

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 811/XIV/2.ª - Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro.

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 811/XIV/2.ª - Regulamenta o teletrabalho no setor público e privado, cria o regime de trabalho flexível e reforça os direitos dos trabalhadores em regime de trabalho à distância, procedendo à alteração do Código do Trabalho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, apresentado pelo Grupo Parlamentar Pessoas - Animais - Natureza, no passado dia 26 de abril de 2021.

Em primeiro lugar, a CT do INE gostaria de saudar a iniciativa legislativa apresentada pelo Grupo Parlamentar Pessoas - Animais - Natureza, 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 811/XIV/2.<sup>a</sup>, gostaríamos de referir o seguinte:

1. Congratulamos o Grupo Parlamentar Pessoas - Animais – Natureza pela inclusão do conceito de regime de trabalho flexível no artigo 165.º do Código do Trabalho, que permite enquadrar os regimes mistos ou híbridos, que conjugam a prestação de trabalho presencial com teletrabalho ou trabalho à distância, de forma intermitente ou com carácter regular.
2. Registamos igualmente com agrado que o referido Projeto de Lei foi além do que estava consagrado na Diretiva Europeia 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, ao prever na nova redação do n.º 2 do artigo 166.º do Código do Trabalho que trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, menor de idade com doença oncológica ou, independentemente da idade, com deficiência ou com doença crónica, assim como o cuidador informal, o cidadão com doença crónica ou incapacidade igual ou superior a 60% e, ainda, o trabalhador estudante têm direito a requerer o regime de teletrabalho.

No entanto, gostaríamos de questionar se será realmente necessário restringir este direito potestativo em função da idade dos filhos do trabalhador ou se poderia ser

invocada genericamente a necessidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, designadamente nos casos em que existam filhos ou menores de 12 anos a cargo do trabalhador e nas demais situações previstas no referido Projeto de Lei.

3. Relativamente à proposta de redação do n.º 4 do artigo 166.º, sugerimos a V. Exas. que a entidade empregadora não possa opor-se ao pedido do trabalhador feito ao abrigo do disposto nos n.ºs 2 e **3** e, sempre que recuse com fundamento na incompatibilidade do exercício de funções com a atividade desempenhada ou na falta de recursos e meios, deverá apresentar por escrito uma justificação fundamentada.
4. Fazemos notar que não é proposta qualquer alteração à atual redação da alínea a) do n.º 5 do artigo 166.º do Código do Trabalho que prevê especificamente que devem constar do contrato de teletrabalho a identificação, assinaturas e **domicílio ou sede** das partes. Assim, estamos em crer que, tendo em conta o disposto na referida alínea, a entidade empregadora poderá continuar a invocar a obrigatoriedade do teletrabalho ter de ser realizado exclusivamente no domicílio do trabalhador.
5. Ainda no que respeita à nova proposta de redação do artigo 166.º do Código do Trabalho, gostaríamos de sugerir uma reformulação da alínea c) do n.º 5, afigura-se-nos pouco exequível quantificar ou determinar qual a parcela das despesas com os consumos de água, eletricidade, climatização, internet e telefone, que poderá ser imputada ao regime de teletrabalho.

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”) este pagamento de ajudas de custo 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 ou do trabalho à distância enquanto “(duplo) privilégio” concedido a alguns trabalhadores.

Estamos igualmente em crer que o facto de as entidades empregadoras serem obrigadas a custear o acréscimo de 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 de trabalho à distância. Ou seja, esta norma, que se pretende que acautele os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, poderá acabar por ser opositora aos interesses dos mesmos, contribuindo para o aumento da probabilidade de lhes ser recusada a prestação de trabalho em regime de teletrabalho. 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.

Seria igualmente importante acautelar que o valor do abono de ajudas de custo fosse fixado, 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 contratos/ 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 e sem aplicar atualizações salariais anuais a todos os trabalhadores da organização.

6. Sugerimos ainda a V. Exas a reformulação da atual proposta de redação prevista para a alínea j) do n.º 5 do artigo 166.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos: “Indicação da periodicidade das deslocações presenciais do trabalhador às instalações da empresa **ou da periodicidade de reuniões de trabalho com o superior hierárquico, dirigente ou responsável pela coordenação dos trabalhos, as quais poderão decorrer com recurso à utilização das tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho**, o que deverá ocorrer, no mínimo, mensalmente”.
7. No que concerne à proposta de redação do n.º 1 do artigo 167.º, sugerimos que a mesma seja reformulada nos seguintes moldes: “No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato ou acordo para prestação de teletrabalho não pode exceder três anos ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, **podendo o acordo inicial ser renovado, por**

**acordo entre as partes, prevendo uma duração máxima de 3 anos em cada renovação, sem limites de renovação”.**

8. Sugerimos igualmente que a nova proposta de redação do n.º 2 do artigo 167.º do Código do Trabalho seja dotada de flexibilidade máxima, passando a prever que o contrato ou acordo possa ser denunciado a todo o tempo por qualquer uma das partes, desde que a denúncia seja comunicada com uma antecedência prévia mínima de 30 dias úteis em relação à data de produção de efeitos, e caso a denúncia ocorra por iniciativa da entidade empregadora, deve a mesma ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador.
9. Propomos que a redação do n.º 1 do artigo 168.º seja alterada nos seguintes termos: “Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador, bem como outros indispensáveis ao exercício da sua função profissional, designadamente economato ou mobiliário eventualmente necessário, são, **em regra**, fornecidos pelo empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.”
10. Em nosso entender, a percentagem prevista na redação do novo n.º 3 do artigo 168.º do Código do Trabalho afigura-se algo excessiva e irrealista, sobretudo na atual conjuntura económica. Em alternativa, propomos que a mesma passe a cifrar-se em, no máximo, em 1% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.  
  
Deixamos ainda à V. consideração, a possibilidade do valor do abono de ajudas de custo suportado pela entidade empregadora para pagar o acréscimo de despesas com a aplicação do regime de teletrabalho, passar a ser fixado anualmente pelo Governo, ouvidos os parceiros sociais.
11. Sugerimos a reformulação do disposto no n.º 7 no artigo 168.º, que acautele que o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som, bem como o recurso a instrumentos e aplicações que controlem o tempo de permanência/ausência dos trabalhadores no posto de trabalho, por meios eletrónicos, sem prejuízo da utilização de sistemas de registo e controlo da assiduidade.
12. Propomos que seja incluído um novo n.º no artigo 168.º do Código do Trabalho que preveja expressamente que, caso a entidade empregadora estabeleça comunicação e transferência de dados de índole laboral, fora do horário de trabalho fixado, de forma

reiterada, tal constitui uma contraordenação muito grave e configura uma prática de assédio laboral, salvaguardando de forma mais efetiva o direito do trabalhador à desconexão.

13. Propomos igualmente a criação de um novo n.º no artigo 168.º que salguarde que a entidade empregadora deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e do respetivo agregado familiar.
14. No que respeita à proposta de redação do n.º 4 do artigo 169.º do Código do Trabalho, sugerimos que a mesma seja reformulada nos seguintes termos: “O empregador adota medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores, através de deslocações periódicas do trabalhador ao local de trabalho, através de reuniões à distância, **em regra** semanais, do trabalhador com o responsável pelo acompanhamento da prestação de trabalho e, sempre que possível, através da promoção periódica de atividades de team building que garantam a apreensão dos valores da empresa e o fortalecimento das relações com os demais trabalhadores.”
15. Relativamente à nova proposta de redação do n.º 6 do artigo 170.º do Código do Trabalho, sugerimos que a mesma passe a adotar a seguinte formulação: “Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo, configurando igualmente uma prática de assédio laboral”.
16. No que se refere ao n.º 3 do artigo 171.º do Código do Trabalho, gostaríamos de sugerir que o mesmo fosse ligeiramente reformulado: “Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho ou trabalho flexível, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º, **ou para assegurar o direito de voto dos trabalhadores (através de voto eletrónico ou de correio eletrónico) em atos eleitorais que venham a ser convocados por qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, assim como em reuniões promovidas por estruturas de representação coletiva dos trabalhadores**”.
17. Ainda no âmbito da nova proposta de redação do artigo 171.º do Código do Trabalho, sugerimos o aditamento de um novo n.º prevendo que quando existam trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho flexível, o número de assinaturas exigidas pelos estatutos ou por disposição normativa, para a constituição de uma lista candidata aos órgãos das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, possa ser reduzida para metade.

18. Não podemos deixar de estranhar que o novo artigo aditado ao Código do Trabalho (artigo 166.º-A), que visa regulamentar o regime de trabalho flexível, não preveja a possibilidade deste regime poder ser solicitado pelos trabalhadores nas seguintes condições, à semelhança do que foi proposto por V. Exas. para o teletrabalho:
- a) os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;
  - b) os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho.

Em linha com a nossa proposta para o regime de teletrabalho, sugerimos que também para estes trabalhadores seja consagrado o direito potestativo ao regime de trabalho flexível.

19. Reiteramos a preocupação expressa sobre a alínea a) do n.º 5 do artigo 166.º do Código do Trabalho a propósito da proposta da nova redação da alínea a) do n.º 4 do artigo 166.º-A aditado ao Código do Trabalho: a entidade empregadora poderá continuar a invocar a obrigatoriedade do regime de trabalho flexível ter de ser realizado exclusivamente no domicílio do trabalhador, considerando que este se encontra expressamente previsto no contrato/ acordo de teletrabalho e de regime de trabalho flexível.
20. Relativamente às propostas de alteração dos artigos 68.º e 69.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sugerimos que das respetivas formulações passe a constar, de forma expressa, o regime de trabalho flexível. Adicionalmente, consideramos que seria vantajoso prever o direito potestativo ao teletrabalho e ao regime de trabalho flexível para os trabalhadores em funções públicas nas seguintes condições:
- a) os trabalhadores que alterem a sua residência para território do interior, identificado no anexo à Portaria n.º 208/2017, de 13 de julho;
  - b) os trabalhadores cuja residência se localize a mais de 50 km de distância do local de trabalho.
21. Propomos ainda o aditamento de uma alínea e) no artigo 425.º do Código do Trabalho e de uma alínea g) no artigo 327.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas com a seguinte disposição: **“Proposta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em fase de processo negocial, que disponha designadamente sobre teletrabalho ou trabalho à distância”**.
22. Por último, felicitamos o Grupo Parlamentar Pessoas - Animais – Natureza pela proposta de alteração do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro que amplia e clarifica o

conceito de local de trabalho dos trabalhadores em regime de teletrabalho ou em regime de trabalho flexível.

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 trabalhadores<sup>1</sup>, 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
<b>Total</b>			<b>422</b>	<b>100,0</b>	

**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

<sup>1</sup> 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 cargo<sup>2</sup>. 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
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100,0</b>

Quadro 3 - Dependentes a cargo

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

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%
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>33,4%</b>	<b>281</b>	<b>66,6%</b>

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
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100,0</b>

<sup>2</sup> 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
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>100,0</b>

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%
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>33,4%</b>	<b>281</b>	<b>66,6%</b>

## 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
<b>Total</b>	<b>422</b>	141	281	260	162
Sim	N.º <b>418</b>	139	279	259	159
Não	<b>4</b>	2	2	1	3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	% <b>99,1</b>	98,6	99,3	99,6	98,1
Não	<b>0,9</b>	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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>		<b>418</b>	139	279	259	159
Sim	N.º	<b>406</b>	134	272	251	155
Não		<b>12</b>	5	7	8	4
<b>Total</b>		<b>100,0</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	<b>97,1</b>	96,4	97,5	96,9	97,5
Não		<b>2,9</b>	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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
< 1 ano	N.º	4	2	2	3
1 a < 2 anos		5	2	3	3
2 ou + anos		3	1	2	2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	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
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
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
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	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
<b>Total</b>		<b>421</b>	140	281	260	161
Sim	N.º	<b>361</b>	122	239	226	135
Não		<b>60</b>	18	42	34	26
<b>Total</b>		<b>100,0</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Sim	%	<b>85,7</b>	87,1	85,1	86,9	83,9
Não		<b>14,3</b>	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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>		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
<b>Total</b>	<b>361</b>	122	239	226	135
Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19	<b>92</b>	30	62	56	36
Enquanto for possível	N.º <b>204</b>	74	130	128	76
Até setembro de 2020	<b>22</b>	4	18	16	6
Até ao final do ano de 2020	<b>21</b>	7	14	7	14
Outro prazo.	<b>22</b>	7	15	19	3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Enquanto não houver uma vacina/imunidade de grupo para a COVID-19	<b>25,5</b>	24,6	25,9	24,8	26,7
Enquanto for possível	% <b>56,5</b>	60,7	54,4	56,6	56,3
Até setembro de 2020	<b>6,1</b>	3,3	7,5	7,1	4,4
Até ao final do ano de 2020	<b>5,8</b>	5,7	5,9	3,1	10,4
Outro prazo.	<b>6,1</b>	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
<b>Total</b>	<b>361</b>	122	239	226	135
Tempo inteiro - 5 dias por semana	<b>146</b>	49	97	90	56
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) nos 5 dias da semana	<b>2</b>	0	2	2	0
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) em apenas alguns dias da semana	<b>1</b>	0	1	1	0
Tempo parcial - Alternar semanalmente (uma semana em teletrabalho e outra presencialmente)	<b>33</b>	11	22	20	13
Tempo parcial - Alternar quinzenalmente (duas semanas em teletrabalho e duas presencialmente)	<b>12</b>	2	10	6	6
Tempo parcial - 4 dias teletrabalho e 1 presencial	<b>88</b>	32	56	57	31
Tempo parcial - 3 dias teletrabalho e 2 presencial	<b>53</b>	19	34	31	22
Tempo parcial - 2 dias teletrabalho e 3 presencial	<b>18</b>	7	11	14	4
Tempo parcial - 1 dia teletrabalho e 4 presencial	<b>2</b>	0	2	1	1
Outra.	<b>6</b>	2	4	4	2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Tempo inteiro - 5 dias por semana	<b>40,4</b>	40,2	40,6	39,8	41,5
Tempo parcial - Manhãs em teletrabalho e tardes presencialmente (ou vice-versa) nos 5 dias da semana	<b>0,6</b>	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	<b>0,3</b>	0,0	0,4	0,4	0,0
Tempo parcial - Alternar semanalmente (uma semana em teletrabalho e outra presencialmente)	<b>9,1</b>	9,0	9,2	8,8	9,6
Tempo parcial - Alternar quinzenalmente (duas semanas em teletrabalho e duas presencialmente)	<b>3,3</b>	1,6	4,2	2,7	4,4
Tempo parcial - 4 dias teletrabalho e 1 presencial	<b>24,4</b>	26,2	23,4	25,2	23,0
Tempo parcial - 3 dias teletrabalho e 2 presencial	<b>14,7</b>	15,6	14,2	13,7	16,3
Tempo parcial - 2 dias teletrabalho e 3 presencial	<b>5,0</b>	5,7	4,6	6,2	3,0
Tempo parcial - 1 dia teletrabalho e 4 presencial	<b>0,6</b>	0,0	0,8	0,4	0,7
Outra.	<b>1,7</b>	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
<b>Total</b>	<b>60</b>	18	42	34	26
Prefiro o regime de trabalho presencial	<b>42</b>	12	30	22	20
Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho	<b>6</b>	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 <b>4</b>	2	2	3	1
Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente	<b>0</b>	0	0	0	0
Tenho uma imagem negativa do teletrabalho	<b>1</b>	0	1	1	0
Outro motivo.	<b>7</b>	2	5	5	2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
Prefiro o regime de trabalho presencial	<b>70,0</b>	66,7	71,4	64,7	76,9
Considero que as minhas funções não se adequam a esta forma de trabalho	<b>10,0</b>	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)	% <b>6,7</b>	11,1	4,8	8,8	3,8
Não acredito que o requerimento fosse aprovado superiormente	<b>0,0</b>	0,0	0,0	0,0	0,0
Tenho uma imagem negativa do teletrabalho	<b>1,7</b>	0,0	2,4	2,9	0,0
Outro motivo.	<b>11,7</b>	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
<b>Total</b>	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
<b>Total</b>	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.

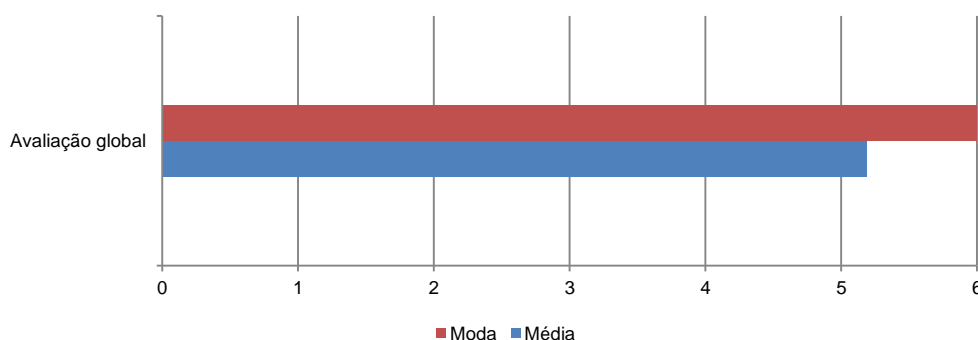
A experiência foi classificada globalmente como positiva, com uma média de 5,19 e uma maioria de classificações igual a 6-Muito positivo.

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	<b>5,19</b>	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

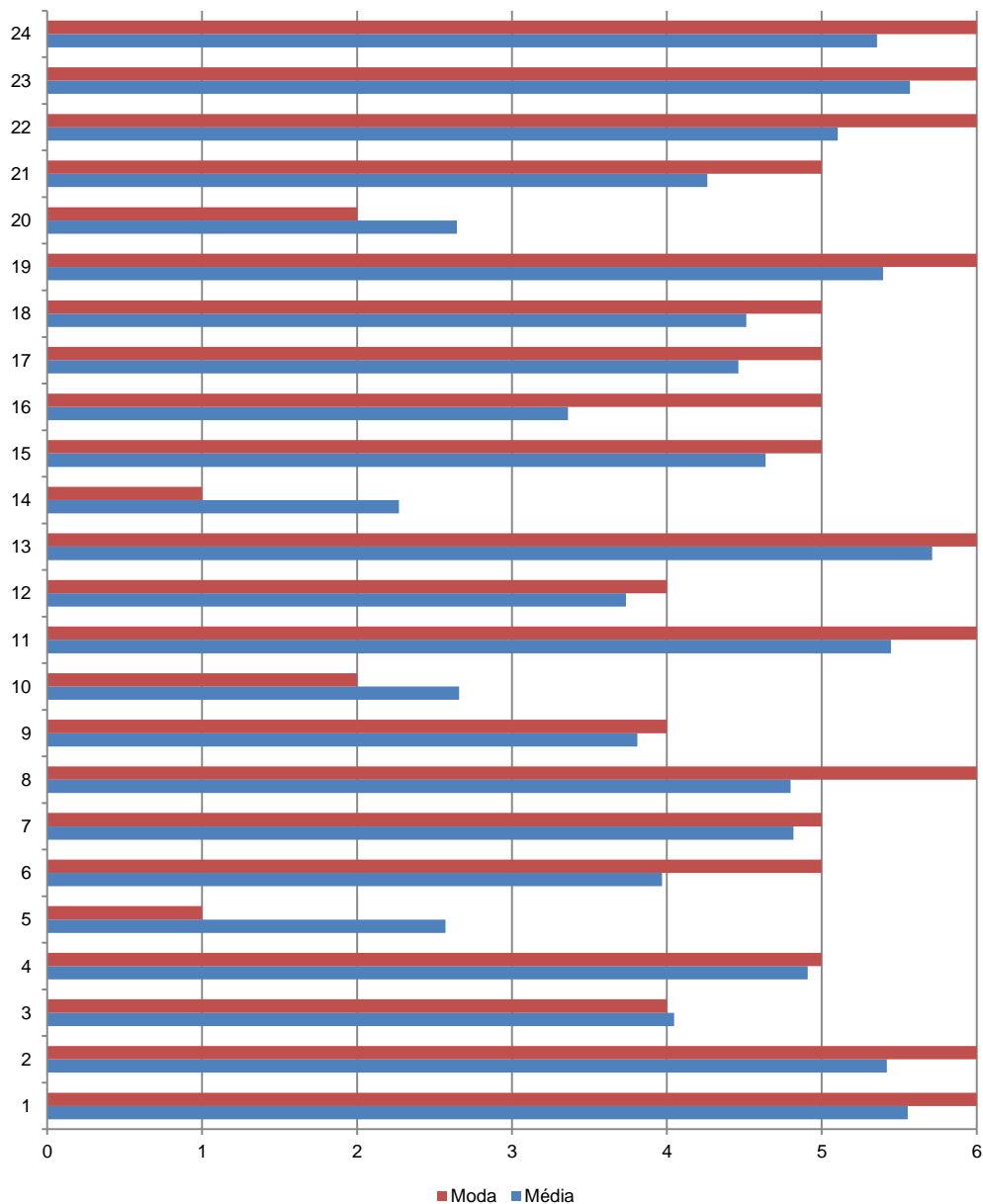


gestão/monitorização da produtividade dos trabalhadores por parte das chefias”, atribuindo-lhe uma classificação média de 2,64 e uma maioria de classificações de 2.

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

**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](mailto: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**