

Exmo. Senhor Dr. António Pedro Roque da Visitação Oliveira

Presidente da 10.ª Comissão Permanente da Assembleia da República da XIV Legislatura

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Exmas. Senhoras Deputadas/ Exmos. Senhores Deputados

Assunto: Apreciação pública do Projeto de Lei 808/XIV/2.ª - Procede à regulação do teletrabalho.

Para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 324.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/ 2014, de 20 de junho e posteriores alterações), a Comissão de Trabalhadores (CT) do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE) vem remeter a V. Exas. alguns contributos, em sede do processo de apreciação pública do Projeto de Lei 808/XIV/2.ª - Procede à regulação do teletrabalho, apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Socialista (PS), no passado dia 23 de abril de 2021.

Em primeiro lugar, a CT do INE gostaria de saudar a iniciativa legislativa apresentada pelo Grupo Parlamentar do PS, considerando a pertinência e atualidade do tema do teletrabalho, não só no contexto da pandemia de COVID-19, como também no âmbito do que se perspetiva ser o futuro (próximo) das relações laborais e dos diferentes regimes e formas de prestação de trabalho.

Com vista a demonstrar a fundamentação dos contributos que agora remetemos a V. Exas. enviamos para V. conhecimento o Relatório sobre Teletrabalho no INE - Follow-up: Inquérito de opinião aos trabalhadores do Instituto Nacional de Estatística, I.P., elaborado pela anterior CT, em julho de 2020, destacando-se como principais conclusões as seguintes:

- ✓ Dos 421 trabalhadores que tiveram a experiência de trabalhar em regime de teletrabalho, 85,7% gostariam de continuar a desempenhar as suas funções desse modo, 56,5% dos quais enquanto fosse possível (sem um prazo pré-definido) e 40,4% a “Tempo inteiro – 5 dias por semana”;
- ✓ Estes 421 trabalhadores classificam a experiência em regime de teletrabalho como positiva, com uma maioria de classificações igual a 6-Muito positivo;
- ✓ A grande maioria (64,8%) dos trabalhadores gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho 5 ou 4 dias por semana;

- ✓ 14,7% preferem 3 dias em teletrabalho e 2 presencialmente;
- ✓ 10,0% preferem o trabalho presencial;
- ✓ 12,5% preferem as opções em espelho;
- ✓ Os trabalhadores discordaram das seguintes afirmações: *“Em teletrabalho é difícil comunicar com os superiores hierárquicos”, “O teletrabalho põe em causa a segurança dos sistemas de informação (incluindo, dados pessoais)” e “O teletrabalho dificulta a gestão/monitorização da produtividade dos trabalhadores por parte das chefias”*.
- ✓ Os trabalhadores expressaram uma maior concordância com as seguintes afirmações: *“O teletrabalho permite poupar tempo e dinheiro com deslocações casa-trabalho”, “Um modelo misto de trabalho presencial e à distância devia ser permitido no INE de forma generalizada” e “O teletrabalho permitiu assegurar o cumprimento dos objetivos do INE durante a pandemia COVID-19”*.

Relativamente ao Projeto de Lei 808/XIV/2.^a, gostaríamos de referir o seguinte:

1. O artigo 2.º do referido Projeto de Lei estabelece uma tipologia de regimes de trabalho que inclui designadamente o trabalho à distância, o teletrabalho, o trabalho no domicílio e o trabalho presencial. De definição de cada um dos conceitos não resulta totalmente evidente se o trabalho à distância inclui o teletrabalho e o trabalho no domicílio, sugerindo-se uma clarificação/ densificação dos referidos conceitos, bem como uma previsão legal mais flexível e adequada a regimes de trabalho mistos ou híbridos, que conjuguem o teletrabalho com o trabalho presencial e, ainda, o enquadramento de trabalhadores “nómadas digitais”.
2. No n.º 1 do artigo 4.º, propomos que se clarifique que o acordo de teletrabalho, a existir, não pode derogar o acordo de trabalho inicial, designadamente quanto à remuneração e outros direitos fundamentais dos trabalhadores.
3. Na alínea a) do n.º 4 do mesmo artigo, consideramos que a indicação obrigatória de um local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho poderá traduzir-se na indicação do domicílio do trabalhador como local de trabalho, para a maioria/generalidade dos acordos que venham a ser celebrados. Esta situação não se revela totalmente compatível com a flexibilidade que caracteriza a realidade dos trabalhadores “nómadas digitais”, nem com a criação de centros de co-working para a instalação de trabalhadores em regime de teletrabalho, que vem sendo anunciada pelo Executivo, contribuindo, em nosso entender, para a fixação, de forma mais ou menos rígida do domicílio do teletrabalhador como local de trabalho com carácter quase obrigatório.

4. Ainda no mesmo artigo, o n.º 7 confere uma discricionariedade excessiva à entidade empregadora para definir as atividades e condições em que a adoção do teletrabalho na organização poderá ser aceite.

A título meramente exemplificativo, podemos referir a experiência recente do INE, cujo Conselho Diretivo (CD) aprovou uma Ordem de Serviço (R/28/2019), em 30 de dezembro de 2019, que dispunha, entre outras matérias, sobre o regime de teletrabalho, referindo expressamente o seu caráter de excecionalidade e estabelecendo que *“(…) pode ser autorizado o regime de teletrabalho, após parecer favorável e devidamente fundamentado do respetivo dirigente, aos trabalhadores que se encontrem em situação de recuperação gradual de doença prolongada, desde que comprove que se encontra apto para o trabalho. Outras situações serão analisadas caso a caso, tendo em conta, nomeadamente, as características das Unidades Orgânicas em que os trabalhadores se encontram afetos.”*

Ora, salvo melhor opinião, os critérios fixados pela Ordem de Serviço do CD do INE, que visava, à época, “regulamentar internamente o teletrabalho”, revelam-se demasiado restritivos, reservando-se a autorização para casos excecionais, prevendo expressamente a situação de recuperação de doença prolongada, e atribuindo um caráter discricionário e quase arbitrário para todas as outras situações.

Estamos em crer que estes exemplos de discricionariedade absoluta das entidades empregadoras devem ser evitados, até porque se revelam incompatíveis com os objetivos enunciados pelo atual Governo em matéria de teletrabalho na Administração Pública.

5. No n.º 2 do artigo 5.º propomos que se clarifique que não existe um limite de renovações do acordo de teletrabalho, celebrado entre entidade empregadora e trabalhador.
6. Relativamente ao disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º, sublinhamos que a atual redação não clarifica, nem define as regras de pagamento pelo empregador das despesas adicionais em que o trabalhador incorra por se encontrar em regime de teletrabalho, apenas estabelece que cabe à entidade empregadora suportar tais encargos e faz depender este pagamento do acordo (prévio) do empregador.

Afigura-se-nos pouco exequível quantificar ou determinar quais os acréscimos de custos de energia que poderão ser imputados ao regime de teletrabalho, por exemplo.

Por outro lado, há que ter em conta que os trabalhadores em teletrabalho registam poupanças (ou pelo menos não incorrem nos habituais custos) por não terem de se deslocar diariamente ao local de trabalho (ex: custos com portagens, combustível,

estacionamento, títulos de transporte, etc.), mantendo o direito a receber o subsídio de refeição.

Questionamos também a equidade desta previsão normativa relativamente aos trabalhadores que continuarão a desenvolver a sua atividade no regime presencial, que poderão percecionar (de forma “errónea”) esta comparticipação de despesas como um incremento salarial que “privilegia duplamente” os trabalhadores em regime de teletrabalho: não só podem trabalhar a partir do seu domicílio ou fora das instalações da entidade patronal, como ainda são compensados financeiramente por isso. Sublinhamos que a CT do INE discorda em absoluto desta perceção do regime de teletrabalho enquanto “(duplo) privilégio” concedido a alguns trabalhadores.

Estamos igualmente em crer que o facto de as entidades empregadoras serem obrigadas a custear as despesas dos trabalhadores com o regime de teletrabalho poderá constituir fundamento para o indeferimento da esmagadora maioria das solicitações dos trabalhadores para que se lhes passe a aplicar o regime de teletrabalho.

Ou seja, estas normas, que se pretende que acautelem os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, poderão acabar por ser opositoras aos interesses dos mesmos, contribuindo para o aumento da probabilidade de lhes ser recusada a prestação de trabalho neste regime.

Não sendo esta uma questão de fácil resolução, é nossa opinião que a mesma deverá merecer uma reflexão mais aprofundada em sede de apreciação do Projeto de Lei na especialidade, por parte dos diferentes Grupos Parlamentares.

Ainda em nosso entender, caso se opte por manter a obrigatoriedade da entidade empregadora suportar os custos em que o trabalhador incorre por se encontrar em regime de teletrabalho, será preferível fixar um valor diário ou mensal, à semelhança do que sucede com o subsídio de alimentação, para que o preceito normativo possa ser mais fácil de operacionalizar.

Seria igualmente importante acautelar que esta compensação fosse fixada, mantendo a igualdade de todos os trabalhadores em regime de teletrabalho na mesma organização, sob pena deste mecanismo poder ser utilizado para promover a diferenciação salarial, em função de acordos individualmente celebrados com cada um dos trabalhadores e independentemente dos acréscimos de despesa em que o trabalhador possa realmente incorrer.

Se tal não for salvaguardado, em última análise, a entidade empregadora poderá autorizar a aplicação do regime de teletrabalho apenas a determinados trabalhadores

que terá interesse em promover ou valorizar salarialmente, sem incorrer num aumento da massa salarial de toda a organização.

7. Propomos a reformulação do n.º 3 do artigo 10.º, passando o mesmo a prever igualmente a impossibilidade de recurso a instrumentos e sistemas que controlem o tempo de permanência/ausência dos trabalhadores no posto de trabalho, por meios eletrónicos.
8. Sugerimos que seja suprimido o n.º 4 do artigo 10.º por se tratar de uma exigência absolutamente desproporcional e injustificada, imposta apenas aos trabalhadores em regime de teletrabalho, que não é aplicável aos demais trabalhadores da organização. Este tipo de exigências em nada contribui para a simplificação de processos nas organizações, podendo redundar num acréscimo de tarefas que pouco contribui para acrescentar valor ao trabalho realizado.
9. Gostaríamos ainda de sugerir a V. Exas que equacionassem a alteração do n.º 5 do artigo 10.º, passando a constituir contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 2 a 4 do presente artigo.
10. O n.º 3 do artigo 11.º recorre à utilização de um conceito vago e indeterminado, prevendo “outras situações” que exijam a presença física dos trabalhadores. Recomendamos que se tipifiquem exemplos destas outras situações no articulado do diploma, ainda que de forma não exaustiva. De outra forma, incorremos no risco de ver subvertido o regime de teletrabalho, pelas entidades empregadoras, com recurso a este expediente jurídico.
11. Sugerimos igualmente que se acautele que a convocação para comparecer nas instalações da empresa ou noutro local, além de uma antecedência mínima de 48 horas, seja obrigatoriamente realizada por escrito (designadamente por correio eletrónico remetido durante o horário normal de trabalho), sendo admissível a comunicação da impossibilidade do trabalhador comparecer no local, por motivos atendíveis e/ou justificados, nas 24 horas subsequentes à receção dessa comunicação, também sob a forma escrita.
12. A alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º recorre, uma vez mais, a um conceito vago e indeterminado ao prever “situações de força maior”, devendo reforçar-se o carácter absolutamente excepcional destes contactos.
13. Sugerimos ainda que o incumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º além de constituir contraordenação muito grave, passe a configurar uma prática de assédio laboral, com a necessária alteração do disposto no n.º 2 do mesmo artigo.

14. Do elenco de deveres especiais do empregador consagrados no n.º 1 do artigo 12.º deveria constar igualmente o respeito pela privacidade do teletrabalhador e da respetiva família.
15. Consideramos que o artigo 14.º se revela pouco adequado às realidades dos trabalhadores “nómadas digitais”, aos espaços de co-working criados especificamente para a instalação de trabalhadores em regime de teletrabalho, assim como para regimes mistos ou híbridos que conjuguem trabalho presencial com teletrabalho. Propomos que se clarifique que os acidentes de trabalho são cobertos pelos seguros de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, independentemente do local de trabalho em que seja desenvolvida a atividade profissional do trabalhador.
16. Solicitamos a V. Exas. a supressão da proposta consubstanciada no atual n.º 2 do artigo 17.º, sendo apenas admissível que a retribuição possa ser total ou parcialmente determinada em função dos resultados da atividade ou do grau de realização de objetivos quando tal conste expressamente do contrato de trabalho inicial do trabalhador ou se tal regime for aplicável a todos os trabalhadores da organização e não apenas aos trabalhadores em regime de teletrabalho.
17. Sugerimos, à semelhança da proposta que apresentámos para alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º, que a violação do disposto no n.º 1 do artigo 18.º além de constituir contraordenação muito grave, passe a configurar uma prática de assédio laboral.
18. Relativamente ao artigo 20.º, propomos que seja alterada a designação do artigo, uma vez que o referido preceito não dispõe apenas sobre organizações sindicais, mas também sobre comissões de trabalhadores.
19. Ainda no que concerne ao artigo 20.º, consideramos que seria relevante prever a possibilidade de os trabalhadores participarem também em reuniões “virtuais” ou realizadas com recurso a meios telemáticos, assim como a possibilidade de exercerem o seu direito de voto por correio eletrónico ou com recurso a outros meios eletrónicos ou telemáticos.
20. Seria igualmente importante acautelar a emissão de parecer prévio obrigatório pelas comissões de trabalhadores sobre propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em fase de processo negocial, que disponham designadamente sobre teletrabalho.
21. Relativamente ao artigo 21.º, sugerimos que a fiscalização do cumprimento das normas de teletrabalho seja centralizada na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que já dispõe de recursos humanos e de conhecimentos e experiência consolidada sobre esta matéria, evitando-se a dispersão de atribuições e competências pela Inspeção-

Geral de Finanças e pelas Inspeções Setoriais, pouco vocacionadas para a fiscalização de questões laborais.

Por último, embora enaltecendo a originalidade do Projeto de Lei apresentado pelo Grupo Parlamentar do PS, que parece ser a única iniciativa legislativa a optar pela regulamentação complementar do Código do Trabalho em matéria de teletrabalho, sublinhamos que esta poderá comprometer os objetivos consagrados na Diretiva Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, ao não prever especificamente o alargamento das situações em que o trabalhador tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando tenha filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, ou quando seja cuidador de pessoas a seu cargo.

A opção legislativa do Grupo Parlamentar do PS poderá comprometer a transposição desta Diretiva para o ordenamento jurídico nacional, uma vez que tal alteração ao leque de situações previstas para o direito potestativo dos trabalhadores ao regime de teletrabalho apenas poderá ser operacionalizada pela alteração do disposto no Código do Trabalho.

Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

A Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional de Estatística

Contactos:

Domingos Rosário (Coordenador)

Jorge Fernandes (Coordenador-adjunto)

Comissão de Trabalhadores do INE, I.P.

Teletrabalho no INE

Follow-up

Inquérito de opinião aos trabalhadores do
Instituto Nacional de Estatística, I.P.

Julho 2020

ÍNDICE

1. Introdução	3
2. Análise de resultados	4
2.1 Caracterização dos respondentes	4
2.2 Trabalho em regime de teletrabalho	6
2.3 Opiniões sobre o regime de teletrabalho	16
3. Conclusão	19
4. Anexos	21

1. Introdução

Na sequência da declaração do estado de emergência, que tornou obrigatória a adoção do regime de teletrabalho a partir de meados de março de 2020, e da declaração da situação de calamidade, que reiterou a adoção obrigatória deste regime laboral, a Comissão de Trabalhadores (CT) entendeu ser oportuno proceder a uma nova auscultação dos trabalhadores sobre a aplicação do regime de teletrabalho no Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE).

Entre os dias 5 e 19 de junho de 2020, os trabalhadores puderam expressar a sua opinião através da resposta a um questionário eletrónico (disponível na secção “4. Anexos”). De modo a impedir respostas múltiplas, foi recolhido o *email* de cada respondente, tendo sido solicitado o endereço eletrónico pessoal do INE. Não obstante, este identificador não foi cruzado com as respostas dadas e foi eliminado após o fim do período de recolha e antes do início da análise. Na eventualidade de submissão de mais do que uma resposta com o mesmo endereço de *email*, apenas foi considerada válida a submissão mais recente.

Esta ação de controlo impediu que o questionário fosse anónimo, mas a CT garantiu a sua confidencialidade ao eliminar o endereço eletrónico antes da análise e ao proceder somente ao estudo dos dados agregados.

Por lapso, a questão Q10.9 não foi colocada como de resposta obrigatória na plataforma de resposta. Por esse motivo, seis trabalhadores, que tinham preenchido integralmente o restante questionário, deixaram esta questão em branco. De modo a aproveitar a totalidade das suas respostas, procedeu-se à imputação das respostas em falta com recurso ao método *hot-deck*. Este consistiu na substituição dos valores omissos da variável em causa pelos valores observados de um respondente similar ao não-respondente (dito “dador”), no que diz respeito a características como unidade orgânica, escalão etário, sexo, antiguidade, existência de dependentes a cargo, assim como respostas às questões Q1 (está em teletrabalho), Q2 (devido à pandemia) e Q6 (pretende continuar em teletrabalho). Na eventualidade de existência de múltiplos dadores, os mesmos foram diferenciados com base nas questões Q7 (até quando) e Q9 (modalidade preferencial de teletrabalho).

De seguida, apresenta-se uma breve análise dos resultados obtidos.

2. Análise de resultados

2.1 Caracterização dos respondentes

Foram obtidas 422 respostas válidas de um universo de 601 trabalhadores¹, o que corresponde a uma taxa de participação de 70,2%. Estes valores representam um aumento de 26,6 pontos percentuais na taxa de participação em relação ao inquérito realizado em janeiro de 2020 (mais 160 respostas válidas; 61,1%).

Houve pelo menos um participante em cada unidade orgânica, pertencendo o maior número de respostas ao Departamento de Recolha e Gestão de Dados (DRGD).

Quadro 1 - Unidade orgânica do respondente

Unidade orgânica	N.º	%	Unidade orgânica	N.º	%
CI	5	1,2	DES	32	7,6
Conselho Diretivo	2	0,5	DI	18	4,3
SCSE	5	1,2	DMSI	74	17,5
DAFP	5	1,2	DRGD	127	30,1
DCN	53	12,6	DRH	7	1,7
DEE	39	9,2	GC	4	0,9
Delegação Coimbra	8	1,9	GET	5	1,2
Delegação Évora	10	2,4	JC	4	0,9
Delegação Faro	3	0,7	PCQ	7	1,7
Delegação Porto	10	2,4	REC	4	0,9
Total			422	100,0	

Legenda:

CI - Serviço de Comunicação e Imagem
 SCSE - Secretariado do Conselho Superior de Estatística
 DAFP - Departamento de Administração Financeira e Patrimonial
 DCN - Departamento de Contas Nacionais
 DEE - Departamento de Estatísticas Económicas
 DES - Departamento de Estatísticas Demográficas e Sociais
 DI - Serviço de Difusão
 DMSI - Departamento de Metodologia e Sistemas de Informação
 DRGD - Departamento de Recolha e Gestão de Dados
 DRH - Departamento de Recursos Humanos
 GC - Gabinete Censos
 GET - Gabinete para a Coordenação das Estatísticas Territoriais
 JC - Serviço Jurídico e Contencioso
 PCQ - Serviço de Planeamento, Controlo e Qualidade
 REC - Serviço de Relações Externas e Cooperação

¹ De acordo com o Balanço Social de 2019 do INE, no ano transato, o Instituto tinha um total de 816 trabalhadores, dos quais 215 com contrato a termo (contratados para o Recenseamento Agrícola) e que foram retirados desta contagem por não terem recebido o convite à participação neste inquérito (não constam das listagens de email).

Dois terços das respostas foram de trabalhadoras do sexo feminino e cerca de 60% de trabalhadores com dependentes a cargo². Quando cruzadas estas duas variáveis de caracterização, observa-se que 63,7% das trabalhadoras que responderam têm dependentes a cargo, o que contrasta com 57,4% dos trabalhadores que participaram no estudo.

Quadro 2 - Sexo do respondente

Sexo	N.º	%
Homens	141	33,4
Mulheres	281	66,6
Total	422	100,0

Quadro 3 - Dependentes a cargo

Dependentes a cargo	N.º	%
Sim	260	61,6
Não	162	38,4
Total	422	100,0

Quadro 4 - Dependentes a cargo por sexo do respondente

Dependentes a cargo	Homens		Mulheres	
Sim	81	57,4%	179	63,7%
Não	60	42,6%	102	36,3%
Total	141	33,4%	281	66,6%

A maioria dos respondentes (77,0%) tem idade compreendida entre os 40 e os 59 anos e observa-se uma paridade de distribuição das trabalhadoras e trabalhadores pelos diferentes escalões de antiguidade no INE, sendo que 69,7% dos respondentes trabalham no Instituto num período que varia entre os 20 e os 34 anos e que 13,0% das respostas foram de trabalhadores que ingressaram no INE há menos de 5 anos.

Quadro 5 - Idade do respondente

Idade	N.º	%
18-24 anos	2	0,5
25-29 anos	16	3,8
30-34 anos	9	2,1
35-39 anos	22	5,2
40-44 anos	52	12,3
45-49 anos	66	15,6
50-54 anos	113	26,8
55-59 anos	94	22,3
60-64 anos	33	7,8
65 ou mais anos	15	3,6
Total	422	100,0

² Descendentes, ascendentes, etc..

Quadro 6 - Antiguidade no INE

Antiguidade	N.º	%
0 a 4 anos	55	13,0
5 a 9 anos	23	5,5
10 a 14 anos	13	3,1
15 a 19 anos	10	2,4
20 a 24 anos	93	22,0
25 a 29 anos	56	13,3
30 a 34 anos	145	34,4
35 a 39 anos	17	4,0
40 a 44 anos	4	0,9
45 e mais anos	6	1,4
Total	422	100,0

Quadro 7 - Antiguidade no INE por sexo do respondente

Antiguidade	Homens		Mulheres	
0 a 4 anos	17	12,1%	38	13,5%
5 a 9 anos	8	5,7%	15	5,3%
10 a 14 anos	5	3,5%	8	2,8%
15 a 19 anos	3	2,1%	7	2,5%
20 a 24 anos	29	20,6%	64	22,8%
25 a 29 anos	21	14,9%	35	12,5%
30 a 34 anos	45	31,9%	100	35,6%
35 a 39 anos	5	3,5%	12	4,3%
40 a 44 anos	3	2,1%	1	0,4%
45 e mais anos	5	3,5%	1	0,4%
Total	141	33,4%	281	66,6%

2.2 Trabalho em regime de teletrabalho

Apenas 4 dos 422 respondentes (0,9%) indicaram não se encontrar a trabalhar em regime de teletrabalho aquando da realização do inquérito. Dos 418 trabalhadores que se encontravam neste regime, 62,0% têm dependentes a cargo e 75,8% trabalham no INE há 20 ou mais anos.

Estes valores contrastam significativamente com o observado em janeiro do presente ano, em que apenas 10 dos 262 respondentes (3,8%) indicaram estar então a trabalhar em regime de teletrabalho, 9 dos quais com dependentes a cargo e 8 a trabalhar no INE há 20 ou mais anos.

Q1_i. Encontra-se atualmente em regime de teletrabalho?

	Total	Sexo		Dependentes a cargo	
		Homens	Mulheres	Sim	Não
Total	422	141	281	260	162
Sim	N.º 418	139	279	259	159
Não	4	2	2	1	3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	% 99,1	98,6	99,3	99,6	98,1
Não	0,9	1,4	0,7	0,4	1,9

Q1_ii. Encontra-se atualmente em regime de teletrabalho?

		Antiguidade no INE (em anos)									
		0 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 e mais
Total		55	23	13	10	93	56	145	17	4	6
Sim	N.º	55	23	13	10	93	55	143	16	4	6
Não		0	0	0	0	0	1	2	1	0	0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,2	98,6	94,1	100,0	100,0
Não		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	1,4	5,9	0,0	0,0

Há, no entanto, que enquadrar estes resultados no contexto de pandemia COVID-19 em que Portugal, e particularmente o INE, se encontrava aquando da recolha de dados do presente inquérito. Apesar da resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio, anular a obrigatoriedade de trabalho em regime de teletrabalho para a maioria da população de 1 de junho em diante, o INE, por opção de gestão, manteve os seus trabalhadores neste regime até 26 de junho, inclusivé.

Ainda assim, 12 dos 418 trabalhadores que estavam em regime de teletrabalho (2,9%) indicaram não se encontrar neste regime devido à pandemia COVID-19. Sendo idêntica a sua distribuição por sexo, observa-se que o número de trabalhadores com dependentes a cargo é o dobro dos que não têm essa responsabilidade. De referir, igualmente, que 50% desses respondentes trabalham no INE há 30 a 34 anos.

Q2_i. Está em regime de teletrabalho devido à pandemia COVID-19?

		Total	Sexo		Dependentes a cargo	
			Homens	Mulheres	Sim	Não
Total		418	139	279	259	159
Sim	N.º	406	134	272	251	155
Não		12	5	7	8	4
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	97,1	96,4	97,5	96,9	97,5
Não		2,9	3,6	2,5	3,1	2,5

Q2_ii. Está em regime de teletrabalho devido à pandemia COVID-19?

		Antiguidade no INE (em anos)									
		0 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 e mais
Total		55	23	13	10	93	55	143	16	4	6
Sim	N.º	55	22	13	10	90	54	137	16	3	6
Não		0	1	0	0	3	1	6	0	1	0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	100,0	95,7	100,0	100,0	96,8	98,2	95,8	100,0	75,0	100,0
Não		0,0	4,3	0,0	0,0	3,2	1,8	4,2	0,0	25,0	0,0

Destes 12 trabalhadores em regime de teletrabalho por outro motivo que não a pandemia COVID-19, 4 trabalham deste modo há menos de um ano e 5 há mais de um ano mas menos de dois. Os 3 restantes trabalhadores encontram-se em regime de teletrabalho há 2 ou mais anos.

Q3. Há quanto tempo trabalha em regime de teletrabalho?

	Total	Sexo		Dependentes a cargo	
		Homens	Mulheres	Sim	Não
Total	12	5	7	8	4
< 1 ano	N.º	4	2	2	3
1 a < 2 anos		5	2	3	3
2 ou + anos		3	1	2	2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 1 ano	%	33,3	40,0	28,6	37,5
1 a < 2 anos		41,7	40,0	42,9	37,5
2 ou + anos		25,0	20,0	28,6	25,0

No que respeita aos 4 trabalhadores que indicaram não se encontrar atualmente a trabalhar em regime de teletrabalho, 3 deles indicaram ter estado a trabalhar em regime de teletrabalho devido à pandemia COVID-19, mas que regressaram ao trabalho presencial durante o mês de junho.

Q4. Considerando a declaração do estado de emergência em março de 2020, porque não está atualmente em regime de teletrabalho?

	Total	Sexo		Dependentes a cargo	
		Homens	Mulheres	Sim	Não
Total	4	2	2	1	3
Porque as minhas funções não são compatíveis e tenho de trabalhar nas instalações do INE	N.º	0	0	0	0
Porque as minhas funções não são compatíveis e estou em casa sem trabalhar		0	0	0	0
Porque prefiro trabalhar nas instalações do INE e obtive autorização para isso		0	0	0	0
Estive em teletrabalho devido à pandemia COVID-19, mas regresssei ao trabalho presencial em junho	3	1	2	1	2
Outra razão.	1	1	0	0	1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Porque as minhas funções não são compatíveis e tenho de trabalhar nas instalações do INE	%	0,0	0,0	0,0	0,0
Porque as minhas funções não são compatíveis e estou em casa sem trabalhar		0,0	0,0	0,0	0,0
Porque prefiro trabalhar nas instalações do INE e obtive autorização para isso		0,0	0,0	0,0	0,0
Estive em teletrabalho devido à pandemia COVID-19, mas regresssei ao trabalho presencial em junho	75,0	50,0	100,0	100,0	66,7
Outra razão.	25,0	50,0	0,0	0,0	33,3

Considerando o grupo constituído pelos 418 respondentes que estavam em regime de teletrabalho aquando da realização do inquérito e pelos 3 respondentes que, não estando a trabalhar naquele regime, tinham estado durante o estado de emergência e regressado às instalações do INE durante o mês de junho, 85,7% indicaram que gostariam de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho.

Não se verificam diferenças significativas entre homens e mulheres, nem entre quem tem ou não dependentes a cargo. Porém, procedendo à mesma análise por antiguidade, observa-se em grupos de idêntica dimensão, como seja o dos “0 a 4 anos” e o dos “25 a 29 anos” com 55 e 56 respondentes, respectivamente, que aqueles com menor antiguidade parecem estar mais interessados em querer continuar a trabalhar em regime de teletrabalho.

Q6_i. Gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho?

		Total	Sexo		Dependentes a cargo	
			Homens	Mulheres	Sim	Não
Total		421	140	281	260	161
Sim	N.º	361	122	239	226	135
Não		60	18	42	34	26
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	85,7	87,1	85,1	86,9	83,9
Não		14,3	12,9	14,9	13,1	16,1

Q6_ii. Gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho?

		Antiguidade no INE (em anos)									
		0 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 e mais
Total		55	23	13	10	93	56	144	17	4	6
Sim	N.º	48	20	13	9	83	44	121	14	4	5
Não		7	3	0	1	10	12	23	3	0	1
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	87,3	87,0	100,0	90,0	89,2	78,6	84,0	82,4	100,0	83,3
Não		12,7	13,0	0,0	10,0	10,8	21,4	16,0	17,6	0,0	16,7

Dos 361 que indicaram que gostariam de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho, 56,5% indicaram que trabalhariam nesse regime enquanto fosse possível e 25,5% enquanto não houver uma vacina ou imunidade de grupo para a COVID-19.

Entre os que pretendem prosseguir em regime de teletrabalho sem um prazo definido, há uma maior proporção de homens (60,7%) do que de mulheres (54,4%), não havendo diferenças entre os que têm dependentes a cargo e os que não têm essa responsabilidade (56,6% e 56,3%, respetivamente). Esta resposta foi, igualmente, a mais selecionada por escalão de antiguidade, sendo a preferida de 65,9% dos que trabalham no INE há 25 a 29 anos e de 58,7% dos que trabalham há 30 a 34 anos.

Q7_i. Até quando?

		Antiguidade no INE (em anos)									
		0 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 e mais
Total		48	20	13	9	83	44	121	14	4	5
Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19		14	7	3	2	22	8	27	5	1	3
Enquanto for possível	N.º	28	11	6	4	45	29	71	7	2	1
Até setembro de 2020		1	1	2	0	7	4	6	1	0	0
Até ao final do ano de 2020		3	1	1	0	5	2	7	0	1	1
Outro prazo.		2	0	1	3	4	1	10	1	0	0
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19		29,2	35,0	23,1	22,2	26,5	18,2	22,3	35,7	25,0	60,0
Enquanto for possível	%	58,3	55,0	46,2	44,4	54,2	65,9	58,7	50,0	50,0	20,0
Até setembro de 2020		2,1	5,0	15,4	0,0	8,4	9,1	5,0	7,1	0,0	0,0
Até ao final do ano de 2020		6,3	5,0	7,7	0,0	6,0	4,5	5,8	0,0	25,0	20,0
Outro prazo.		4,2	0,0	7,7	33,3	4,8	2,3	8,3	7,1	0,0	0,0

Q7_ii. Até quando?

	Total	Sexo		Dependentes a cargo	
		Homens	Mulheres	Sim	Não
Total	361	122	239	226	135
Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19	92	30	62	56	36
Enquanto for possível	N.º 204	74	130	128	76
Até setembro de 2020	22	4	18	16	6
Até ao final do ano de 2020	21	7	14	7	14
Outro prazo.	22	7	15	19	3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19	25,5	24,6	25,9	24,8	26,7
Enquanto for possível	% 56,5	60,7	54,4	56,6	56,3
Até setembro de 2020	6,1	3,3	7,5	7,1	4,4
Até ao final do ano de 2020	5,8	5,7	5,9	3,1	10,4
Outro prazo.	6,1	5,7	6,3	8,4	2,2

A modalidade de teletrabalho mais selecionada pelos que gostariam de continuar a trabalhar em teletrabalho foi “Tempo inteiro – 5 dias por semana” (40,4%), seguida de “Tempo parcial – 4 dias teletrabalho e 1 presencial” (24,4%) e “Tempo parcial – 3 dias teletrabalho e 2 presencial” (14,7%).

Não houve diferenças entre homens e mulheres na escolha destas modalidades, mas houve entre os que têm dependentes a cargo e os que não têm esta responsabilidade, ainda que a ordem das modalidades preferidas se mantenha. Embora a diferença seja pouco significativa, são mais os que não têm dependentes a cargo que escolhem a opção “Tempo inteiro – 5 dias por semana” do que os que têm (41,5% e 39,8%, respetivamente).

Estes resultados diferem dos obtidos em janeiro do presente ano, quando a modalidade preferida por aqueles que não tinham ainda tido experiência em teletrabalho era o “Tempo parcial – 3 dias em teletrabalho e 2 presencial” (31,6%), seguida pelo “Tempo inteiro – 5 dias por semana” (18,0%) e pelo “Tempo parcial – 2 dias em teletrabalho e 3 presencial” (14,3%). Também então se observou uma diferença entre os que tinham dependentes a cargo e os que não tinham essa responsabilidade, mas de modo mais pronunciado: a modalidade escolhida pelos que tinham dependentes a cargo era “Tempo parcial – 3 dias em teletrabalho e 2 presencial” (37,5%) e pelos que não tinham essa responsabilidade era “Tempo inteiro – 5 dias por semana” (24,4%). Contrariamente ao que agora se verifica, em janeiro, existiam diferenças entre as preferências de homens e de mulheres. Os primeiros optavam por “Tempo parcial – 3 dias em teletrabalho e 2 presencial” (40,0%), enquanto as segundas também tinham esta modalidade como primeira preferência mas em menor grau (27,3%).

Estas diferenças entre os dois inquéritos parecem resultar da experiência de trabalhar em regime de teletrabalho, ainda que com as restrições impostas pela pandemia.

Q9. Qual a modalidade de teletrabalho em que gostaria de continuar a trabalhar?

	Total	Sexo		Dependentes a cargo	
		Homens	Mulheres	Sim	Não
Total	361	122	239	226	135
Tempo inteiro - 5 dias por semana	146	49	97	90	56
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) nos 5 dias da semana	2	0	2	2	0
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) em apenas alguns dias da semana	1	0	1	1	0
Tempo parcial - Alternar semanalmente (uma semana em teletrabalho e outra presencialmente)	33	11	22	20	13
Tempo parcial - Alternar quinzenalmente (duas semanas em teletrabalho e duas presencialmente)	12	2	10	6	6
Tempo parcial - 4 dias teletrabalho e 1 presencial	88	32	56	57	31
Tempo parcial - 3 dias teletrabalho e 2 presencial	53	19	34	31	22
Tempo parcial - 2 dias teletrabalho e 3 presencial	18	7	11	14	4
Tempo parcial - 1 dia teletrabalho e 4 presencial	2	0	2	1	1
Outra.	6	2	4	4	2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tempo inteiro - 5 dias por semana	40,4	40,2	40,6	39,8	41,5
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) nos 5 dias da semana	0,6	0,0	0,8	0,9	0,0
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) em apenas alguns dias da semana	0,3	0,0	0,4	0,4	0,0
Tempo parcial - Alternar semanalmente (uma semana em teletrabalho e outra presencialmente)	9,1	9,0	9,2	8,8	9,6
Tempo parcial - Alternar quinzenalmente (duas semanas em teletrabalho e duas presencialmente)	3,3	1,6	4,2	2,7	4,4
Tempo parcial - 4 dias teletrabalho e 1 presencial	24,4	26,2	23,4	25,2	23,0
Tempo parcial - 3 dias teletrabalho e 2 presencial	14,7	15,6	14,2	13,7	16,3
Tempo parcial - 2 dias teletrabalho e 3 presencial	5,0	5,7	4,6	6,2	3,0
Tempo parcial - 1 dia teletrabalho e 4 presencial	0,6	0,0	0,8	0,4	0,7
Outra.	1,7	1,6	1,7	1,8	1,5

Dos 60 que indicaram que não gostariam de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho, 70,0% justificaram a sua resposta indicando preferir trabalhar em regime de trabalho presencial.

Esta preferência foi mais mencionada entre as mulheres (71,4%) do que entre os homens (66,7%) e mais entre os que não têm dependentes a cargo (76,9%) do que entre os que têm (64,7%). O regime presencial foi também a razão mais referida por aqueles com pelo menos 20 anos de INE (75,6% dos que trabalham no INE há 20 a 34 anos), mas também por 60,0% dos que trabalham há menos de 10 anos no Instituto.

Note-se que, 10,0% dos que não gostariam de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho, consideram que as suas funções não se adequam a esta forma de trabalho.

Q8_i. Por que razão?

	Total	Sexo		Dependentes a cargo	
		Homens	Mulheres	Sim	Não
Total	60	18	42	34	26
Prefiro o regime de trabalho presencial	42	12	30	22	20
Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho	6	2	4	3	3
Tenho a ideia de que o teletrabalho só é possível para situações muito concretas (doenças próprias ou apoio a familiares com quem viva, por exemplo)	N.º 4	2	2	3	1
Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente	0	0	0	0	0
Tenho uma imagem negativa do teletrabalho	1	0	1	1	0
Outro motivo.	7	2	5	5	2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Prefiro o regime de trabalho presencial	70,0	66,7	71,4	64,7	76,9
Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho	10,0	11,1	9,5	8,8	11,5
Tenho a ideia de que o teletrabalho só é possível para situações muito concretas (doenças próprias ou apoio a familiares com quem viva, por exemplo)	% 6,7	11,1	4,8	8,8	3,8
Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tenho uma imagem negativa do teletrabalho	1,7	0,0	2,4	2,9	0,0
Outro motivo.	11,7	11,1	11,9	14,7	7,7

Q8_ii. Por que razão?

	Antiguidade no INE (em anos)									
	0 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 e mais
Total	7	3	0	1	10	12	23	3	0	1
Prefiro o regime de trabalho presencial	4	2	0	0	7	10	17	1	0	1
Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho	1	0	0	0	1	0	3	1	0	0
Tenho a ideia de que o teletrabalho só é possível para situações muito concretas (doenças próprias ou apoio a familiares com quem viva, por exemplo)	N.º	1	0	0	0	1	0	2	0	0
Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tenho uma imagem negativa do teletrabalho	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outro motivo.	0	1	0	1	1	2	1	1	0	0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Prefiro o regime de trabalho presencial	57,1	66,7	0,0	0,0	70,0	83,3	73,9	33,3	0,0	100,0
Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho	14,3	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	13,0	33,3	0,0	0,0
Tenho a ideia de que o teletrabalho só é possível para situações muito concretas (doenças próprias ou apoio a familiares com quem viva, por exemplo)	%	14,3	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	8,7	0,0	0,0
Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tenho uma imagem negativa do teletrabalho	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Outro motivo.	0,0	33,3	0,0	100,0	10,0	16,7	4,3	33,3	0,0	0,0

2.3 Opiniões sobre o regime de teletrabalho

Os 421 respondentes que estiveram em regime de teletrabalho foram convidados a avaliar a sua experiência, usando uma escala de 1-Muito negativo a 6-Muito positivo.

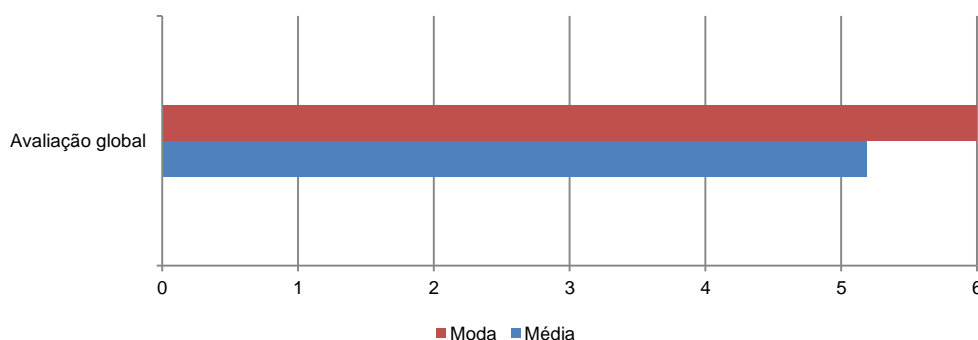
A experiência foi classificada globalmente como positiva, com uma média de 5,19 e uma maioria de classificações igual a 6-Muito positivo.

Este resultado parece confirmar a percepção dos trabalhadores, que, em janeiro, foram convidados a expressar a sua opinião, na mesma escala agora usada, sobre o efeito do regime de teletrabalho nos trabalhadores do INE. Verificou--se, então, que o teletrabalho era percebido como positivo, com uma média de 4,94 e uma maioria de classificações igual a 6-Muito positivo.

Q5. Como avalia a sua experiência em teletrabalho? (% de respostas)

	1	2	3	4	5	6	Média	Moda
Avaliação global	4,0	2,0	15,0	46,0	176,0	178,0	5,19	6

Q5. Como avalia a sua experiência em teletrabalho?



Posteriormente, foi solicitado a todos os 422 respondentes que expressassem a sua opinião, através do seu grau de concordância medido pela escala 1-Discordo totalmente a 6-Concordo totalmente, sobre um conjunto de 24 afirmações sobre o regime de teletrabalho. Foi-lhes ainda indicado que, a menos que explicitamente indicado, deveriam reportar-se ao teletrabalho em circunstâncias normais, em que as escolas estariam a funcionar e não haveria restrições de circulação.

Analisando a classificação mais frequente das 24 afirmações, 9 (37,5%) tiveram um grau de concordância plena (6-Concordo totalmente) e 8 (33,3%) o grau seguinte (5). Apenas 2 afirmações (8,3%) obtiveram discordância total (1-Discordo totalmente).

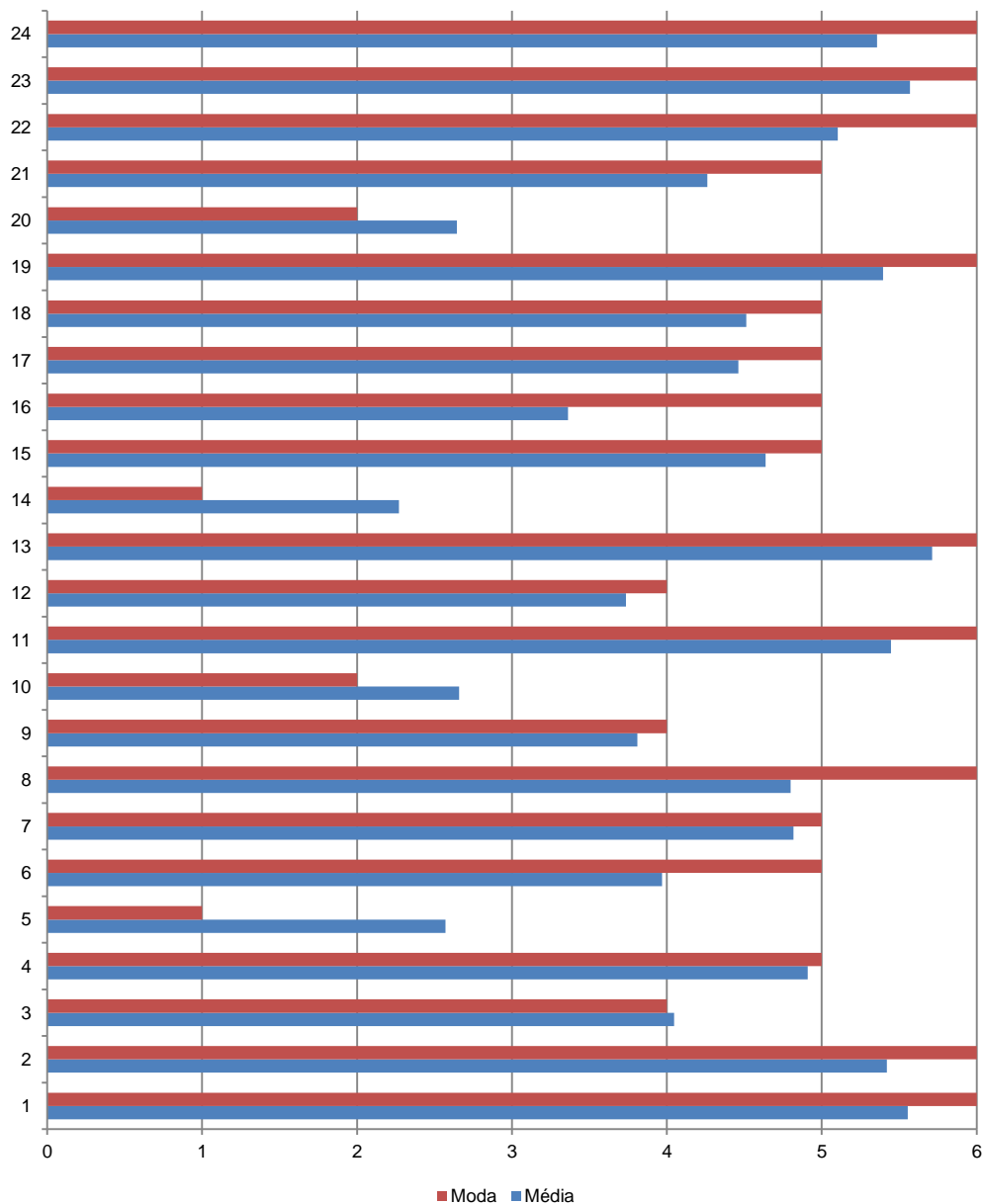
As três afirmações que reuniram maior discordância foram “Em teletrabalho é difícil comunicar com os superiores hierárquicos” e “O teletrabalho põe em causa a segurança dos sistemas de informação (incluindo, dados pessoais)”, ambas com uma maioria de classificações de 1-Discordo totalmente e uma classificação média de 2,27 e 2,57, respetivamente. Os respondentes também discordaram da afirmação “O teletrabalho dificulta a

gestão/monitorização da produtividade dos trabalhadores por parte das chefias”, atribuindo-lhe uma classificação média de 2,64 e uma maioria de classificações de 2.

Por outro lado, as três afirmações com as quais os trabalhadores do INE mais concordaram e com uma maioria de classificações de 6-Concordo totalmente foram:

1. “O teletrabalho permite poupar tempo e dinheiro com deslocações casa-trabalho”, com uma classificação média de 5,71.
2. “Um modelo misto de trabalho presencial e à distância devia ser permitido no INE de forma generalizada” (média de 5,57).
3. “O teletrabalho permitiu assegurar o cumprimento dos objetivos do INE durante a pandemia COVID-19” (média de 5,55).

Q10. Grau de concordância com afirmações sobre teletrabalho



Q10. Grau de concordância com afirmações sobre teletrabalho (% de respostas)

	1	2	3	4	5	6	Média	Moda
1. O teletrabalho permitiu assegurar o cumprimento dos objetivos do INE durante a pandemia COVID-19.	0	2	6	20	122	272	5,55	6
2. O teletrabalho permite assegurar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.	1	4	13	32	121	251	5,42	6
3. A cultura organizacional do INE é orientada para a presença das pessoas no local (físico) de trabalho. ¹	15	44	78	113	113	59	4,05	4
4. A tecnologia disponível no INE é adequada ao regime de teletrabalho.	3	14	27	75	158	145	4,91	5
5. O teletrabalho põe em causa a segurança dos sistemas de informação (incluindo, dados pessoais).	125	122	63	54	37	21	2,57	1
6. Com a experiência recente, mudei a minha opinião sobre o teletrabalho.	52	54	49	65	104	98	3,97	5
7. A produtividade dos trabalhadores aumenta em teletrabalho.	5	11	33	93	145	135	4,82	5
8. O teletrabalho permite uma maior concentração nas tarefas, por reduzir as interrupções comuns em espaços partilhados quando o trabalho é presencial.	5	24	37	70	135	151	4,80	6
9. Em teletrabalho, há pressão para trabalhar um maior número de horas diárias. ¹	33	60	60	113	113	43	3,81	4
10. É difícil comunicar com os colegas em teletrabalho.	116	124	53	64	47	18	2,66	2
11. As minhas tarefas podem ser feitas em regime de teletrabalho.	1	4	15	21	125	256	5,45	6
12. O trabalho em equipa melhora em teletrabalho.	22	43	113	127	80	37	3,74	4
13. O teletrabalho permite poupar tempo e dinheiro com deslocações casa-trabalho.	3	3	6	16	44	350	5,71	6
14. Em teletrabalho é difícil comunicar com os superiores hierárquicos.	172	120	49	27	33	21	2,27	1
15. O teletrabalho contribui para aumentar a motivação dos trabalhadores.	9	17	47	90	141	118	4,64	5
16. O teletrabalho promove o isolamento em relação ao INE.	52	93	73	84	94	26	3,36	5
17. Há uma redução dos níveis de absentismo em teletrabalho.	9	19	66	95	140	93	4,46	5
18. O teletrabalho contribui para o aumento da atratividade do INE no recrutamento de novos trabalhadores.	13	17	58	95	131	108	4,51	5
19. O teletrabalho permite a redução da poluição e as organizações devem contribuir para a redução da pegada ecológica.	3	5	11	35	117	251	5,40	6
20. O teletrabalho dificulta a gestão/monitorização da produtividade dos trabalhadores por parte das chefias.	112	115	76	63	42	14	2,64	2
21. O teletrabalho contribui para a fidelização dos trabalhadores ao INE (redução do número de saídas).	16	24	76	107	116	83	4,26	5
22. O teletrabalho melhora a qualidade de vida dos trabalhadores.	3	7	24	63	137	188	5,10	6
23. Um modelo misto de trabalho presencial e à distância devia ser permitido no INE de forma generalizada.	3	2	5	32	80	300	5,57	6
24. Um aumento do número de trabalhadores em teletrabalho permitiria ao INE uma mais eficiente gestão dos espaços e racionalização dos custos de funcionamento.	4	5	10	43	115	245	5,36	6

Nota:

1. Há duas modas (classificações com a maior frequência de respostas), sendo apresentado o menor valor por facilidade de representação gráfica.

3. Conclusão

Considerando a experiência recente de trabalho em regime de teletrabalho devido ao estabelecimento de um estado de emergência como medida de combate à propagação da pandemia COVID-19, a Comissão de Trabalhadores auscultou, entre os dias 5 e 19 de junho de 2020, a opinião dos trabalhadores sobre a aplicação deste regime no INE.

Foram obtidas 422 respostas válidas de um universo de 601 trabalhadores (de acordo com o Balanço Social de 2019), o que corresponde a uma taxa de participação de 70,2%.

Verificou-se que 418 trabalhadores se encontravam em teletrabalho aquando da realização do inquérito e que 3 dos restantes 4 tinham estado em teletrabalho, mas haviam regressado ao trabalho presencial durante o mês de junho. Apesar de 97,1% dos que se encontravam em teletrabalho trabalharem nesse regime devido à pandemia COVID-19, havia 12 trabalhadores que optaram, por outros motivos, trabalhar desse modo.

Dos 421 que tiveram a experiência de trabalhar em regime de teletrabalho, **85,7% gostariam de continuar a desempenhar as suas funções desse modo**, 56,5% dos quais enquanto fosse possível (sem um prazo pré-definido) e 40,4% a “Tempo inteiro – 5 dias por semana”.

No inquérito anterior, realizado em janeiro de 2020, havia-se concluído que 58,8% dos respondentes tinham algum grau de interesse em trabalhar em regime de teletrabalho. **Atualmente, verifica-se que a experiência recente, apesar de realizada em circunstâncias difíceis de confinamento social e de grande exigência, em particular em termos de acompanhamento familiar para quem tem dependentes a cargo, reforçou de forma acentuada o interesse por esta forma de prestação de trabalho.**

Quando convidados a classificar globalmente a sua experiência em teletrabalho, **os 421 trabalhadores que tiveram essa experiência classificam-na como positiva, com uma maioria de classificações igual a 6-Muito positivo.**

Em síntese, podemos dizer que:

- i. A grande maioria (64,8%) dos trabalhadores gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho 5 ou 4 dias por semana;
- ii. 14,7% preferem 3 dias em teletrabalho e 2 presencialmente;
- iii. 10,0% preferem o trabalho presencial;
- iv. 12,5% preferem as opções em espelho;
- v. Os trabalhadores discordaram das seguintes afirmações: “Em teletrabalho é difícil comunicar com os superiores hierárquicos”, “O teletrabalho põe em causa a segurança dos sistemas de informação (incluindo, dados pessoais)” e “O teletrabalho dificulta a gestão/monitorização da produtividade dos trabalhadores por parte das chefias”.
- vi. Os trabalhadores expressaram uma maior concordância com as seguintes afirmações: “O teletrabalho permite poupar tempo e dinheiro com deslocações casa-trabalho”, “Um modelo misto de trabalho presencial e à distância devia ser permitido no INE de

forma generalizada” e "O teletrabalho permitiu assegurar o cumprimento dos objetivos do INE durante a pandemia COVID-19".

Considerando estes resultados, a Comissão de Trabalhadores continuará a envidar esforços para uma aplicação mais alargada do regime de teletrabalho no INE, nomeadamente para os trabalhadores que pretendam e possam exercer as suas funções e tarefas neste regime, fora do contexto de combate à pandemia COVID-19.

A experiência recente demonstrou que o teletrabalho no INE poderá constituir uma ferramenta de gestão útil para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, bastante valorizada pelos trabalhadores.

Ainda que a experiência de teletrabalho para a maioria dos trabalhadores tenha decorrido num contexto de obrigatoriedade e de algumas limitações, atendendo à pandemia COVID-19, entende a Comissão de Trabalhadores que, tendo em conta os resultados do presente questionário, deverão ser revistas, no futuro próximo, as restrições, exigências e limitações impostas ao regime de teletrabalho no INE, por opção gestionária do Conselho Diretivo.

O facto da frase **“Um modelo misto de trabalho presencial e à distância devia ser permitido no INE de forma generalizada”** ter sido a **segunda que maior grau de concordância** reuniu **mostra que a aplicação do regime de teletrabalho deve ser equacionada de forma flexível**, no sentido de adequar os interesses dos trabalhadores ao normal funcionamento do INE no desempenho da sua missão e objetivos.

4. Anexos

Comissão de Trabalhadores

From: Comissão de trabalhadores <comissao.trabalhadores@ine.pt>
Sent: sexta-feira, 5 de junho de 2020 17:01
To: 'Users - INE'
Cc: 'Comissão de trabalhadores'
Subject: Comissão de trabalhadores - "Questionário: Teletrabalho - follow-up"

Caros colegas,

Na sequência do anterior questionário sobre o teletrabalho e após os desenvolvimentos recentes, vem a Comissão de Trabalhadores (CT) auscultar novamente a vossa opinião sobre a aplicação do regime de teletrabalho no INE.

A informação recolhida será analisada pela CT e as conclusões devidamente partilhadas, apresentando apenas resultados agregados.

O questionário é confidencial, ainda que não anónimo, uma vez que necessitamos de recolher o email de cada um de modo a impedir respostas múltiplas. Deverá ser apenas utilizado o email pessoal do INE. Não obstante, o email não será cruzado com as respostas dadas e será eliminado após o fim do período de recolha e antes do início da análise.

Poderão responder ao questionário até à **próxima sexta-feira, dia 19 de junho de 2020**, no seguinte endereço:
<https://forms.gle/Yo9o6bvb2tfT WAL4A>

Pedimos que submetam apenas uma resposta por pessoa, de forma a assegurarmos a fiabilidade/credibilidade dos resultados finais. Caso seja submetida mais do que uma resposta para o mesmo endereço de e-mail, a CT apenas considerará como válida a última resposta (ou seja, a mais recente).

Agradecemos antecipadamente a vossa colaboração nesta iniciativa.

Contamos convosco! Podem sempre contar connosco!

+ Participação + Legitimidade + Força

A Comissão de trabalhadores
comissao.trabalhadores@ine.pt

TELETRABALHO

Na sequência da declaração do estado de emergência que tornou obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, a partir de março de 2020, e da declaração da situação de calamidade que reiterou a adoção obrigatória deste regime laboral, a Comissão de Trabalhadores (CT) entendeu ser oportuno proceder a uma nova auscultação dos trabalhadores.

Informamos que a resposta ao questionário é totalmente anónima e confidencial. A CT apenas procederá ao tratamento, análise e divulgação de informação agregada sobre os resultados. Porém, para poder garantir que não há duplicação de respondentes, solicitamos que nos indique o email do INE, que não será cruzado com qualquer outra informação e será eliminado da base de dados aquando do fecho da recolha.

Email do INE _____

Confirme o seu consentimento no que respeita à indicação do email nos termos referidos.

Dados demográficos

Q0. Para podermos melhor analisar os resultados deste questionário, muito agradecemos que nos forneça os seguintes dados:

Departamento no INE	Dropbox
Idade	grupos etários quinquenais
Sexo	
Masculino	1 <input type="checkbox"/>
Feminino	2 <input type="checkbox"/>
Antiguidade no INE (em anos)	_____
Tem dependentes a seu cargo (descendentes, ascendentes, etc...)?	
Sim	1 <input type="checkbox"/>
Não	2 <input type="checkbox"/>

Conceito de teletrabalho:

“Trabalho à distância com recurso a meios informáticos e telecomunicações na produção e/ou transferência dos resultados do trabalho.”

Q1. Encontra-se atualmente em regime de teletrabalho?

Sim 1 → Q2
 Não 2 → Q4

Q2. Está em regime de teletrabalho devido à pandemia COVID-19?

Sim 1 → Q5
 Não 2 → Q3

Q3. Há quanto tempo trabalha em regime de teletrabalho?

Há menos de 1 ano 1 } Q5
 Há mais de 1 ano, mas menos de 2 anos 2 }
 Há 2 ou mais anos 3 }

Q4. Considerando a declaração do estado de emergência em março de 2020, porque não está atualmente em regime de teletrabalho?

Porque as minhas funções não são compatíveis e tenho de trabalhar nas instalações do INE 1 } Q10
 Porque as minhas funções não são compatíveis e estou em casa sem trabalhar 2 }
 Porque prefiro trabalhar nas instalações do INE e obtive autorização para isso 3 }
 Estive em teletrabalho devido à pandemia COVID-19, mas regresssei ao trabalho presencial em junho 4
 Outra razão. Qual? 5 → Q10

Q5. Usando a escala de 1 - Muito negativo a 6 - Muito positivo, como avalia a sua experiência em teletrabalho?

	1	2	3	4	5	6
Avaliação global da experiência em teletrabalho						

Q6. Gostaria de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho?

Sim 1 → Q7
 Não 2 → Q8

Q7. Até quando?

Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19 1
 Enquanto for possível 2
 Até setembro de 2020 3
 Até ao final do ano de 2020 4
 Outro prazo. Qual? 5

} Q9

Q8. Por que razão?

Prefiro o regime de trabalho presencial 1
 Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho 2
 Tenho a ideia de que o teletrabalho só é possível para situações muito concretas (doenças próprias ou apoio a familiares com quem viva, por exemplo) 3
 Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente 4
 Tenho uma imagem negativa do teletrabalho 5
 Outro motivo. Qual? 6

} Q10

Q9. Qual a modalidade de teletrabalho em que gostaria de continuar a trabalhar?

Tempo inteiro - 5 dias por semana 1
 Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) nos 5 dias da semana 2
 Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) em apenas alguns dias da semana 3
 Tempo parcial - Alternar semanalmente (uma semana em teletrabalho e outra presencialmente) 4
 Tempo parcial - Alternar quinzenalmente (duas semanas em teletrabalho e duas presencialmente) 5
 Tempo parcial - 4 dias teletrabalho e 1 presencial 6
 Tempo parcial - 3 dias teletrabalho e 2 presencial 7
 Tempo parcial - 2 dias teletrabalho e 3 presencial 8
 Tempo parcial - 1 dia teletrabalho e 4 presencial 9
 Outra. Qual? 10

Q10. Usando a escala de 1 - Discordo totalmente a 6 - Concordo totalmente, dê-nos a sua opinião sobre as afirmações abaixo. A menos que explicitamente indicado, considere o teletrabalho em circunstâncias normais, em que as escolas estão a funcionar e não há restrições de circulação.

	1	2	3	4	5	6
1) O teletrabalho permitiu assegurar o cumprimento dos objetivos do INE durante a pandemia COVID-19.						
2) O teletrabalho permite assegurar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.						
3) A cultura organizacional do INE é orientada para a presença das pessoas no local (físico) de trabalho.						
4) A tecnologia disponível no INE é adequada ao regime de teletrabalho.						
5) O teletrabalho põe em causa a segurança dos sistemas de informação (incluindo, dados pessoais).						
6) Com a experiência recente, mudei a minha opinião sobre o teletrabalho.						
7) A produtividade dos trabalhadores aumenta em teletrabalho.						
8) O teletrabalho permite uma maior concentração nas tarefas, por reduzir as interrupções comuns em espaços partilhados quando o trabalho é presencial.						
9) Em teletrabalho, há pressão para trabalhar um maior número de horas diárias.						
10) É difícil comunicar com os colegas em teletrabalho.						
11) As minhas tarefas podem ser feitas em regime de teletrabalho.						
12) O trabalho em equipa melhora em teletrabalho.						
13) O teletrabalho permite poupar tempo e dinheiro com deslocações casa-trabalho.						
14) Em teletrabalho é difícil comunicar com os superiores hierárquicos.						
15) O teletrabalho contribui para aumentar a motivação dos trabalhadores.						
16) O teletrabalho promove o isolamento em relação ao INE.						
17) Há uma redução dos níveis de absentismo em teletrabalho.						
18) O teletrabalho contribui para o aumento da atratividade do INE no recrutamento de novos trabalhadores.						
19) O teletrabalho permite a redução da poluição e as organizações devem contribuir para a redução da pegada ecológica.						
20) O teletrabalho dificulta a gestão/monitorização da produtividade dos trabalhadores por parte das chefias.						
21) O teletrabalho contribui para a fidelização dos trabalhadores ao INE (redução do número de saídas).						
22) O teletrabalho melhora a qualidade de vida dos trabalhadores.						
23) Um modelo misto de trabalho presencial e à distância devia ser permitido no INE de forma generalizada.						
24) Um aumento do número de trabalhadores em teletrabalho permitiria ao INE uma mais eficiente gestão dos espaços e racionalização dos custos de funcionamento.						

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO