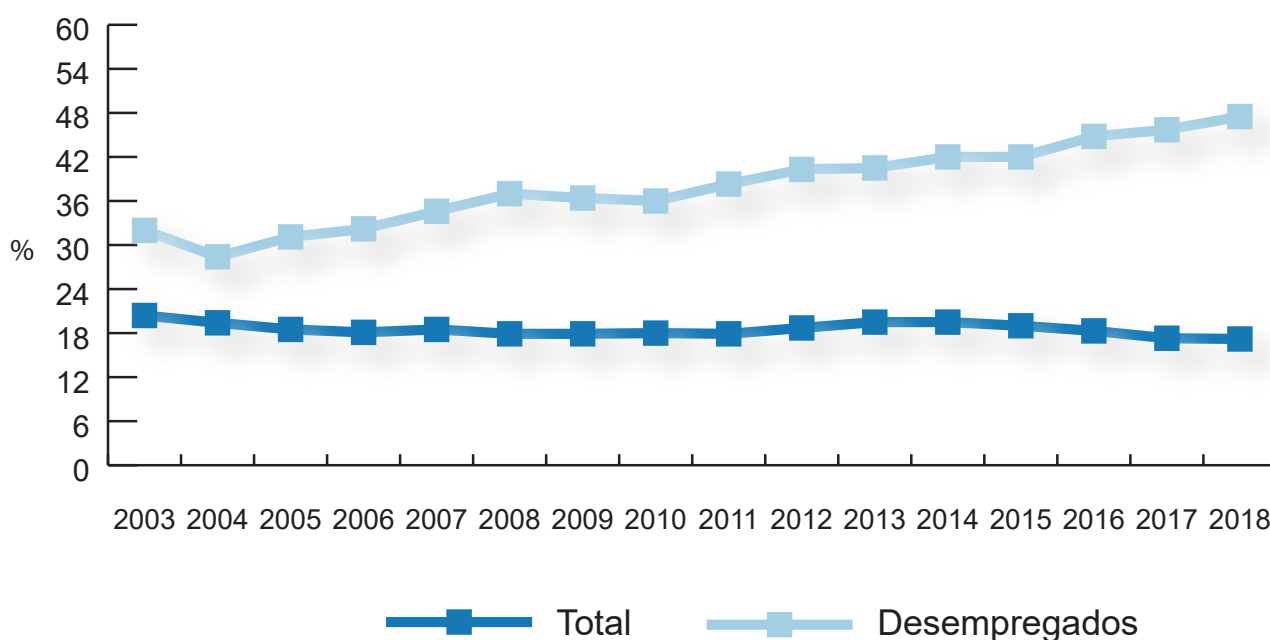
Os efeitos da atual pandemia no emprego são ainda imprevisíveis em toda a sua extensão, já que não se sabe nem quanto tempo as medidas extraordinárias irão perdurar, nem se outras serão acrescentadas ou se algumas

² Existe menos informação acerca desta categoria de trabalhadores do que em relação aos trabalhadores por conta de outrem e a que existe é menos aprofundada.

subsistirão enquanto outras vão diminuindo o seu alcance. Não se sabe sequer se esta é apenas a primeira vaga da pandemia. A imunização coletiva por via de uma vacina ou o seu tratamento eficaz através de medicação não ocorrerá certamente nos próximos meses, de acordo com os especialistas. Parar a produção, mandar as pessoas para casa ou mantê-las em casa são as únicas soluções até agora disponíveis. Sendo absolutamente necessárias para conter a propagação do vírus, estas medidas têm consequências económicas evidentes.

Apesar das medidas aprovadas para a manutenção do nível de emprego, o desemprego está já a avançar a um ritmo acelerado penalizando os mais precários e menos protegidos. A 13 de abril de 2020, 353.119 desempregados estavam registados no IEFP, mais 32 mil face ao verificado no final do mês anterior (taxa de variação de 9,9%), de acordo com os apuramentos preliminares do MTSSS (2020a). É esta dinâmica que aprofundará as desigualdades no curto e médio prazo. Muitos dos que estão agora a cair nas malhas do desemprego não terão direito a receber uma prestação de desemprego ou receberão um montante bastante reduzido. O seu rendimento e o das suas famílias irá decair fortemente e, por essa via, as desigualdades tenderão a aumentar. A desigualdade aumentará devido à pauperização económica dos mais pobres. Aliás, essa projeção está em linha com o que sabemos sobre o risco de pobreza entre os desempregados, que, desde a Grande Recessão de há uma década, se tem intensificado, ao contrário do que sucedeu em relação ao total da população - apesar da diminuição do número de desempregados verificada neste período (Figura 2).

Figura 2 - Taxa de risco de pobreza, pop. total e desempregados (pop. 18 e mais anos), Portugal (2008-2018) (%)



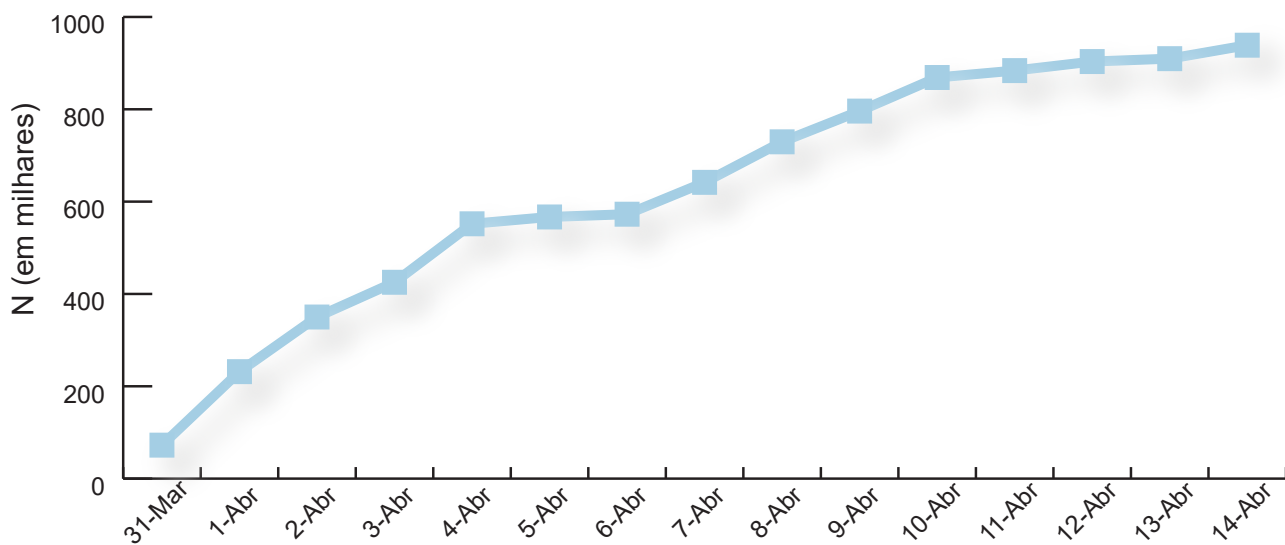
Fonte: INE (2019a; 2019b)

1.2. O aumento exponencial do *layoff* e a desaceleração da atividade dos trabalhadores independentes

Uma das estratégias fundamentais acionadas pelo governo para mitigar o aumento do desemprego é o apoio público ao pagamento de salários de trabalhadores que trabalhem em empresas que entrem em *layoff*, ou seja, que reduzam temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspendam os contratos de trabalho. Este apoio consiste no co-pagamento por fundos públicos de 70% de 2/3 da retribuição normal ilíquida de cada trabalhador abrangido, até ao limite de 1333,5 euros por trabalhador.

A informação disponível fornece um retrato bastante impressionante acerca do aumento vertical do número de trabalhadores abrangidos pelo regime de *layoff* simplificado. A 14 de abril de 2020, cerca de 940 mil trabalhadores encontravam-se potencialmente nessa situação, um aumento de 866 mil trabalhadores face ao final de março. Ou seja, nesse período, o valor deste indicador aumentou cerca de 13 vezes (MTSSS, 2020, abril, 16) (Figura 3). Comparando estes dados com a informação dos Quadros de Pessoal referente a 2018, estima-se que cerca de 1/3 dos trabalhadores por conta de outrem (setor privado, incluindo as entidades sem fins lucrativos) estejam potencialmente abrangidos pelo regime de *layoff*.

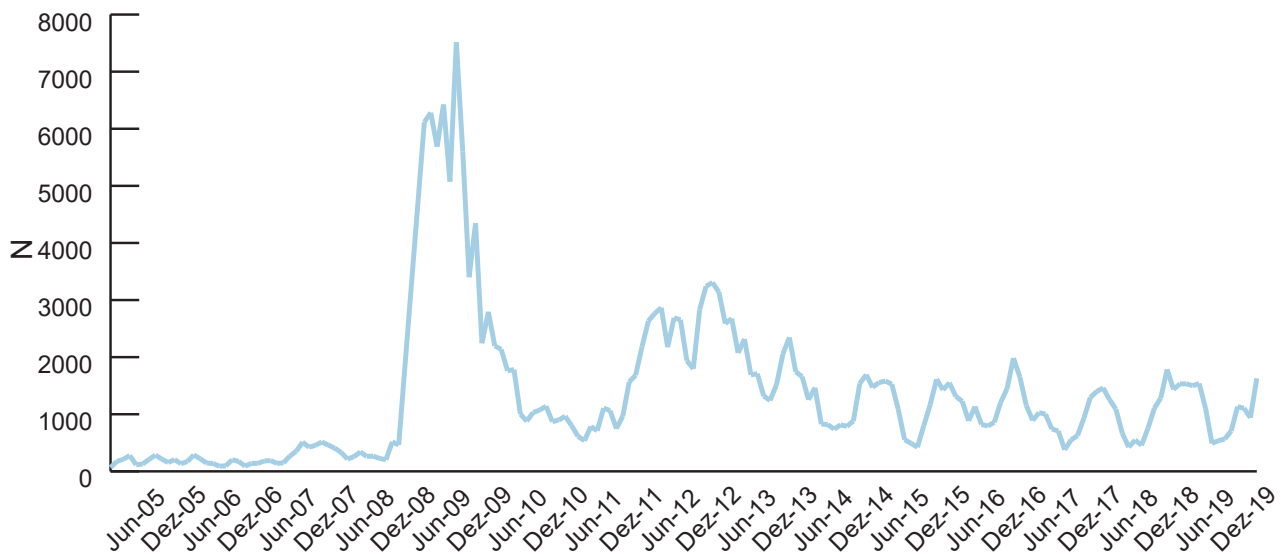
Figura 3 - Trabalhadores potencialmente abrangidos pelo regime de layoff simplificado a 31 de março e nos primeiros 14 dias de abril de 2020, Portugal.



Fonte: MTSSS (2020, abril, 16)

O número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelo regime simplificado de *layoff* no final de março, apesar de reduzido quando comparado com a dimensão que veio a assumir nas duas semanas seguintes, refletia já os impactos da declaração do estado emergência e da legislação extraordinária enquadradora daquele regime. Quando se analisa o histórico dos beneficiários de prestação de *layoff* (indicador diferente do número de trabalhadores potencialmente abrangidos pelo regime simplificado, mas que permite compreender a ordem de grandeza dessa abrangência), constata-se que a situação atual não tem paralelo. Entre janeiro de 2005 e fevereiro de 2020, o valor mensal mais elevado de beneficiários de prestações de *layoff* foi de 7515, em setembro de 2009. Tal como é possível observar na figura seguinte, o valor deste indicador durante a anterior crise económica e financeira foi, em geral, bastante mais baixo do que este pico e, a partir de fevereiro de 2014, nunca ultrapassou os dois mil beneficiários. O facto de o acesso a este regime estar a ser facilitado no contexto atual contribuirá para este hiato, mas a sua magnitude sem precedentes decorre fundamentalmente do estado de emergência económica em que se encontram muitas empresas.

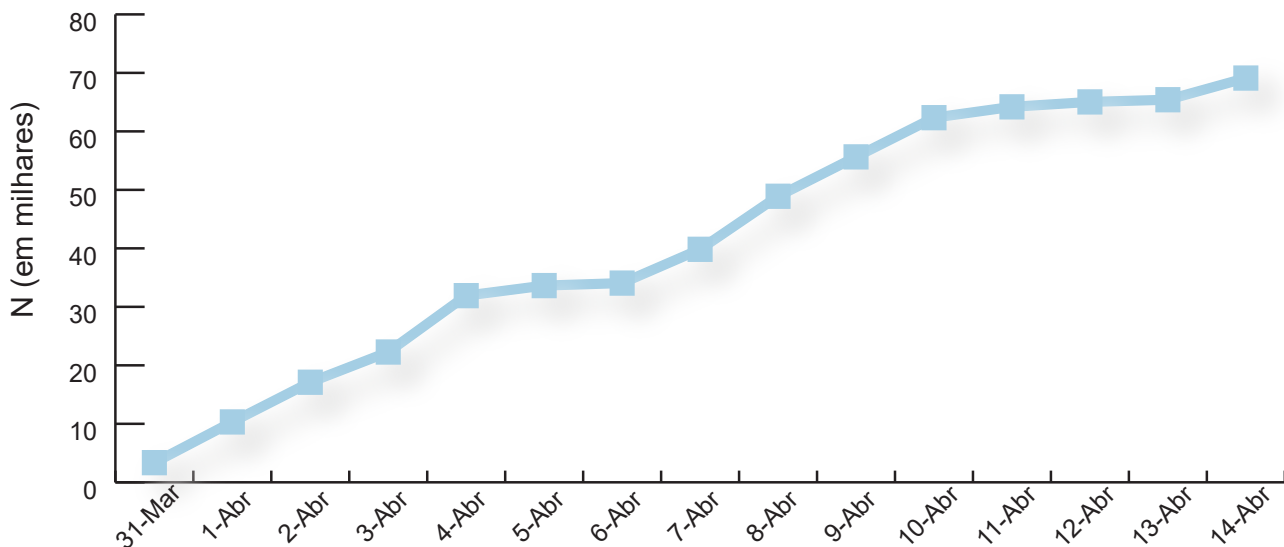
Figura 4 - Beneficiários de prestações de layoff, Portugal (janeiro de 2005-fevereiro de 2020)



Fonte: Instituto de Informática (2020)

A “hibernação” das empresas financeiramente apoiada pelo Estado das empresas, a obrigatoriedade do confinamento social e do fecho de um leque alargado de atividades económicas está a traduzir-se, em Portugal, numa utilização sem precedentes do regime de *layoff* pelas empresas. A 31 de março, 3361 entidades empregadoras estavam a utilizar este regime, a 14 de abril esse valor aproximava-se já de 70 mil (Figura 5).

Figura 5 - Entidades empregadoras em regime de layoff simplificado a 31 de março e nos primeiros 14 dias de abril de 2020

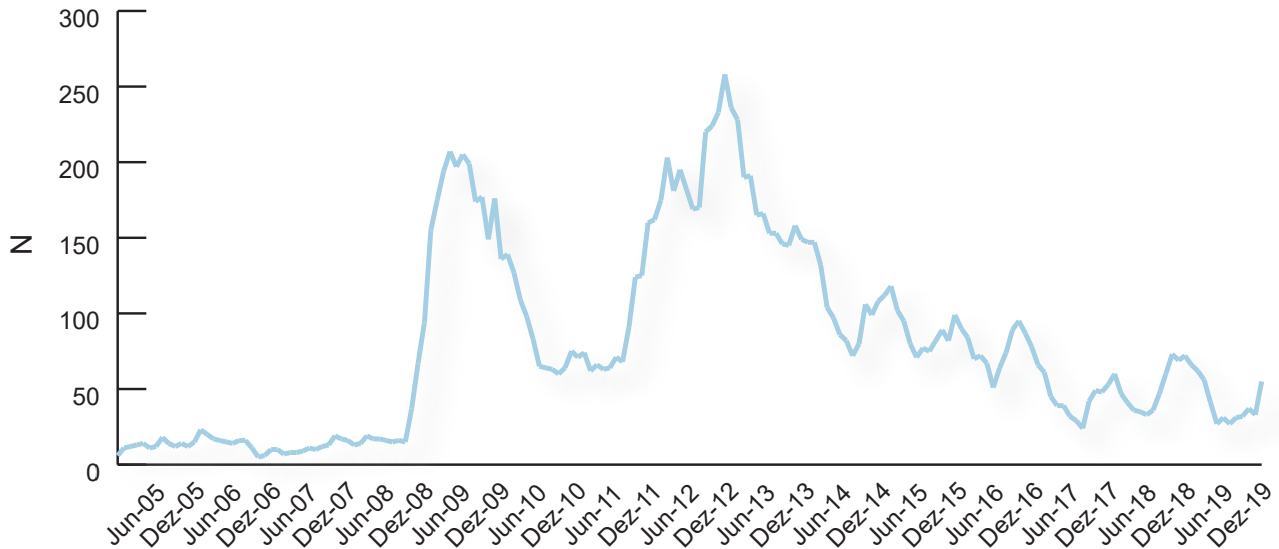


Fonte: MTSSS (2020a)

Tal como se referiu em relação aos trabalhadores abrangidos, também o número de entidades empregadoras abrangidas pelo regime de *layoff* não tem precedente na história recente do país. Entre janeiro de 2005 e fevereiro de 2020, o valor mensal mais elevado registado para este indicador foi de 258, em fevereiro de 2013 – uma

ordem de grandeza marginal em comparação com a realidade atual.

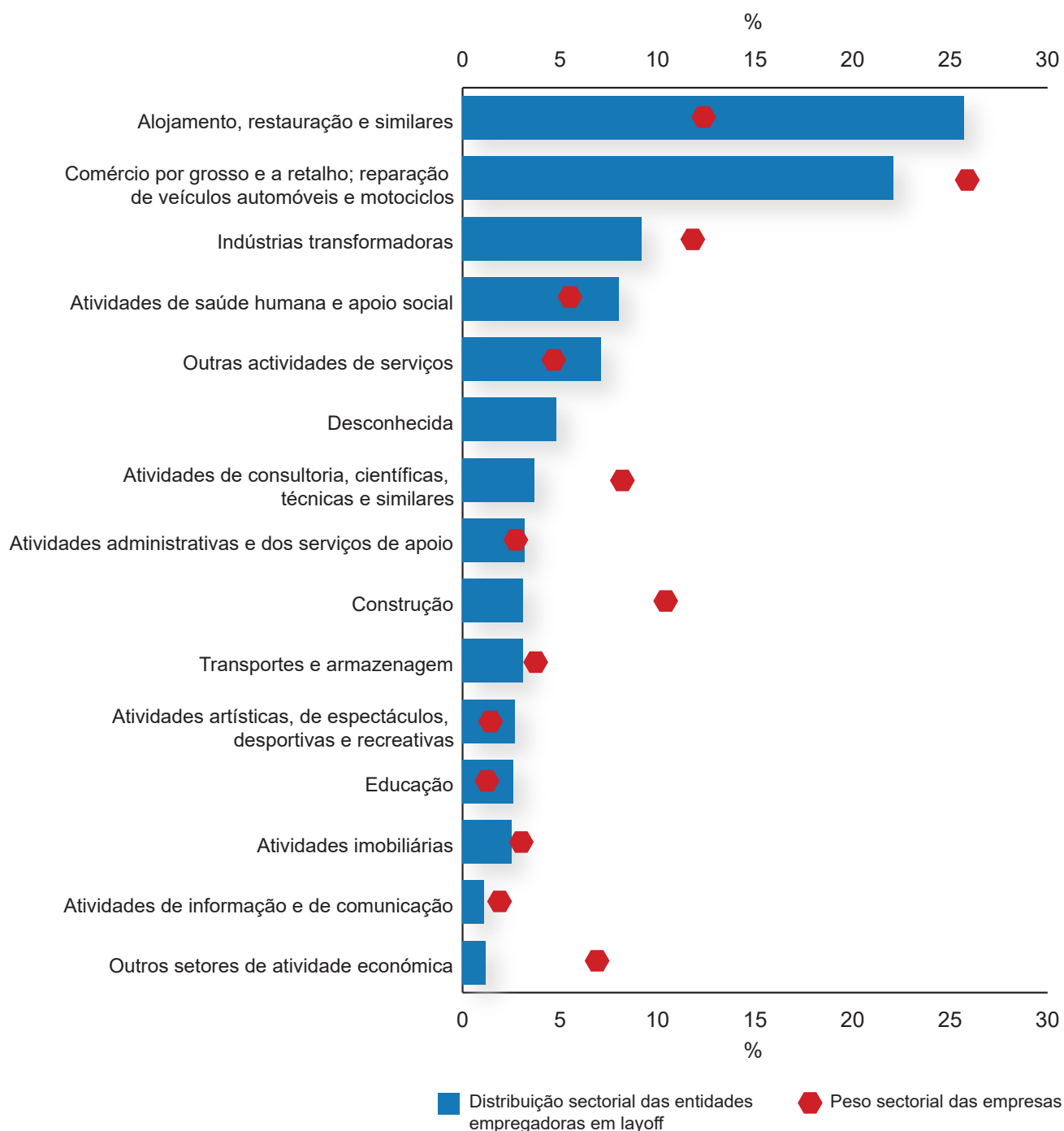
Figura 6 - Entidades empregadoras com prestações de layoff, Portugal (janeiro de 2005-fevereiro de 2020)



Fonte: Instituto de Informática (2020)

A utilização pelas empresas do regime de *layoff* simplificado distribui-se de forma bastante assimétrica pelos setores de atividade económica. O setor do alojamento e da restauração e o do comércio destacam-se claramente dos demais, representando entre si quase metade do total de entidades empregadoras que recorreram ao regime em causa. Mas enquanto as entidades empregadoras do setor do alojamento e restauração representam apenas cerca de 12% do total de empresas (o que significa que a proporção do *layoff* nesse setor – 25,7% – é duas vezes superior em relação ao seu peso no número total de empresas), no caso das entidades empregadoras do setor do comércio o peso que assumem nos números do *layoff* (22,1%) é inferior ao seu peso no universo das empresas (25,9%). Comparando com o verificado a 7 de abril (MTSSS, 2020), o peso relativo das entidades empregadoras destes dois setores em *layoff* no total das entidades empregadoras que se encontram nesse regime aumentou: 1,6 p.p. no primeiro caso, 2.2 p.p. no segundo (Figura 7).

Figura 7 - Distribuição setorial das entidades empregadoras (EE) em situação de *layoff* (14/04/2020) e peso setorial das empresas (2018), por atividade económica (%)

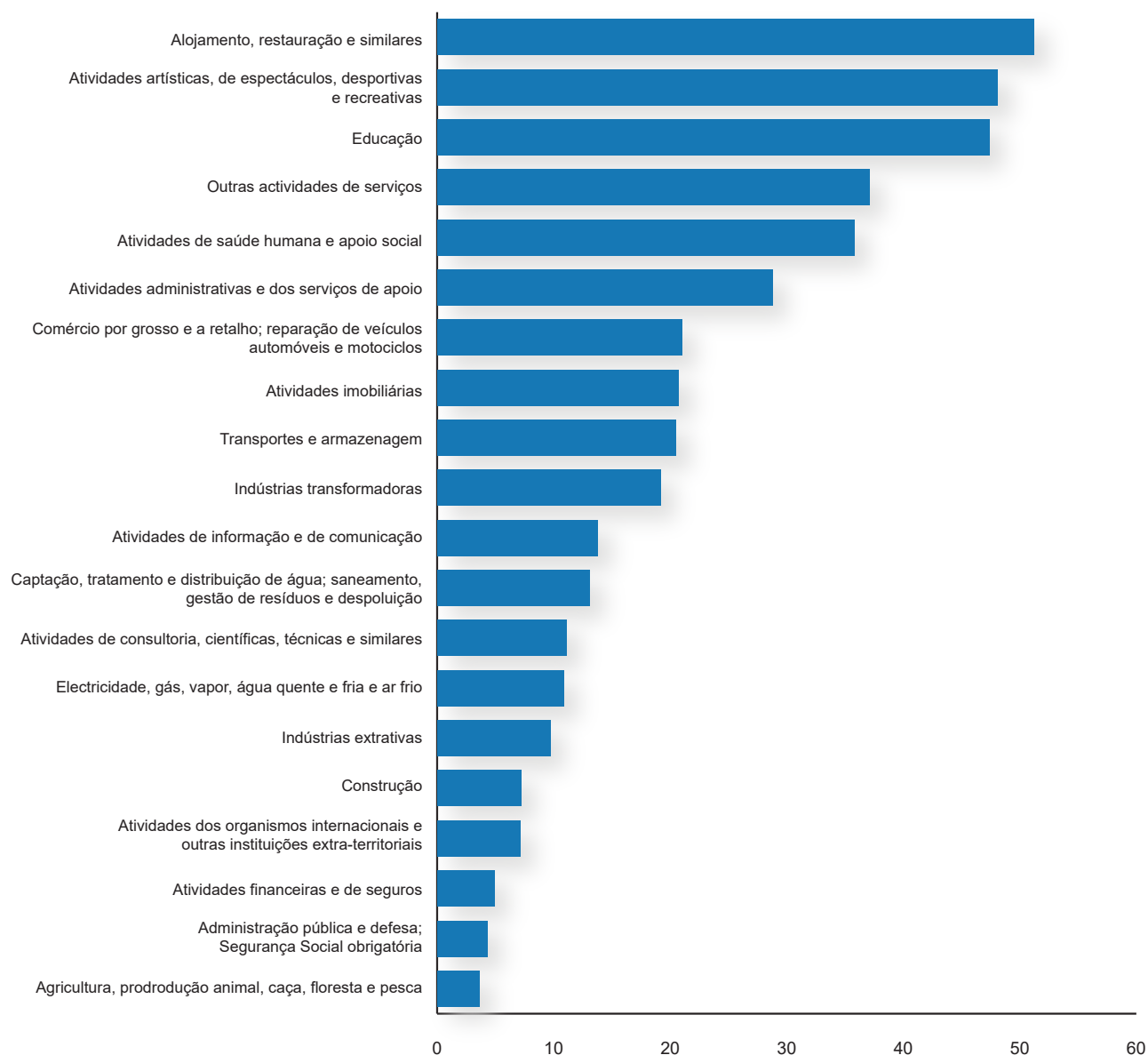


Fontes: MTSSS (2020, abril, 16) e GEP-MTSSS (2019).

Quando se compara o número de entidades empregadoras em *layoff* com o número de empresas que têm trabalhadores por conta de outrem ao serviço, por setor de atividade económica, verifica-se que a incidência da adesão ao regime simplificado de *layoff* é particularmente intensa nas atividades incluídas no setor do

alojamento e restauração, mas também nas ligadas às artes e espetáculos e à educação.³ Esta evidência é explicável devido ao facto de estes setores serem os mais suscetíveis às medidas de confinamento social (Figura 8).

Figura 8 - Incidência do *layoff*, por atividade económica das empresas



Fonte: MTSSS (2020, abril, 16) e GEP/MTSSS (2019)

As empresas de menor dimensão (até dez trabalhadores), as mais numerosas na economia, constituem o grosso dos pedidos ao regime simplificado de *layoff* (79%). As empresas com 11-25 trabalhadores, 26-46 trabalhadores e 50 ou mais trabalhadores representam, respetivamente, 12,7%, 4,2% e 4,1% do total dos pedidos. Em relação à distribuição geográfica das entidades empregadoras que fizeram um pedido para aceder ao regime simplificado de *layoff*, Lisboa e Porto são os distritos que mais contribuem para essa dinâmica: 23,1% e 19,5%. Tal deve-se ao facto de esses distritos serem os que mais empresas concentram, mas também ao peso crescente que as

³ A análise efetuada teve em consideração dados de períodos diferentes: o indicador relativo às entidades contratantes que entregaram documento para o regime simplificado de *layoff*, por atividade económica, refere-se a 14 de abril de 2020, enquanto o número de empresas, por atividade económica, diz respeito a outubro de 2018.

atividades ligadas ao turismo aí têm.

A principal incerteza que se coloca neste momento consiste em saber quantos trabalhadores abrangidos por este regime acabarão por transitar para o desemprego próximos meses. Ou seja, até que ponto o *layoff* poderá funcionar como uma antecâmara do desemprego para uma parte dos trabalhadores enquadrados nesse regime. A informação para já disponível indica que cerca de um em cada quatro trabalhadores em *layoff* trabalha no setor do alojamento e restauração, precisamente o setor em que, de acordo com o Inquérito Rápido e Excecional às Empresas - COVID-19, promovido pelo Banco de Portugal e pelo INE, têm encerrado mais empresas. Este dado põe em evidência a questão da vulnerabilidade setorial da criação de emprego verificada nos últimos anos.

O risco de desemprego que se coloca em relação aos trabalhadores por conta de outrem também se aplica aos trabalhadores independentes com inserções no mercado de trabalho mais precárias: a 13 de abril, cerca de 145 mil tinham pedido de acesso à medida extraordinária de redução da atividade económica de trabalhador independente, o que corresponde a um aumento de cerca de 81,2 mil pedidos face ao registado no início do mês.

1.3 O Grande Confinamento e a possibilidade (desigual) do teletrabalho

As desigualdades face ao emprego e de rendimento já patentes, que tenderão a avolumar-se no curto e médio prazo, estão também associadas à possibilidade do desempenho da atividade profissional através de teletrabalho. Este regime laboral é tipicamente utilizado pelos grupos profissionais mais qualificados, que para trabalhar necessitam essencialmente de instrumentos digitais e de acesso à Internet. Sintomaticamente, a expressão do teletrabalho em regime regular em Portugal é reduzida nas comparações europeias - 11% (Eurofound & ILO, 2017)⁴ -, o que não é independente nem da nossa estrutura de emprego, nem das qualificações da população ativa. De qualquer forma, o facto de este grupo de trabalhadores poder continuar a trabalhar a partir de casa é uma vantagem em relação à manutenção do emprego e do rendimento.

No entanto, em particular no atual contexto, importa ter em consideração que o trabalho a partir de casa (re) produz desigualdades entre os trabalhadores que podem desempenhar as suas tarefas nesse regime e aqueles que, por terem profissões manuais ou de contacto interpessoal, não o podem fazer, mas também entre os trabalhadores em teletrabalho. A informação apurada no Inquérito ICS/ISCTE demonstra que as mulheres têm menos condições para o teletrabalho do que os homens, o que será explicável, também, pelo facto de serem elas as principais protagonistas no desempenho das tarefas domésticas (Perista et al., 2016). O trabalho a partir de casa é menos problemático para os homens porque estes assumem menos responsabilidades e despendem menos tempo no desempenho das tarefas domésticas.

O Grande Confinamento está, portanto, a reproduzir velhas desigualdades, intensificando-as nuns casos e dando-lhes um novo protagonismo noutros. O avanço da desigualdade está e será produzido primordialmente por via da exclusão dos mais precários do emprego, tendência que não teve, até agora, uma resposta eficaz ao nível das políticas públicas. Caso as respostas de política pública à escala nacional e europeia não se aprofundem, o desemprego galopante refletir-se-á no aumento considerável da desigualdade de rendimento e da pobreza relativa e absoluta.

A compartimentação funcional da população empregada entre quem pode e quem não pode trabalhar em regime de teletrabalho, decorrente de uma desigualdade de perfil socioprofissional, ganhou protagonismo na atual situação e poderá também ela determinar quais os grupos mais ou menos suscetíveis face ao risco do

⁴ Este valor refere-se ao teletrabalho em regime regular, ocasional e o trabalho baseado nas tecnologias da informação e comunicação realizado fora das instalações de uma entidade empregadora. Na Dinamarca, Suécia e Holanda o valor deste indicador é de 37%, 33% e 30%, respetivamente.

desemprego. O teletrabalho gera, no entanto, desigualdades entre quem pode trabalhar nesse regime. Tal como foi referido, as mulheres são especialmente pressionadas pelas requisições simultâneas e pelos tempos cruzados do trabalho doméstico e da atividade profissional na circunstância atual. Numa situação em que a presença diária dos filhos em casa não se verifique, a intensidade dessa desigualdade pode porventura ser menor. Embora o atual confinamento obrigatório das famílias seja uma situação extrema ao nível das exigências que coloca à conciliação entre trabalho e vida pessoal, fornece, ainda assim, boas pistas para a reflexão acerca das virtudes e riscos do teletrabalho.

É sobre estas desigualdades, todas elas entrelaçadas com o trabalho e o emprego, que o presente estudo se debruça e é em torno delas que aprofunda o conhecimento dos efeitos da atual pandemia.

2. Desigualdades na perda de rendimentos

Mesmo numa fase inicial da pandemia, os efeitos da crise nos rendimentos dos indivíduos e das famílias já são manifestos. Seja por força da perda de emprego, da entrada em *layoff* ou da quebra de outras fontes de rendimentos. Nesta amostra, cerca de 40% dos inquiridos reconhecem já ter perdido ou perspetivam uma perda de rendimentos em breve. Mais relevante, contudo, é a natureza assimétrica do impacto material de uma crise que começou por ser de saúde pública. Nem todos os grupos foram afetados do mesmo modo.

Na verdade, a exposição à perda de rendimentos – categoria correspondente a quem já perdeu ou perspetiva perder a breve trecho rendimentos – varia se considerarmos a idade, a estrutura do agregado familiar, a escolaridade e, em particular, a situação económica anterior ao deflagrar da pandemia (Figura 9).

Na nossa amostra, são os inquiridos e as inquiridas mais jovens e os adultos ainda numa fase inicial da sua vida ativa quem se apresenta como mais vulnerável materialmente. Inversamente, são os inquiridos com mais de 55 anos e, em particular, com mais de 65 que, comparativamente, estão em situação de menor vulnerabilidade. O facto de a precariedade laboral se encontrar mais concentrada na faixa até aos 35 anos pode explicar esta maior propensão dos e das mais jovens à perda de rendimentos – na medida em que são certamente aqueles que já tinham relações laborais mais desprotegidas e incertas quem primeiro terá sido afetado pelos efeitos económicos colaterais da COVID-19. Concomitantemente, os mais velhos, com rendimentos mais dependentes das pensões, encontram-se numa posição menos exposta a essa perda.

Para lá da maior incidência da precariedade, um outro fator que pode ajudar a explicar a maior fragilidade económica dos inquiridos e inquiridas mais jovens é a presença de filhos pequenos nos agregados, que é muito mais frequente nestes escalões etários. Na nossa amostra, quer as pessoas isoladas, quer os agregados de duas pessoas declararam-se relativamente imunes ao primeiro impacto material do Grande Confinamento. No entanto, consoante aumenta o número de indivíduos que compõe o agregado também cresce a vulnerabilidade à perda de rendimentos. O mesmo sucede quando consideramos o número de menores de 18 anos no agregado. É entre os agregados com mais filhos a cargo que a exposição à perda de rendimentos é maior.

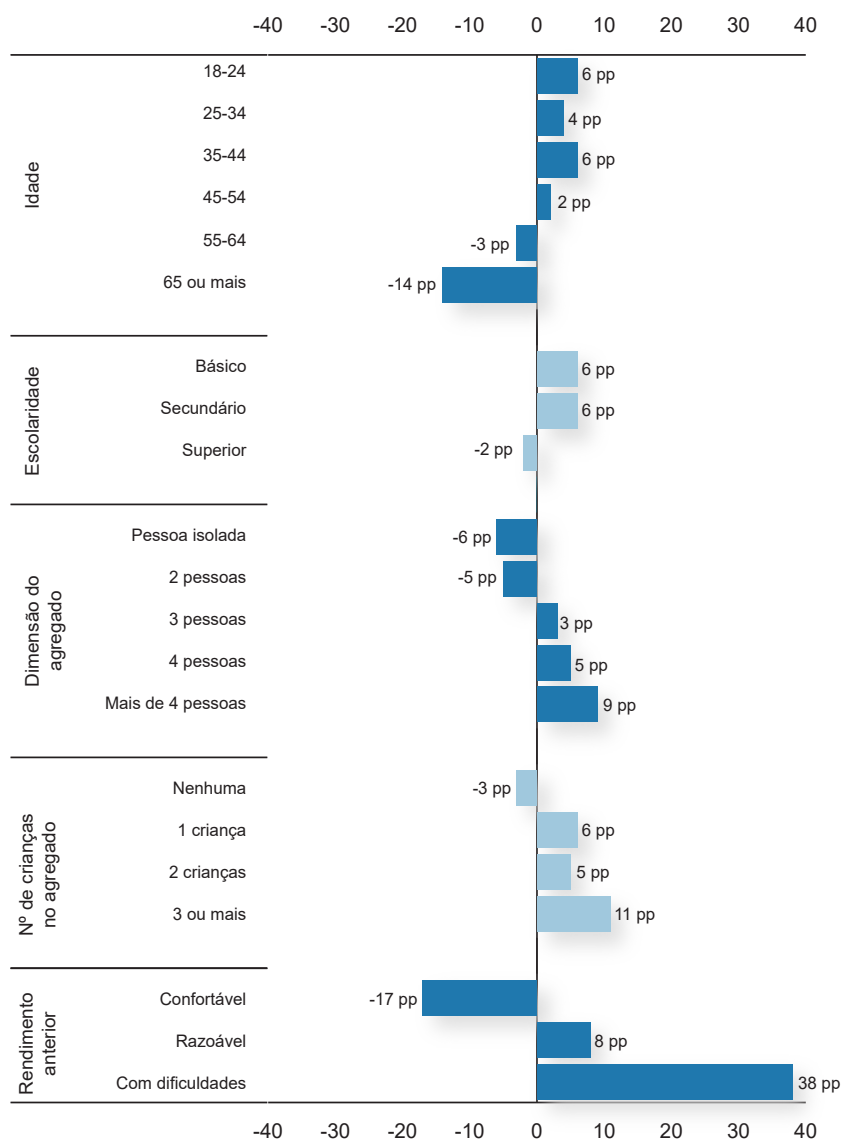
Uma explicação possível para esta diferença pode encontrar-se na conjugação simultânea do encerramento dos serviços de educação e de cuidado às crianças com as recomendações mais rigorosas para o isolamento da população mais idosa. Ou seja, sem creches, jardins de infância e escolas e sem o apoio de avós, muitas pessoas viram-se sem alternativa senão recorrer a férias ou ao apoio excecional à família para poderem tomar conta de filhos e filhas – com as decorrentes perdas de rendimento.

Pese embora esta amostra apresente um significativo enviesamento do ponto de vista das qualificações (com

uma sobre-representação expressiva das qualificações de nível superior), não deixa, contudo, de refletir uma relação inversa entre vulnerabilidade à perda de rendimentos e as qualificações escolares. Os mais qualificados ganham mais, têm relações laborais mais protegidas e, como será discutido na secção seguinte, podem beneficiar mais do regime de teletrabalho sem perdas de rendimento associadas. Logo, quem faz parte deste grupo corre menos riscos de perdas do ponto de vista material.

No entanto, nenhum outro fator influenciou tanto a vulnerabilidade económica na fase inicial do Grande Confinamento como a situação económica anterior. Esta asserção comprova a natureza não democrática e assimétrica da atual pandemia. São precisamente aqueles que já se encontravam numa situação materialmente mais árdua que se revelam mais vulneráveis. Enquanto quem vivia confortavelmente tem uma diferença positiva face ao conjunto da amostra, quem vivia apenas razoavelmente antes do deflagrar da epidemia declara ter sido mais afetado - uma diferença negativa de oito p.p. O que é particularmente significativo é a situação daqueles que, previamente, já viviam com dificuldades ou com muitas dificuldades. É precisamente este grupo que está a ser mais afetado, apresentando uma diferença negativa de 38 pontos face ao conjunto da amostra. Ou seja, embora estejamos ainda numa fase muito embrionária, a crise poderá estar a reforçar o padrão de desigualdades que é uma marca estrutural da sociedade portuguesa.

Figura 9 - Já viu a sua situação financeira afetada ou espera que seja afetada dentro de um mês



3. A transição súbita para o teletrabalho em tempo de quarentena

A aplicação do questionário ICS-ISCTE iniciou-se cinco dias após a primeira declaração de estado de emergência pelo Presidente da República. A regulamentação desta declaração determinou a obrigatoriedade do teletrabalho sempre que as funções em causa o permitissem.⁵ Era assim expectável que o teletrabalho surgisse já como uma situação frequente do ponto de vista da atividade profissional dos inquiridos. A isto juntava-se o facto de a amostra do estudo ser composta, na sua vasta maioria, por indivíduos com qualificações de nível superior. Ora, este tipo de qualificações tende a estar associado a inserções profissionais cujo conteúdo funcional é passível de ser desempenhado por via digital. Não é assim surpreendente que os inquiridos exclusivamente em teletrabalho, a tempo inteiro ou parcial, representassem 72% dos indivíduos ativos⁶ na amostra do estudo. A estes, juntavam-se ainda mais 17% que combinavam o teletrabalho com períodos de deslocação ao seu local de trabalho habitual.

Como foi já referido anteriormente, a metodologia e a composição da amostra deste inquérito não permitem a inferência dos seus resultados para o conjunto da população. Seria, por exemplo, totalmente abusivo concluir a partir destes dados que a vasta maioria dos trabalhadores e trabalhadoras em Portugal se encontram em regime de teletrabalho. No entanto, a enorme dimensão da amostra recolhida permite-nos avançar com algumas conclusões importantes: por um lado, podemos entrever algumas das desigualdades no acesso ao teletrabalho; por outro, podemos antecipar alguns dos problemas que uma transição súbita para o trabalho em casa acarreta – e até como esta transição tende, por exemplo, a reproduzir velhas desigualdades na divisão sexual do trabalho doméstico e familiar.

Nesta secção alia-se à análise dos resultados quantitativos do inquérito elementos resultantes das respostas qualitativas à questão aberta do inquérito: “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.” Não se pretende neste contexto apresentar uma análise extensiva destas respostas, mas simplesmente ilustrar, com alguns excertos das respostas apresentadas, as tensões com que inquiridos e as suas famílias se têm vindo a deparar na situação atual de pandemia e conseqüente confinamento. Obrigados a juntar o trabalho ao espaço da vida pessoal através da adoção do teletrabalho enquanto recurso central de manutenção da atividade económica e profissional as pessoas inquiridas encontram condições distintas de acesso a este regime de trabalho, ou mesmo à sua implementação de forma eficaz, que reflete largamente fatores estruturais de desigualdade que a situação atual vem reforçar, como se discute na próxima secção. As respostas ao inquérito deixam também claro que as condições de implementação de teletrabalho suscitam também tensões no modo de organização do trabalho, aqui também ilustradas, que vão para além da difícil gestão de espaços comuns de trabalho e de vida familiar, incluindo também a própria gestão de tempos de trabalho e de novas dinâmicas colaborativas que o teletrabalho vem impor, para substituir o isolamento social. Isso mesmo fica refletido na nuvem de palavras que de seguida se apresenta. Este conjunto de palavras foi criado com base nas respostas dadas por cerca de um terço dos inquiridos sobre a sua experiência de teletrabalho, e dos respetivos aspetos positivos e negativos, aqui agregados, que como veremos adiante são muitas vezes duas faces da mesma moeda, e em que o tempo, com as suas diferentes velocidades neste confinamento em que as notícias sugerem ser imenso mas parece escasso na realidade, ganha uma nova centralidade, na articulação de casa e trabalho.

3.1 Desigualdades no acesso ao teletrabalho

No contexto da atual pandemia COVID-19, estar na rua e/ou em espaços fechados com um número elevado

5 Decreto nº2-A/2020, de 20 de março.

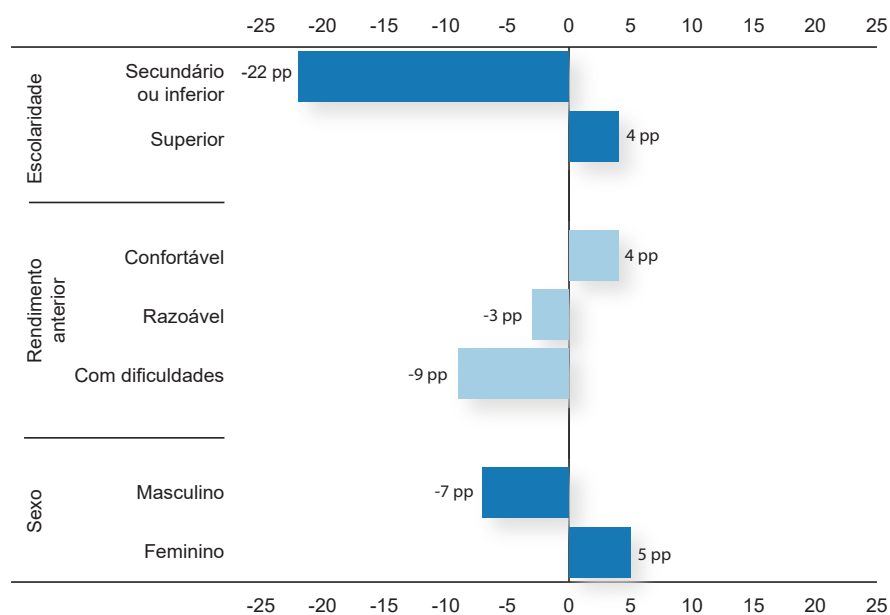
6 Ou seja, os indivíduos na amostra que não eram reformados nem se encontravam a estudar a tempo inteiro.

de pessoas são situações que acarretam riscos acrescidos de contágio. A possibilidade de trabalhar a partir de casa constitui assim um importante fator de mitigação desses riscos, permitindo ao trabalhador e à trabalhadora evitarem deslocamentos de e para o local de trabalho e reduzindo o número de pessoas com quem interagem todos os dias. É certo que existem outras figuras que permitem que as pessoas fiquem em casa. No entanto, essas alternativas - como o layoff – acarretam sempre perdas de rendimento consideráveis. Já o regime de teletrabalho, se exercido a tempo inteiro, permite ao trabalhador ou trabalhadora preservarem o seu salário por completo.

Ora, pelas características acima referidas, o teletrabalho não é uma possibilidade que esteja ao alcance de todos da mesma maneira. Na nossa amostra, é entre os indivíduos ativos com qualificações superiores, que o regime de teletrabalho é mais frequente - 4 pontos percentuais (p.p.) acima do conjunto da amostra. Já entre aqueles que são detentores de diplomas do ensino secundário ou inferior, aquela proporção era inferior em 22 p.p. ao conjunto da amostra. Se considerarmos os rendimentos, um panorama semelhante emerge: a proporção de inquiridos que está a trabalhar em casa e que dizem viver confortavelmente é superior em 4.p.p. ao conjunto da amostra, enquanto a proporção análoga é inferior em 3 p.p. entre os que dizem viver apenas razoavelmente e 9 p.p. entre aqueles que dizem viver com dificuldades ou muitas dificuldades (Figura 10). Em suma, são os mais qualificados e com rendimentos mais elevados aqueles que mais facilmente acedem ao teletrabalho, a figura que melhor conjuga a mitigação de riscos de contração da doença com a preservação de rendimentos.

Um segundo dado importante refere-se às diferenças entre homens e mulheres quanto à entrada em regime de teletrabalho no contexto da pandemia COVID-19 (Figura 10). Os dados indicam uma assimetria considerável entre homens e mulheres a este respeito. Entre as mulheres, a proporção daquelas que estão em regime de teletrabalho é superior em 7 p.p. ao conjunto da amostra. Já entre os homens, a proporção análoga é inferior em 5 p.p. Uma das possíveis explicações para esta assimetria poderá estar na sobrerrepresentação na amostra de profissões qualificadas fortemente feminizadas e de setores onde este recurso excepcional ao teletrabalho se deu de forma maciça. Será o caso, por exemplo, dos setores do ensino e da investigação científica. Dada a falta de informação a este respeito para esta amostra, tal deverá ser um aspeto a explorar na próxima vaga de inquirição.

Figura 10 - Trabalha neste momento exclusivamente em casa



3.2 Espaços de trabalho e de vida familiar

Se os dados do inquérito permitem antever desigualdades no acesso ao teletrabalho, tal não significa que outras assimetrias não estejam em operação mesmo entre aqueles e aquelas cujas qualificações lhes permitem mais facilmente beneficiar das vantagens deste regime. É importante ter em conta que esta transição, sendo ela própria excecional, se produz num contexto familiar também ele excecional. Não é apenas o trabalhador ou a trabalhadora que se encontra a trabalhar a partir de casa, como sucederia nas até aqui relativamente raras instâncias de teletrabalho em Portugal. São agora os vários elementos da sua família – cônjuges, filhos e filhas e mesmo outros familiares – que, com elevada probabilidade, se encontram a partilhar o mesmo espaço durante todo o dia. Tal leva-nos a considerar dois fatores com influência considerável sobre o teletrabalho neste contexto excecional: as condições da habitação para suportar simultaneamente um grupo maior de pessoas a trabalhar e/ou estudar; e o acréscimo de tarefas domésticas e familiares que é gerado pela sua presença permanente em casa.

Na nossa amostra, 72% dos inquiridos considera ter as condições adequadas para o teletrabalho em termos de equipamentos e espaço. Adicionalmente, 92% considera que os empregadores fizeram o necessário para garantir as condições necessárias para o teletrabalho. A estes dados não será alheio, por um lado, o facto de a disponibilidade de um computador portátil e o acesso à internet e a um telemóvel ou telefone serem muitas vezes suficientes para desempenhar as tarefas que eram desempenhadas no local de trabalho e, por outro, de a posse destes equipamentos ser generalizada entre os trabalhadores e trabalhadoras mais qualificados – ou, pelo menos, de a sua aquisição ser mais fácil dados os rendimentos mais elevados de que auferem em geral. De facto, entre os inquiridos que indicam ter condições adequadas de equipamento e espaço, existe uma diferença total de 23 p.p. entre aqueles que consideram ter essas condições e cujo rendimento, antes da pandemia, lhes conferia uma vida confortável e aqueles cujo rendimento que lhes tem proporcionado condições de vida difíceis ou muito difíceis (Figura 11).

No entanto, podemos ver como as condições de habitação introduzem uma assimetria a este respeito. Entre aqueles que classificam as condições da sua habitação como adequadas ou satisfatórias, a proporção que considera ter as equipamentos e espaços adequados para o teletrabalho é superior ao conjunto da amostra em 4 p.p. Já entre aqueles que classificam as condições da sua habitação apenas como razoáveis, a proporção que considera ter equipamentos e espaços adequados é inferior em 21 p.p. ao conjunto da amostra – uma diferença negativa que atinge os 35 p.p. para aqueles que classificam a sua habitação como tendo condições deficientes (Figura 11).

As condições habitacionais, nas suas várias dimensões, são referidas em várias respostas como um dos aspetos negativos da experiência de teletrabalho. Em muitos casos, a disponibilidade de espaço, em tempos em que toda a família se mantém em casa, é desde logo uma limitação. a que se junta a existência de equipamento básico adequado:

Tenho de trabalhar na sala (não tenho escritório em casa) onde estão todos os elementos da família. (Mulher, 37 anos, ensino superior)

Somos duas pessoas para um só velho computador. (Mulher, 50 anos, ensino superior)

Noutros casos nota-se a diferenciação entre os requisitos específicos para o trabalho, nomeadamente ergonómicos, ou de equipamento mais especializado, mesmo que não industrial:

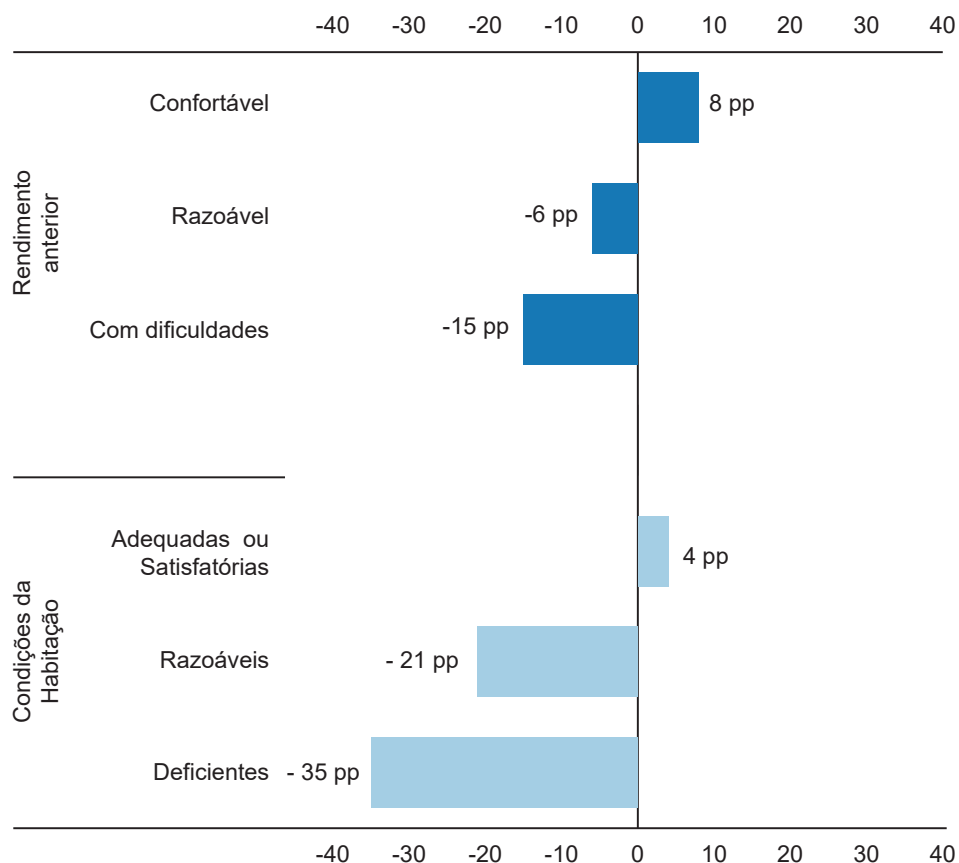
A pior coisa é o facto de a nossa casa não estar preparada para isso, e as cadeiras da sala não são confortáveis como a minha cadeira ortopédica do trabalho. (Mulher, 45 anos, ensino secundário)

A parte pior é [...] o facto de dispor de menos meios – scanner A3 e impressora de grande formato. (Mulher, 50 anos, ensino superior)

Enquanto que algumas destas condições refletem diferentes capacidades económicas das famílias, sendo assim fatores que reforçam desigualdades existentes, é também claro que há um espaço de intervenção, nomeadamente a nível das empresas empregadoras, que poderá contribuir para melhorar a experiência de teletrabalho, de uma forma mais equitativa, com potencial benefício a nível de resultados.

Mas igualmente claras são as assimetrias no que respeita às condições relativas à situação familiar. A transição súbita para o teletrabalho levou a uma diluição sem preparação das fronteiras entre os espaços e tempos do trabalho e os espaços e tempos da família. Na prática, a presença de mais pessoas durante mais tempo num mesmo espaço acarreta inevitavelmente a necessidade de alocação de mais tempo a tarefas domésticas – resultando, por exemplo, da necessidade de limpar e arrumar a casa com mais frequência ou de cozinhar mais refeições para a família. Da mesma forma, a presença de crianças em casa durante o dia – que, em condições normais, estariam noutros espaços e com outras pessoas, como a creche, a escola ou a casa de familiares – implica a dedicação de mais tempo ao seu cuidado.

Figura 11 - Tem condições adequadas em termos de equipamento e espaço para trabalhar em regime de teletrabalho



A influência destes fatores sobre a apreciação das condições para o teletrabalho é notória, assim como é notório que o novo contexto acaba por reproduzir as velhas assimetrias de género quanto à distribuição do trabalho doméstico e de cuidado às crianças. Entre os homens e as mulheres em agregados sem crianças, a proporção que considera ter as condições necessárias ao teletrabalho em termos de situação familiar é superior face à registada para o conjunto da amostra, respetivamente em 13 p.p. e 16 p.p. Por contraste, essa mesma proporção é claramente inferior à amostra entre aqueles que viviam em agregados com crianças – menos 17 p.p. no caso

dos homens em agregados e 23 p.p. no caso das mulheres (Figura 12). Tendência semelhante encontra-se quando a pergunta versa diretamente sobre a gestão de tempo. Entre os homens e as mulheres que viviam em agregados sem crianças, a proporção que considera ter condições necessárias para o teletrabalho em termos de gestão de tempo é superior ao conjunto da amostra em 14 p.p. e 13 p.p. respetivamente. Já entre os homens que viviam em agregados com crianças, a proporção análoga é inferior em 12 p.p. ao conjunto da amostra, diferença que atinge os 23 p.p. para as mulheres (Figura 12).

É certo que estes dados são tributários da persistência de desigualdades de género na distribuição do trabalho doméstico e de cuidado das crianças, mesmo entre os estratos mais qualificados da população. Como tal, ultrapassam o domínio estrito do teletrabalho. No entanto, deixam também à vista um dos riscos da transição súbita e não preparada para o teletrabalho em contexto de pandemia: o prejuízo para a carreira profissional de quem tem filhos e filhas – e, dentro destes, das mulheres – que pode advir da adoção de formas de organização do trabalho e de avaliação de desempenho que sejam desajustados da sua realidade e das suas necessidades.

Ainda que este inquérito tenha apenas incidido sobre a experiência inicial deste processo de confinamento, a tensão resultante desta transição súbita é desde logo evidente, em especial para as pessoas com crianças a cargo. As mulheres e mães são particularmente sobrecarregadas nesta situação, o que é visível quando referem os aspetos positivos e negativos da experiência de teletrabalho:

Na verdade, sentimos que falhamos como profissionais, e como mães. Não trabalho todo o tempo que quero ou preciso, e acabo por negligenciar a minha filha em tudo o que não sejam os aspetos físicos básicos (higiene, alimentação). (Mulher, 36 anos, ensino superior)

No meu agregado familiar estamos todos (quatro membros; 2 jovens) em regime de teletrabalho a tempo inteiro, o que acaba por complicar a gestão familiar. No caso dos meus filhos, estudantes, o volume de trabalho aumentou muito, aumentando assim a ansiedade, requerendo uma atenção redobrada por parte dos pais.” (Mulher, 51 anos, ensino superior)

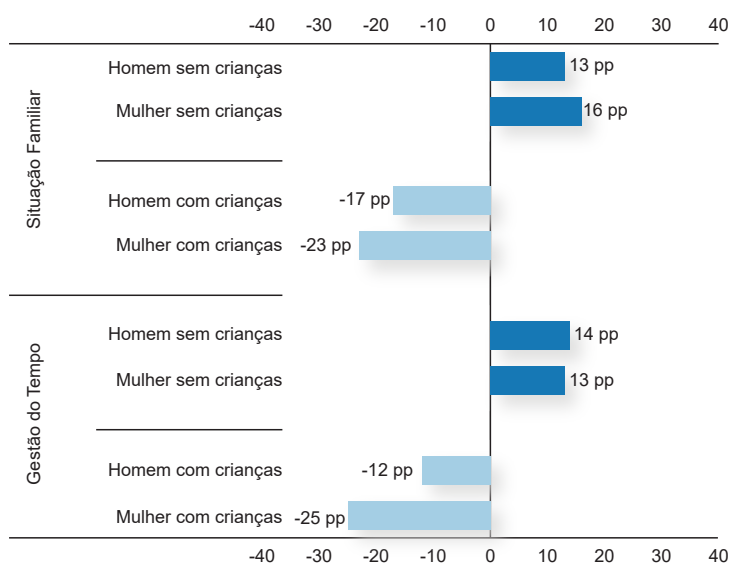
Esta desigualdade de género, que ainda persiste, é refletida, por exemplo, no tratamento diferenciado dado à situação de um pai, idêntica na sua essência, passando aqui a ser negativa na experiência de teletrabalho:

A não perceção dos meus filhos de que o pai não pode estar a brincar com eles porque está a trabalhar em casa. (Homem, 47 anos, ensino superior)

No entanto, é claro que as dificuldades são transversais a mães e pais, obrigados a partilhar a casa como local de trabalho, de ensino e de vida familiar. No caso seguinte, é o pai que assume as principais responsabilidades de acompanhamento diário:

Dificuldade em continuar a trabalhar em teletrabalho e apoiar dois filhos a estudar (pré-escola e 2º ciclo), continuando a minha mulher a trabalhar fora de casa. (Homem, 49 anos, ensino superior)

Figura 12 - Tem condições adequadas para o regime de teletrabalho em termos de situação familiar/gestão de tempo



3.3 Diferentes transições nos modos de trabalho em resposta à COVID-19

É também interessante constatar que as expectativas relativas ao fim das presentes condições de restrição, que impuseram a uma grande maioria destes e destas trabalhadoras alterações ao seu modo de trabalho, com a adoção de práticas de teletrabalho anteriormente não praticadas, refletem também de alguma forma estas mudanças. Assim, aqueles e aquelas trabalhadoras que não alteraram o seu regime de trabalho, quer porque continuam a deslocar-se para os seus locais de trabalho como anteriormente, quer porque já então trabalhavam em regime de teletrabalho, afirmam maior disposição para viver sob as atuais restrições até ao final do ano ou até daqui a um ano ou mais, registando 5 p.p. superiores ao conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras que passaram a adotar o teletrabalho, quer em permanência quer parcialmente. Por contraste, entre quem viu o seu modelo de trabalho alterar-se – isto é, que passaram para um regime de teletrabalho na sequência do confinamento – a proporção daqueles que concebem viver sob restrições até ao final do ano ou mais além é inferior em 1 p.p. ao conjunto da amostra (Figura 13).

A diferença registada entre estes dois grupos reflete não só a mudança na organização social da vida atual, mas também toda uma mudança em modos de trabalho induzida pela introdução do teletrabalho como modo de trabalho dominante, e das adaptações e incerteza que daí resultam. Um aspeto particularmente interessante da caracterização da mudança para regimes de teletrabalho nas respostas apresentadas é a frequente classificação de características deste processo como sendo positivas, por alguns inquiridos, ou negativas, por outros inquiridos. Estas diferentes experiências denotam, acima de tudo, ser este um processo essencialmente novo e ainda de reconhecimento. As condições de necessidade de confinamento são claramente identificadas como negativas, com impacto direto na redução dos contactos sociais no trabalho, com impactos quer na dimensão estrita de socialização e descontração, quer nos próprios processos de trabalho:

A pior [coisa] é a falta de contacto social, a pausa para café. (Homem, 51 anos, ensino secundário)

[negativo] Algum tipo de contacto social. Café virtual. (27 anos, ensino superior)

A pior coisa é que, tendo o meu trabalho uma dimensão criativa, sinto falta da minha equipa aqui ao lado para poder trocar ideias e debater propostas. (Homem, 48 anos, frequência de ensino superior)

Mas outras mudanças podem não ser tão facilmente classificáveis. Desde logo, a própria mudança que implica a aprendizagem de novos processos de trabalho tem diferentes leituras. Esta é considerada em algumas respostas como sendo positiva, proporcionando oportunidades de aprendizagem digital, mas indicada em outras respostas como um aspeto negativo do processo de teletrabalho:

A melhor coisa - aprendizagem coletiva dos recursos necessários ao teletrabalho. (Mulher, 52 anos, ensino superior)

Estou a aprender a usar plataformas e aplicações digitais que nunca usei e a perceber como a diferença de literacia digital é tão determinante na produtividade e motivação das pessoas em teletrabalho. (Mulher, 42 anos, ensino superior)

Dificuldades técnicas de equipamento e formação insuficiente para algumas tarefas. (Homem, 64 anos, ensino superior)

Note-se aqui também o modo como diferentes grupos etários adaptaram o seu modo de trabalho, sendo claro que a transição para o teletrabalho foi mais facilmente adotada pelos mais jovens. O grupo entre os 18 e os 34 anos que passaram a trabalhar só em regime de teletrabalho a tempo inteiro representam 4 p.p. superiores à média para este modo de trabalho, tendo o grupo de pessoas com 55 anos ou mais um valor de 4 p.p. inferiores à média. Esta diferença, com progressão clara ao longo dos diferentes grupos etários, sugere a influência das competências digitais no processo de transição para o teletrabalho, em grande parte dominado pelas tecnologias digitais (Figura 13).

Figura 13 - Sente-se preparado para viver sob as atuais restrições até ao final do ano ou até mais tarde

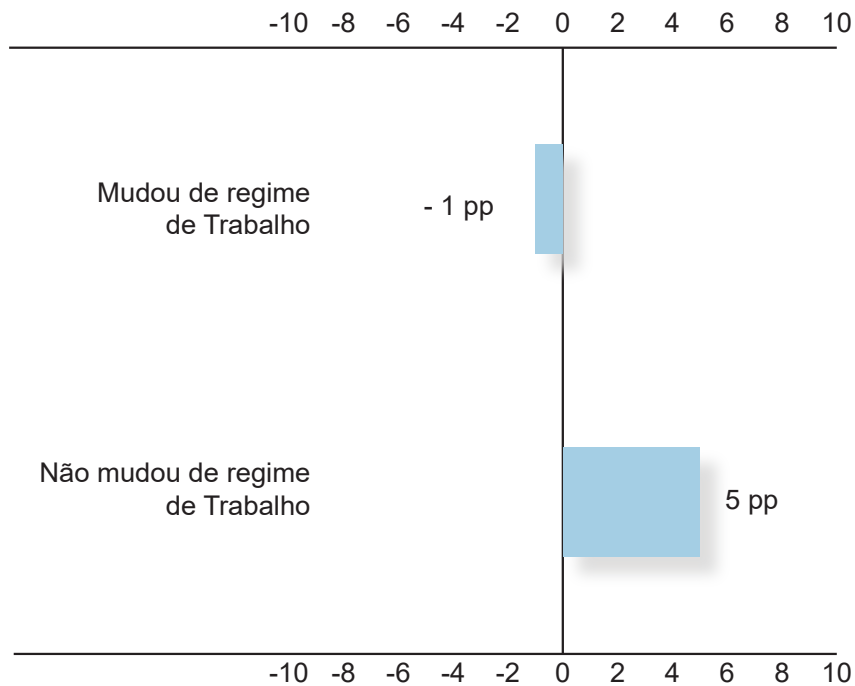
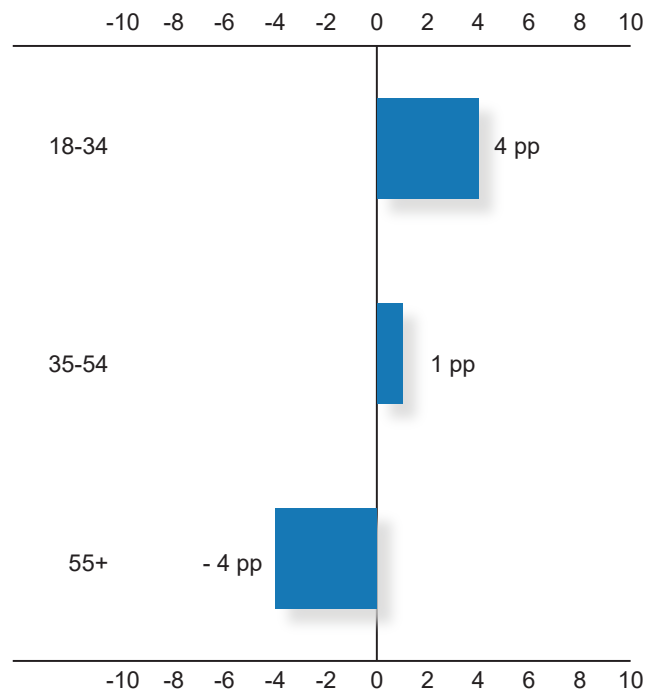


Figura 14 - Está em teletrabalho a tempo inteiro por grupo de idade



3.4 Os impactos da adoção do teletrabalho

A diversidade de leituras destas experiências reflete-se também numa forte preocupação com os resultados do trabalho à distância, do seu impacto na produtividade, mas, curiosamente, nem sempre pelo mesmo diapasão. A quebra da produtividade é uma conclusão apresentada em várias respostas, constatando múltiplos fatores a afetar negativamente a sua perceção de produtividade. Destes, sobressai a situação de incerteza em si: “[...] e estar atenta a notícias sobre o coronavírus tem diminuído a minha produtividade.” (Mulher, 37 anos, ensino superior). Mas outros fatores que afetam negativamente a produtividade estão relacionadas com a novidade da experiência de teletrabalho: v

A pior coisa é o aumento de reuniões de ponto de situação que nos faz perder muito tempo. (Homem, 49 anos, ensino superior)

Falta de prática na gestão de meios informáticos para conferências de grupo, e falta de acesso a documentos em rede no servidor da entidade patronal. (Homem, 49 anos, ensino superior)

A pior foi o fortíssimo aumento do número de notificações via WhatsApp, Slack, Skype, Hangouts. Tive que tomar medidas e durante certos períodos não ligo para poder avançar com o trabalho sem interrupções. (Homem, 53 anos, ensino superior)

A gestão de tempo e a articulação entre tempo de trabalho e tempo para a família são também frequentemente referidos como pontos críticos na experiência de teletrabalho:

A pior coisa é a necessidade de disciplina. (Mulher, 35 anos, ensino superior)

A pior: dificuldade de cortar entre o trabalho e a vida familiar/pessoal. (Homem, 56 anos, ensino superior)

A gestão de tempo e o foco necessário é essencial para trabalhar com sucesso em teletrabalho. (Homem, 39

anos, ensino superior)

Já trabalhava nesse regime mais de metade da semana. Gosto muito da possibilidade de teletrabalho, pela flexibilidade que permite. Neste contexto, porém, a conciliação com a vida familiar é muito difícil. (Mulher, 40 anos, ensino superior)

Note-se que as experiências são muito diversas e, por vezes, diametralmente opostas. Com efeito, conseguem-se encontrar vários inquiridos que salientam o impacto positivo na produtividade:

Em teletrabalho a produtividade é maior, a capacidade de concentração também, eliminam-se várias reuniões, momentos e conversas infrutíferas, assim como se ganha o tempo e dinheiro (o menos importante nesta equação) com o fim das deslocações. (Homem, 47 anos, frequência de ensino superior)

As grandes vantagens no teletrabalho, são a gestão do tempo, a capacidade de meios informáticos próprios, e as condições de concentração (quantidade e qualidade da produção). (Homem, 49 anos, ensino superior)

Consegue-se melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar. (Homem, 47 anos)

Conciliar vida familiar com profissional. Ter mais tempo para a família. (Mulher, 45 anos, ensino superior)

Torna-se assim claro que há um trajeto a desenvolver neste contexto de crise, que não se limita às condições de confinamento mas também está relacionado com a situação de incerteza, e em que há benefícios claros desta experiência a explorar. O diálogo entre entidades empregadoras e as suas trabalhadoras e trabalhadores é assim essencial. Deve-se notar novamente que de entre todas as respostas que referem o exercício de alguma forma de teletrabalho, mais de 90% consideram que as entidades empregadoras têm feito o suficiente para garantir as condições para exercício da profissão no regime de teletrabalho. Enquanto que o melhoramento de algumas destas condições, nomeadamente no que se refere ao equipamento e condições de trabalho, pode ser mais onerosa, outras há a nível da organização do trabalho que requerem também um novo modo de organização resultante do teletrabalho.

Isso mesmo é reconhecido em algumas das respostas que indicam quer as condições de autonomia, gestão de tempo e flexibilidade como características do teletrabalho (com impactos quer positivos quer negativos, como vimos em cima), mas também na organização do trabalho em equipa ou nas relações de hierarquia. É referido, por exemplo, a necessidade de gestão do tempo de trabalho/familiar não só pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras, como também pelas suas chefias, reconhecendo novas fronteiras num contexto de flexibilidade inerente à situação atual, mas que nem por isso dispensam a existência de limites:

A pior coisa do regime de teletrabalho é a falta de compreensão por parte da chefia de que continuam a existir dias de fim-de-semana e que não é adequado trabalhar nesses dias se não existirem situações urgentes. (Homem, 34 anos, ensino superior)

A novidade e dificuldade desta experiência é de qualquer modo reconhecido numa reflexão simétrica:

O teletrabalho tem sido complicado pela [d]esregulação dos horários de trabalho e porque, estando numa posição de chefia, implica um contacto permanente com os membros da equipa para confirmar que estão em segurança e motivados. (Homem, 41 anos, ensino superior)

Experiências distintas são também apresentadas relativamente aos processos de aprendizagem da monitorização do teletrabalho:

Alguns trabalhadores em teletrabalho precisam de meios de controlo para realização das tarefas atribuídas.

4.1 O impacto vivido ou antecipado do *layoff*

Dado que o processo de aplicação do inquérito ICS-ISCTE decorreu entre 25 e 29 de março, não é ainda muito revelador o número de pessoas que referem o impacto direto ou indireto desta medida nas suas profissões e/ou nas suas atividades económicas. De qualquer modo, encontram-se já várias referências ao *layoff*, tanto por parte de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, como de empregadores. Também é importante alertar que algumas das respostas foram realizadas antes da publicação do referido Decreto-Lei, não havendo na altura a possibilidade de esclarecimento em relação a algumas das dúvidas e angústias que aparecem nos testemunhos.

Para algumas pessoas a entrada em regime de *layoff* surge como uma forte probabilidade de acontecer, produzindo um impacto inevitável na economia doméstica:

Uma vez que outra pessoa do agregado trabalha em Lisboa, tem que ir de carro, e se o regime de *layoff* reduzir mais de 300 euros do seu ordenado, continuando a ser forçada a ir trabalhar e a pagar portagens e gasolina, irá sem dúvida afetar a possibilidade de pagar as contas. (Mulher, 41 anos, ensino superior)

Noutros casos, este já é uma realidade efetiva:

O meu companheiro veio para casa compulsivamente pois onde trabalha o patrão decidiu fechar... também porque foi obrigado devido ao tipo de comércio que efetuava. Prepara-se para entrar em *layoff*. (Homem, 36 anos, ensino secundário)

A entrada inevitável em *layoff* também é apontada por alguns empregadores, que na altura ponderavam aplicar um conjunto de opções difíceis de tomar:

Tenho uma empresa de organização de eventos que neste momento está completamente parada sem qualquer atividade, vou ter de entrar em *layoff* ou despedir e reduzir o meu vencimento por forma a aguentar a situação. (Homem, 48 anos, ensino superior)

A minha mãe e eu somos sócios de dois restaurantes que fecharam. Iremos ter os custos dos empregados e iremos entrar em *layoff*. No entanto estamos a entrar na altura do ano em que os restaurantes davam lucro real (primavera/verão). Não só não teremos lucros como teremos os encargos dos empregados que temos o dever de manter. (Homem, 42 anos, ensino superior)

Existem dois riscos que são enunciados decorrentes do *layoff*. O primeiro é a perda considerável de rendimento que este representa:

Eu ganho o salário mínimo mais alimentação, não é muito difícil ficar afetado. Ainda para mais quando percebo que muitos produtos já estão mais caros. Se ficar em *layoff* não ganho subsídio de alimentação, perco logo 150 euros. Ficar em casa leva a mais gastos de luz, água, comida... Neste momento já me sinto afetado por estar a gastar mais dinheiro no mesmo tipo de compras que faço semanalmente. (Homem, 32 anos, ensino superior)

Tive um decréscimo de 300 euros no ordenado (supressão das ajudas de custo). Espero um decréscimo de 500, no próximo mês, em que passarei a regime de *layoff*. De 1000 euros, passarei a receber 500. (Mulher, 42 anos, ensino superior)

O impacto desta medida também é perspetivado na relação com outras situações vulneráveis que afetam familiares mais próximos:

A minha mãe é doente de risco, portanto teve de vir para casa para resguardo, ou seja, o rendimento passou

a ser de 55% do que era, um dos meus patrões meteu *layoff* portanto os rendimentos estão mais reduzidos. (Mulher, 25 anos, ensino superior)

Outro risco que surgiu em diversas respostas é a possibilidade do *layoff* representar uma espécie de antecâmara para o desemprego:

Redução do meu ordenado para 66% e o meu marido trabalha numa multinacional americana, vai ter uma semana de *layoff* na empresa, para além de anunciarem que vão despedir futuramente. (Mulher, 34 anos, ensino superior)

O meu emprego, poderá acontecer um *layoff* ou mesmo despedimento pois num cenário bom, dois meses sem faturar não é fácil para entidade empregadora fazer face a todas as despesas com funcionários. Somos uma empresa prestadora de serviços, se não estamos a prestar serviço não recebemos, ainda estou em teletrabalho, mas não sei se depois destes dias continuarei. (Mulher, 39 anos, ensino superior)

Preocupa-me o rendimento familiar se a partir do *layoff* da minha parceira se passar para um despedimento. E de perder o meu rendimento. Tenho dívidas por pagar, o rendimento é essencial para lhes fazer face. (Homem, 42 anos, ensino superior)

No conjunto do agregado familiar a entrada provável em situação de *layoff* pode coexistir com a possibilidade de outro membro do agregado ir diretamente para o desemprego:

Irei passar para *layoff*, indefinidamente. O meu marido é professor contratado, quando acabar o contrato, muito provavelmente ficará no desemprego, uma vez que este ano não se prevê mais concursos. (Mulher, 38 anos, ensino superior)

O cenário de incerteza que afeta a qualidade de vida presente e, ao mesmo tempo, compromete as oportunidades de futuro é um sentimento dominante em muitos dos testemunhos:

A minha esposa trabalha na área do Turismo - Hotelaria e o seu hotel encontra-se fechado e em *layoff* com apenas 60% do rendimento. Dado que o hotel já apresentava alguns problemas de tesouraria a indefinição e incerteza relativamente ao futuro, diminui todas as nossas expectativas e projetos de vida. (Homem, 40 anos, ensino superior)

O *layoff* é assim vivido como mais um fator de vulnerabilidade, entre vários que afetam o agregado familiar ou a família mais próxima:

Somos duas pessoas em regime de *layoff* simplificado, sendo que um de nós ainda se encontra de baixa por acidente de trabalho e quando tiver alta, passará para este regime. (Mulher, 26 anos, ensino secundário)

O meu filho tem duas atividades (ambas a recibos verdes) e que estão paradas, logo não recebe. A empresa da minha mulher vai entrar em *layoff*. (Homem, 74 anos, ensino médio)

Outro dado a sublinhar é o facto de em muitas famílias os respetivos elementos exercerem atividades diversificadas, nas quais coexistem diferenciados estatutos e situações profissionais. Nestas, o *layoff* pode assumir configurações distintas em função da articulação específica entre as várias atividades desenvolvidas.

Temos uma microempresa familiar na área da fotografia e publicidade que teve todos os trabalhos cancelados nos próximos três meses. Portanto não irá faturar pelo menos no próximo trimestre e as contas continuam a aparecer. Levará muito mais do que três meses para recuperar... Um outro membro da família trabalha para uma empresa que entrou em *layoff* portanto o rendimento mensal será menor. E, por último, eu fiquei

Face à situação de desemprego que vinha de trás, todos os esforços ativos de reingresso no mercado de trabalho são agora vistos como frustrados e inconsequentes:

Em situação de desemprego de longa duração e em procura ativa de emprego, prestei provas em diversos concursos tendo sido selecionada para a fase seguinte em quatro ou cinco dessas candidaturas. No entanto, desde fevereiro, nenhuma dessas fases seguintes foi agendada e não o será, obviamente, enquanto durar a situação de pandemia. (Mulher, 52 anos, ensino superior)

Fiquei sem trabalho há pouco tempo. Tinha várias entrevistas agendadas para princípios de março que foram canceladas devido à pandemia. Além disso, dou aulas particulares e também tive de deixar essa atividade. Preocupa-me o facto de ficar desempregada muito tempo devido à crise económica que aí vem. (Mulher, 38 anos, ensino superior)

Contudo, no presente momento, o grande risco é o de se juntar ao desemprego existente de um dos elementos do mesmo agregado (anterior à crise) outras situações de desemprego ou de perda substancial de rendimento provocadas pela atual suspensão das atividades económicas devido à pandemia. Nestes testemunhos, surgem dúvidas em relação à sua elegibilidade na resposta das políticas implementadas pelo governo. Todavia, algumas delas foram, entretanto, enquadradas e parcialmente abrangidas na legislação em vigor, como o trabalho independente:

Uma das pessoas está em situação de desemprego e de momento não será possível prolongar o subsídio e garantidamente não será fácil de encontrar um emprego agora. Outra pessoa trabalha na restauração, que como sabemos é um setor muito afetado. (Mulher, 32 anos, ensino superior)

O meu namorado vive de trabalhos freelance com eventos relacionados com surf, que foram todos adiados e, nesse sentido, não receberá dinheiro durante estes meses, o que afetará a nossa vida, sendo eu desempregada. (Mulher, 42 anos, ensino superior)

Estou desempregada com subsídio, mas o meu marido trazia um rendimento razoável como consultor imobiliário só que agora como é trabalhador independente e não tem tido nenhum contacto de clientes não tem qualquer rendimento. O meu rendimento não é suficiente e o Estado não contempla atribuição de apoio para trabalhadores independentes num agregado onde há esteja a ser atribuído um complemento social. (Mulher, 46 anos, frequência de ensino superior)

Eu estou desempregada e o meu marido é advogado e teve de fechar o escritório. Alguns assuntos podem tratar telefonicamente, mas os processos judiciais estão parados, pelo que os rendimentos deixaram de existir. As despesas continuam: rendas do escritório e despesas fixas (luz e água), assim como as de casa (empréstimo habitação, despesas de luz, água e gás que aumentaram). (Mulher, 43 anos, frequência de ensino superior)

É importante frisar que já se identificam casos que testemunham a experiência do desemprego como efeito direto da presente crise:

Já fui notificada acerca da extinção do meu posto de trabalho e conseqüentemente irei para situação de desemprego pela primeira vez na minha vida. Assim sendo, já começamos a planear formas de poupança de dinheiro. (Mulher, 40 anos, ensino superior)

O meu marido recebeu carta a informar que não renovarão contrato de trabalho que caduca em maio. Ia para o terceiro contrato e vai para casa, por isso a partir de junho se não arranjar nada, entretanto receberá o subsídio de desemprego. (31 anos, ensino superior)

O meu ex-marido (pai da minha filha) que partilhava as despesas escolares e outras da filha ia começar novo emprego no dia em que a empresa fechou portas por causa do novo coronavírus - resultado: menos rendimentos nos próximos tempos a agravar uma situação de desemprego que já tinha alguns meses. (Mulher, 50 anos, ensino superior)

Outras pessoas antecipam como muito provável a ida para o desemprego (própria ou de alguém próximo), nomeando inclusivamente más práticas da parte do empregador:

Estou em regime de teletrabalho, no entanto vamos ser enviados para o fundo de desemprego. O meu salário vai ser reduzido para metade. (Mulher, 23 anos, ensino superior)

O meu parceiro estava a terminar o terceiro contrato de trabalho, iria passar a efetivo, contudo, com o encerramento da loja uma vez que não sabem quando irá voltar a abrir, o contrato não foi renovado, ou seja, ficou desempregado. (Mulher, 28 anos, ensino secundário)

A minha companheira já foi avisada que provavelmente vai perder o emprego. Neste momento está de “férias”, no final das férias deve ir para o desemprego. (Homem, 40 anos, ensino secundário)

A pergunta 37 do questionário solicitava aos inquiridos que descrevessem as suas maiores preocupações sobre o momento presente e sobre o futuro tanto ao nível da sua vida particular como a uma escala mais ampla da sociedade e da economia. Algumas respostas revelam uma certa profundidade reflexiva na leitura do impacto geral do desemprego e de outros fatores associados. Deixamos aqui quatro reflexões a título de ilustração:

O desemprego. Tenho menos de 30 anos. Embora tenha (recentemente) visto estabilizada a minha situação profissional (contrato na Função Pública, integrado pelo PREVPAP), sei que muitas pessoas da minha geração não poderão dizer o mesmo. Ainda para mais, com uma economia tão dependente do turismo (consequência das decisões económicas tomadas no passado recente), ficámos brutalmente expostos. Tanto a perda do poder de compra das famílias como a indisponibilidade para viajar vão significar menos receitas para este setor. Podíamos ter tomado outras decisões (apostando em setores mais intensivos em conhecimento, ciência e tecnologia), mas não o fizemos. Quando a economia e a sociedade (em toda a Europa) começarem a recuperar, os setores e as economias que mais vão contribuir para isso vão ser as mais próximas e as que mais investem em saúde, em ciência, em tecnologia. Portugal demorará a recuperar, depois de todos já termos recuperado da COVID-19. O desemprego irá refletir isso mesmo, inevitavelmente. (Homem, 28 anos, ensino superior)

O que me preocupa é como e quando vamos conseguir sair deste pesadelo. Também me preocupa muito as pessoas que já tinham um rendimento económico que só lhes dava para viver o dia-a-dia e que com esta pandemia estão muito aflitas e sem solução a curto prazo. Preocupa-me também que o setor da banca e da finança se aproveite, novamente, e aumente os lucros à custo da desgraça alheia. Preocupa-me também que o patronato se aproveite desta situação para tornar ainda mais precária a situação dos trabalhadores. Preocupa-me que aumente o desemprego e cresça o número de pessoas a viver à margem da sociedade. (Homem, 70 anos, ensino superior)

Preocupa-me o estado em que a economia vai ficar e novamente o elevado desemprego que vai provocar muita miséria e desalento e novamente os jovens com problemas que os obrigam a emigrar e ficarmos com um país cada vez mais envelhecido e por isso com mais dificuldade em sobreviver. (Homem, 32 anos, ensino secundário)

O facto dos meus filhos e da sua geração que começou recentemente a trabalhar e a tornarem-se financeiramente independentes vejam o espectro de desemprego e de grandes dificuldades de vida, sem

Referências Bibliográficas

- Banco de Portugal & Instituto Nacional de Estatística (2020, abril, 14). *Inquérito rápido e excepcional às empresas*. BP & INE.
https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/documentos-relacionados/iree_20200414.pdf
- Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2020). *O regresso do desemprego massivo?* (Estudos CoLABOR, N°1/2020). CoLABOR – Laboratório para o Trabalho, Emprego e Proteção Social.
https://colabor.pt/wp-content/uploads/2020/04/CoLABOR_Estudos_CoLABOR_1.pdf
- Eurofound & International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social. (2019). *Quadros de Pessoal 2018*. GEP-MTSS.
<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2018pub.pdf/cc4c0882-5eb7-4cb4-8976-d4a3973d34dc>
- Heloísa, P., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social e CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho.
http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf
- Instituto de Informática (2020). Dados Mensais LayOff mar. 2005 fev. 2020 [Ficheiro Excel] *Segurança Social*.
http://www.seg-social.pt/documents/10152/1864901/LayOff+Dados+Mensais+200503_a_202002.xls/92ca3c6e-d4b5-404e-a8de-5d19fe6195c6
- Instituto Nacional de Estatística (2019a). Taxa de risco de pobreza (Após transferências sociais - %) por Sexo e Grupo etário, Anual [Indicador Portal INE, atualizado a 26 de novembro de 2019]. INE.
https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0004206&contexto=bd&selTab=tab2
- Instituto Nacional de Estatística (2019b). Taxa de risco de pobreza (após transferências sociais - %) da população residente com 18 e mais anos de idade por sexo e condição perante o trabalho (mais frequente), Anual [Indicador Portal INE, atualizado a 26 de novembro de 2019]. INE.
https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0004211&contexto=bd&selTab=tab2
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2020). *COVID-19: informação relativa a famílias e empresas no âmbito do MTSSS*. MTSSS. [Documento em formato PDF distribuído aos parceiros sociais, com dados relativos a 6 e 7 de abril de 2020].
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2020, abril, 16). Indicadores MTSS COVID-19 MTSS. [Ficheiro Excel].
http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/127072/Monitorizacao_Diaria_COVID-19-MTSSS+14_abril_2020.xlsx/d947ba81-d54d-456e-ae67-106fa51ac06e

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 encontra-se a desenvolver a plataforma digital DataLABOR, dedicada à divulgação de informação estatística e jurídica centrada 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



Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra



Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) CIESO-IUL



Instituto de Direito Económico, Financeiro e Fiscal



Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade



Santa Casa da Misericórdia de Lisboa



Delta Café - Sociedade Centro de Participações Sociais, SA



MOTA-ENGIL, SPCP, S.A.



SONAE Corporate, S.A.

Cofinanciado por:

