

# Análise do Inquérito sobre a experiência em teletrabalho

## ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO .....	3
II. SITUAÇÃO RELATIVA AO TELETRABALHO.....	4
III. EQUILÍBRIO ENTRE O TELETRABALHO E VIDA PESSOAL .....	6
IV. AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE.....	9
V. APOIO POR PARTE DA CHEFIA E COLEGAS .....	12
VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Que idade tem?.....	3
Gráfico 2 - Antes do confinamento, já tinha realizado teletrabalho? .....	4
Gráfico 3 - As suas funções permitiram estar em regime de teletrabalho?.....	4
Gráfico 4 - Gostaria de continuar em regime de teletrabalho (se as suas tarefas o permitirem)? .....	5
Gráfico 5 - Após a situação atual, diria que o teletrabalho é adequado para a realização das suas tarefas laborais? .....	5
Gráfico 6 - Qual seria a quantidade ideal de dias por semana, para trabalhar em teletrabalho?.....	6
Gráfico 7 - Para quem tem crianças a seu cargo, o que acha do teletrabalho?.....	6
Gráfico 8 - De forma geral, qual a sua opinião sobre o teletrabalho? .....	7
Gráfico 9 - No contexto de teletrabalho, tem a sensação de trabalhar ... do que o habitual? .....	7
Gráfico 10 - Em termos de eficiência, diria que é ... do que o habitual? .....	8
Gráfico 11 - Durante o período de teletrabalho, e comparativamente com a situação anterior, como avalia a sua quantidade de trabalho?.....	8
Gráfico 12 - Qual a duração do seu percurso, casa-trabalho? .....	9
Gráfico 13 - Que meios está a utilizar? .....	9
Gráfico 14 - A sua conexão à Internet, é:.....	10
Gráfico 15 - Que meios materiais lhe fazem falta? .....	10
Gráfico 16 - Faz pausa para o almoço? .....	11
Gráfico 17 - Faz pausas regulares? .....	11
Gráfico 18 - Número de pausas regulares .....	11
Gráfico 19 - Diria que possui um ambiente adequado ao teletrabalho? .....	11
Gráfico 20 - Desde a implementação do teletrabalho, foram realizados contatos com os colegas da equipa?.....	12
Gráfico 21 - Desde a implementação do teletrabalho, foram realizadas reuniões de equipa? .....	12
Gráfico 22 - Desde a implementação do teletrabalho, foram implementados "pontos de situação" com o seu responsável direto? .....	13
Gráfico 23 - Numa escala de 1 a 5, como avalia o comportamento da sua chefia durante o confinamento em cada um dos parâmetros assinalados?.....	14
Gráfico 24 - Com o teletrabalho, a coordenação da sua equipa:.....	14
Gráfico 25 - Numa escala de 1 a 5, como classifica cada um dos aspetos abaixo assinalados no contexto do teletrabalho?.....	16

## I. INTRODUÇÃO

Atendendo à emergência de saúde pública de âmbito internacional, declarada pela Organização Mundial de Saúde, no dia 30 de janeiro de 2020, bem como à classificação do vírus como uma pandemia, no dia 11 de março de 2020, perante a proliferação de casos registados de contágio de COVID-19, esta Direção-Geral implementou as medidas adequadas a esta realidade excecional, em especial no que respeita a recursos humanos.

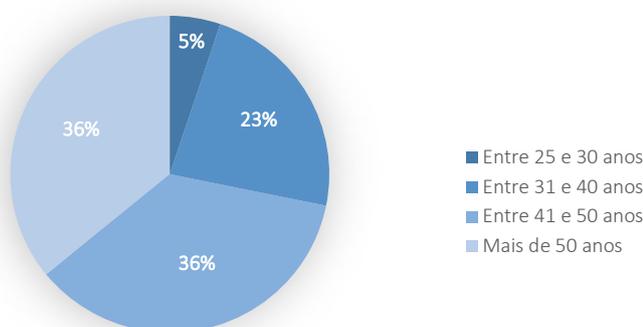
No dia 17 de março de 2020, a maioria dos trabalhadores passou a exercer as suas funções em regime de teletrabalho. Decorridos quatro meses da implementação do referido regime de teletrabalho, considerámos ser relevante o lançamento de um inquérito para conhecimento do impacto do mesmo no desempenho de funções. O inquérito contemplou 24 questões, sobre:

- equilíbrio entre o trabalho a partir de casa e vida pessoal;
- autonomia;
- flexibilidade e confiança das chefias;
- impacto do ambiente de trabalho (equipamentos de trabalho) dos inquiridos.

### Amostra

À data, o mapa de pessoal da DGAL era composto por 51 trabalhadores. O inquérito foi dirigido à totalidade dos trabalhadores tendo sido obtidas 39 respostas (76%), dos trabalhadores que estavam (ou estiveram) em teletrabalho. Destes, 72% (28) tem uma idade compreendida entre os 41 e mais de 50 anos e, 28% (11) encontram-se entre os 25 e os 40 anos.

Gráfico 1 - Que idade tem?



## Instrumento

A informação foi recolhida através de um inquérito *online*, de preenchimento individual, disponibilizado pela plataforma gratuita do *Google Forms*.

## Procedimento

A distribuição do *link* do inquérito foi efetuada por e-mail, entre os dias 14 de julho e 14 de agosto de 2020.

## II. SITUAÇÃO RELATIVA AO TELETRABALHO

De ressaltar que para 98% dos inquiridos esta foi a primeira experiência de desempenho de funções em teletrabalho. Os restantes 23% já haviam experienciado este regime, entre os quais 18% de forma ocasional e 5% de forma regular.

Gráfico 2 - Antes do confinamento, já tinha realizado teletrabalho?

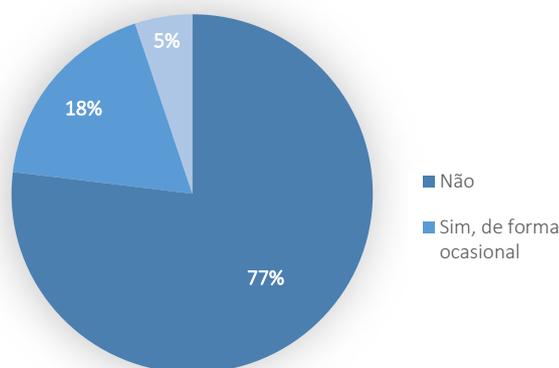
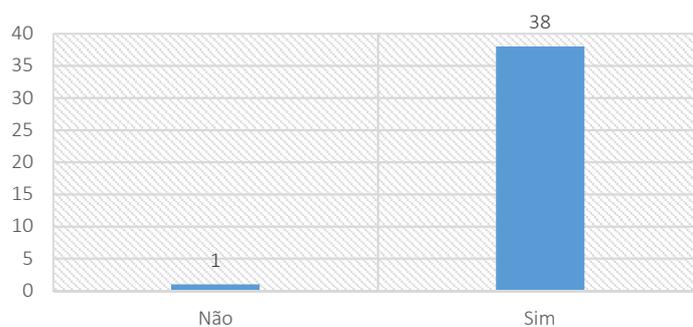
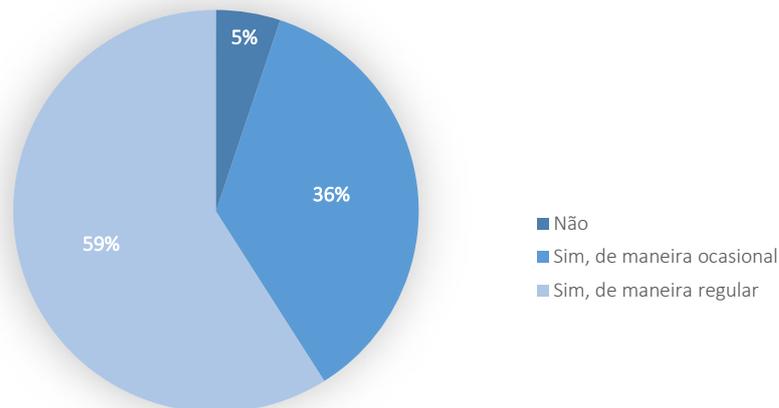


Gráfico 3 - As suas funções permitiram estar em regime de teletrabalho?



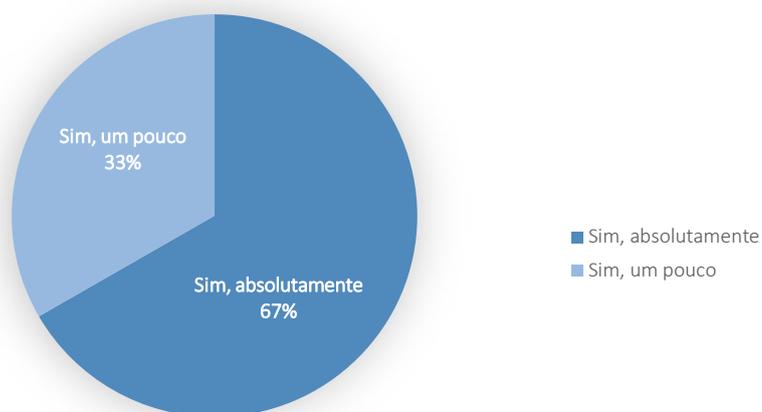
Quando questionados sobre se “gostaria de continuar em regime de teletrabalho (se as suas tarefas o permitirem)”, **59% (n=23) gostariam de fazer teletrabalho de maneira regular**; 36% (n=14) gostaria apenas de ter a opção de teletrabalho ocasionalmente; e 5% (n=2) não gostaria que o teletrabalho fosse uma opção.

Gráfico 4 - Gostaria de continuar em regime de teletrabalho (se as suas tarefas o permitirem)?



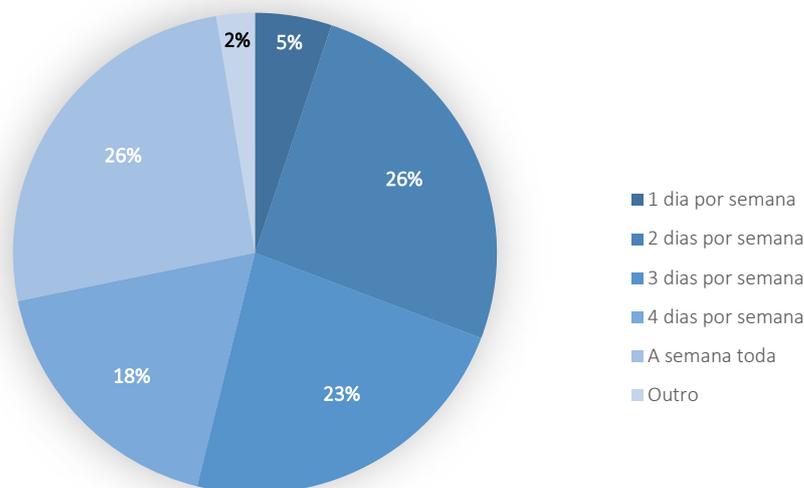
Dos 39 inquiridos, **67% (n=26) considera que após a situação atual (pandemia), o teletrabalho é absolutamente adequado para a realização das suas tarefas laborais** enquanto que 33% (n=13) considera ser um pouco adequado.

Gráfico 5 - Após a situação atual, diria que o teletrabalho é adequado para a realização das suas tarefas laborais?



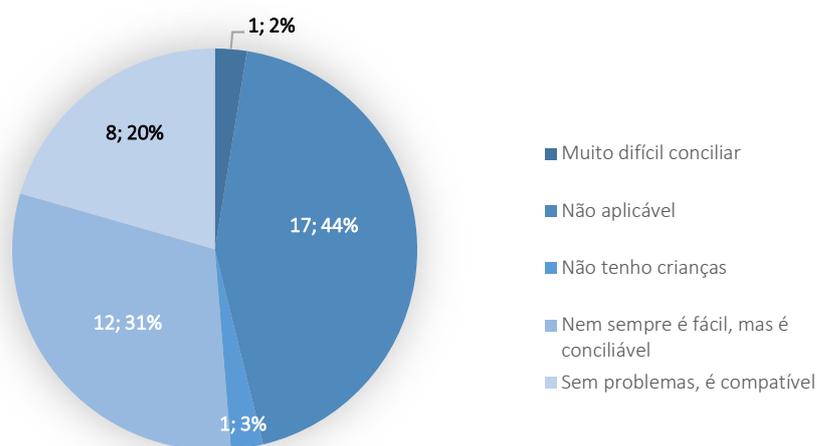
Em termos de quantidade ideal de dias por semana para trabalhar em teletrabalho, **26% (n=10) respondeu a semana toda. A mesma percentagem considera ser ideal dois dias por semana**, enquanto 23% (n=9) dos inquiridos respondeu 3 dias por semana.

Gráfico 6 - Qual seria a quantidade ideal de dias por semana, para trabalhar em teletrabalho?



Para quem tem crianças a seu encargo, **31% (n=12)** dos inquiridos respondeu que **“Nem sempre é fácil, mas é conciliável”**, para 20% dos inquiridos (n=8), considera ser compatível o teletrabalho e cuidar de crianças ao mesmo tempo, e 3% (n=1) considera ser muito difícil de conciliar o teletrabalho e cuidar de crianças em simultâneo.

Gráfico 7 - Para quem tem crianças a seu cargo, o que acha do teletrabalho?



### III. EQUILÍBRIO ENTRE O TELETRABALHO E VIDA PESSOAL

Constata-se que **46% (n= 18)** dos inquiridos consideram o teletrabalho uma excelente forma de trabalhar. No entanto, apenas 2% (n=4) não gosta desta forma de trabalhar. Estes dados podem estar relacionados

com a perceção dos inquiridos sobre o volume e eficiência de trabalho que são maiores quando se está em teletrabalho. De facto, **74% (n=29)** considera que “trabalha mais do que o habitual” e 51% (n=20) considera ter um maior volume de trabalho.

Gráfico 8 - De forma geral, qual a sua opinião sobre o teletrabalho?

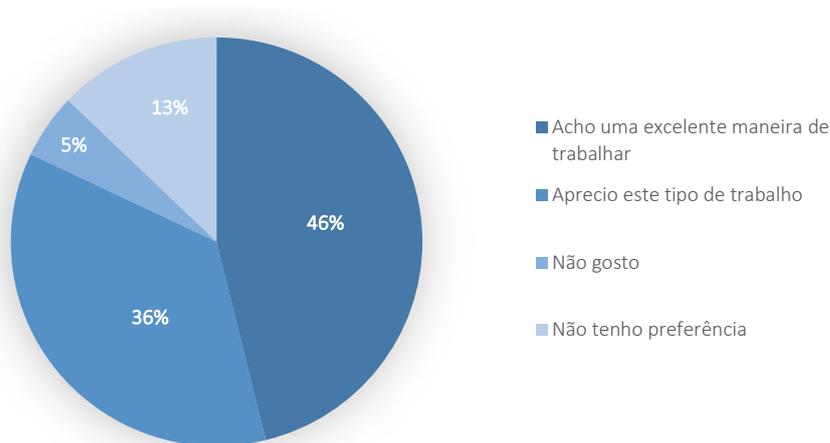
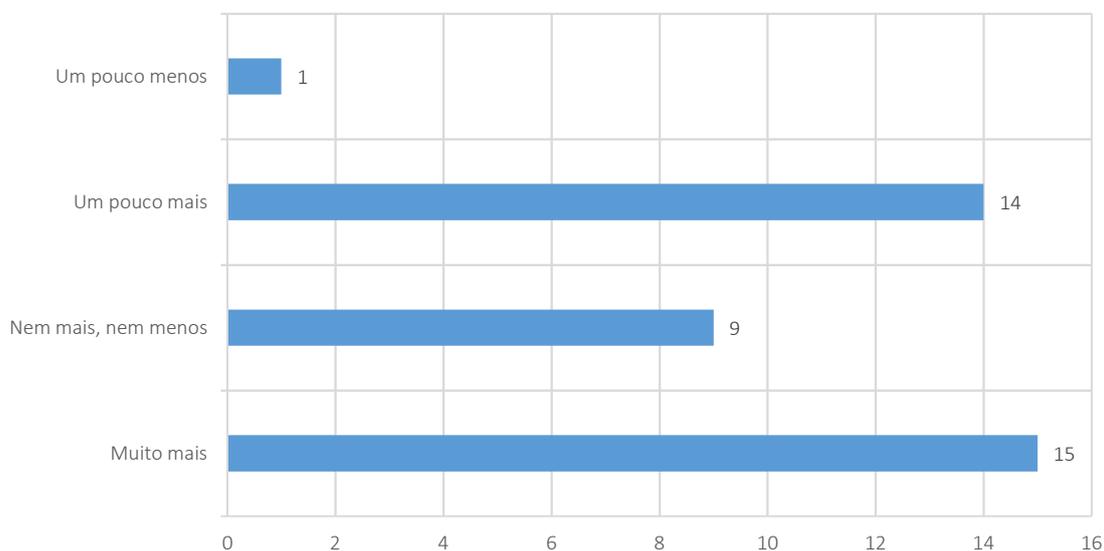
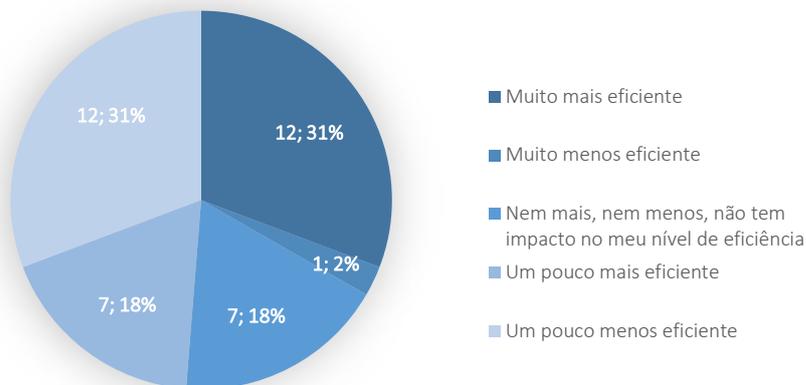


Gráfico 9 - No contexto de teletrabalho, tem a sensação de trabalhar ... do que o habitual?



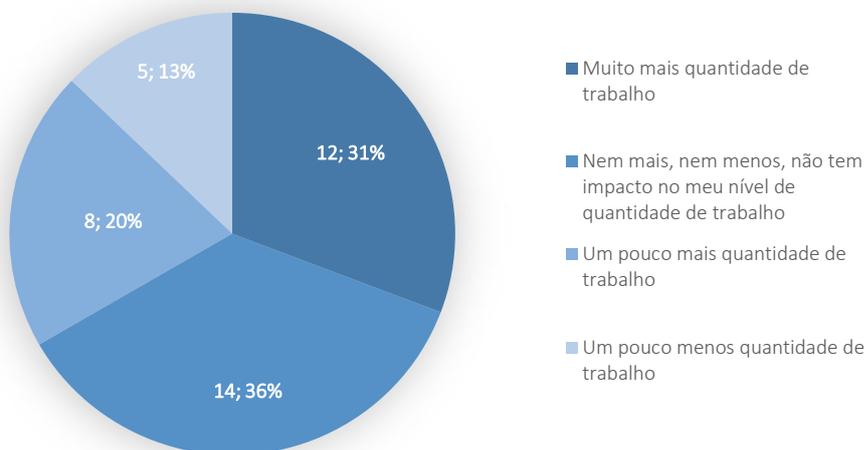
No entanto, **49% dos inquiridos considera ser mais eficiente a trabalhar em regime de teletrabalho do que o habitual** e 18% diz não ter impacto no seu nível de eficiência. Estes fatores podem ser um contributo para manter a satisfação em relação ao teletrabalho referida anteriormente.

Gráfico 10 - Em termos de eficiência, diria que é ... do que o habitual?



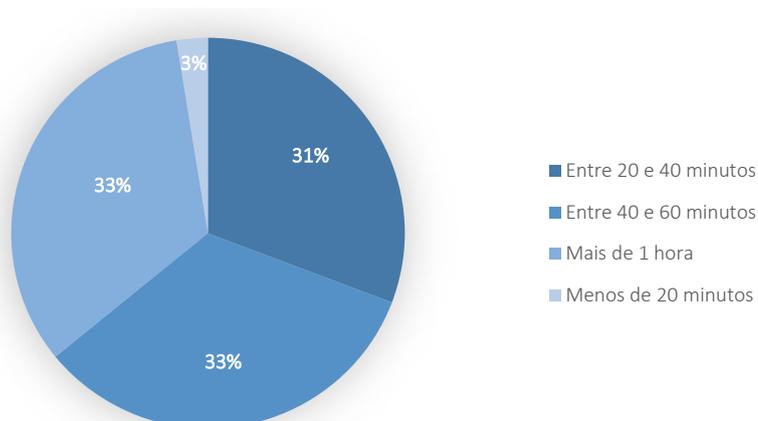
Quando questionados “Durante o período de teletrabalho, e comparativamente com a situação anterior, como avalia a sua quantidade de trabalho?”, **36% (n=14) respondeu nem mais, nem menos, não tem impacto no nível de quantidade de trabalho**, 31% (n=12) diz ter muito mais quantidade de trabalho, 20% (n=8) disse ter um pouco mais quantidade de trabalho.

Gráfico 11 - Durante o período de teletrabalho, e comparativamente com a situação anterior, como avalia a sua quantidade de trabalho?



Em termos de deslocação, **66% (n=26) tem um percurso entre 40 minutos e mais de 1 hora**. 31% (n=12) demora entre 20 e 40 minutos, sendo que os restantes 3% (n=1) demora menos de 20 minutos no seu percurso casa-trabalho.

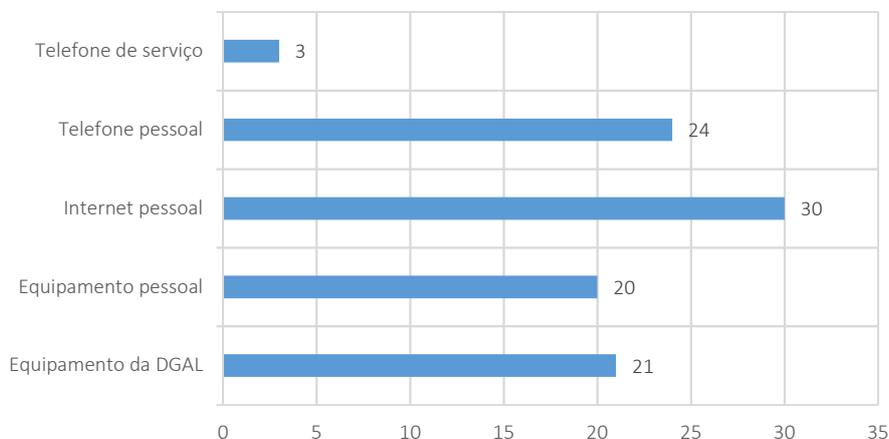
Gráfico 12 - Qual a duração do seu percurso, casa-trabalho?



#### IV. AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE

Os dados revelam que **54% (n=21)** utilizam equipamento da DGAL e 51% (n=20), utiliza equipamento pessoal.

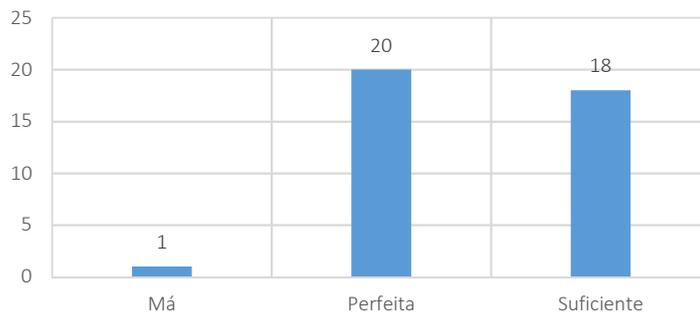
Gráfico 13 - Que meios está a utilizar?



Apenas 8% (n=3) dos inquiridos utilizam telefone de serviço.

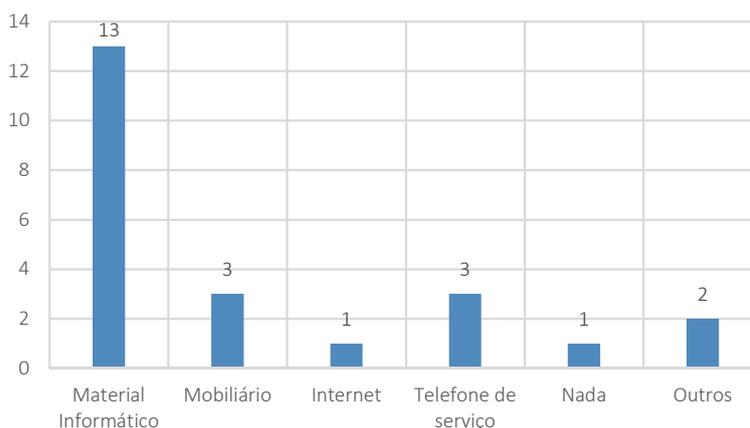
Quanto à Internet, todos os inquiridos estão a usar a internet pessoal. Em relação à conexão da Internet, **51% (n=20) acha-a perfeita** e, 46% (n=18) considera-a suficiente. 3% (n=1) considera a sua conexão má.

Gráfico 14 - A sua conexão à Internet, é:



Quando questionados sobre os meios materiais que lhes fazem falta, **33% (n=13)** referiram **material informático**, 8% (n=3) mobiliário e telefone de serviço.

Gráfico 15 - Que meios materiais lhe fazem falta?



Relativamente às **pausas de trabalho, todos os inquiridos fazem pausa para o almoço**. No que diz respeito às pausas regulares, **61% (n=24)** fazem entre uma (2%), duas (21%), três (15%), quatro (13%) e seis (15%) pausas. Somente 39% (n=15) dos inquiridos não fazem pausas regulares.

Gráfico 16 - Faz pausa para o almoço?

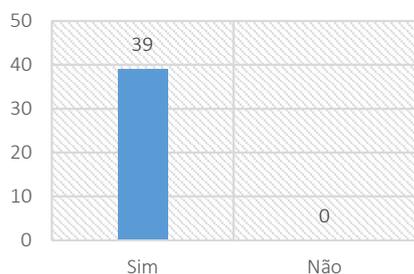
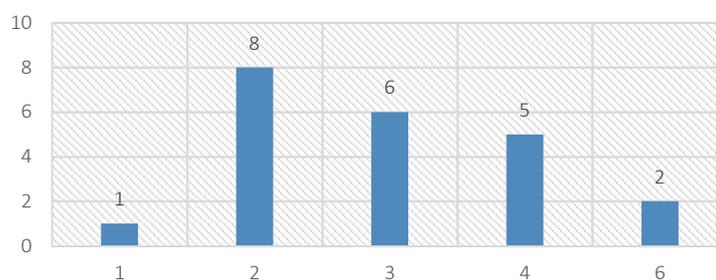


Gráfico 17 - Faz pausas regulares?

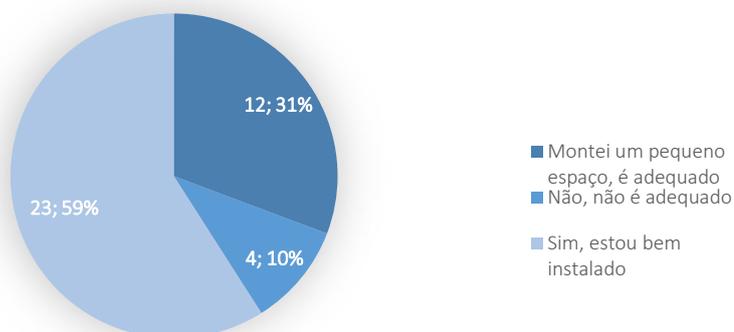


Gráfico 18 - Número de pausas regulares



Quando questionados acerca do seu ambiente de trabalho, **59% (n=23)** diz estar bem instalado e, 31% (n=12) diz ter montado um pequeno espaço. Apenas 10% (n=4) diz não ter um ambiente adequado ao teletrabalho.

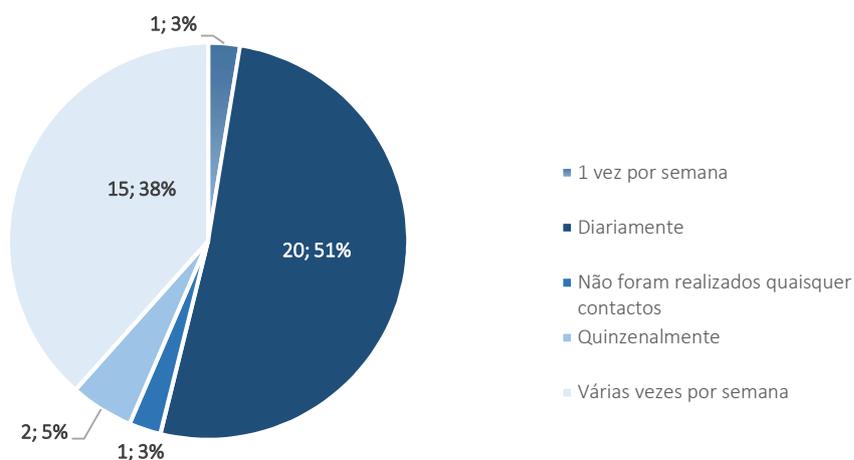
Gráfico 19 - Diria que possui um ambiente adequado ao teletrabalho?



## V. APOIO POR PARTE DA CHEFIA E COLEGAS

Os dados revelam que **51% (n=20)** dos inquiridos efetuou diariamente contatos com os colegas de equipa. 38% (n=15) afirma ter efetuado contatos quinzenais com os colegas, enquanto que para 3% (n=1) dos inquiridos apenas efetuou contato uma vez por semana com os colegas de equipa. 3% (n=1) não realizou qualquer contato com os colegas.

Gráfico 20 - Desde a implementação do teletrabalho, foram realizados contatos com os colegas da equipa?



Quando se perguntou aos inquiridos “Desde a implementação do teletrabalho, foram realizadas reuniões de equipa (por telefone ou vídeo)?” **67% (n=26)** afirma ter realizado reuniões sempre que necessário. 13% (n=5) reuniu várias vezes por semana, 10% (n=5) reuniu diariamente e os restantes 10% (n=5) reuniu diariamente.

Gráfico 21 - Desde a implementação do teletrabalho, foram realizadas reuniões de equipa?

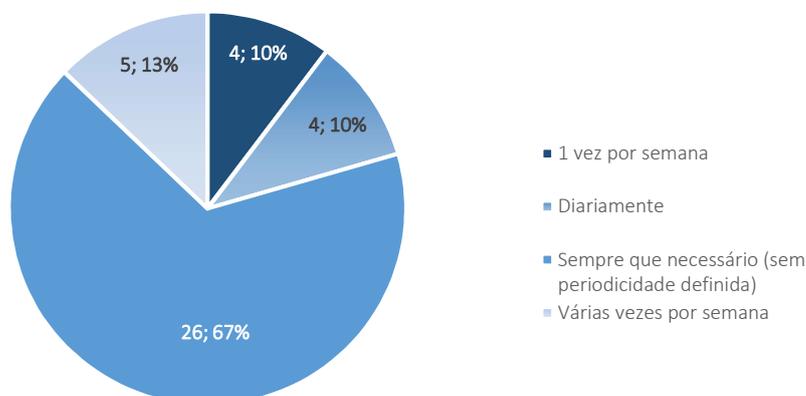
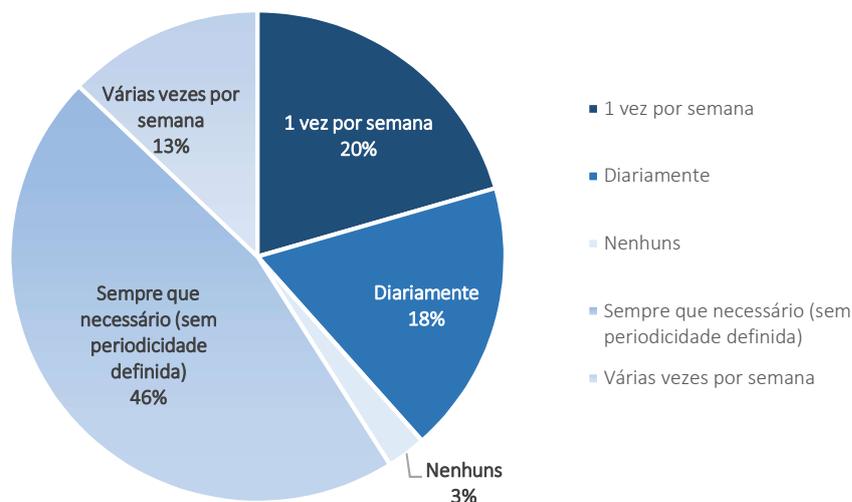


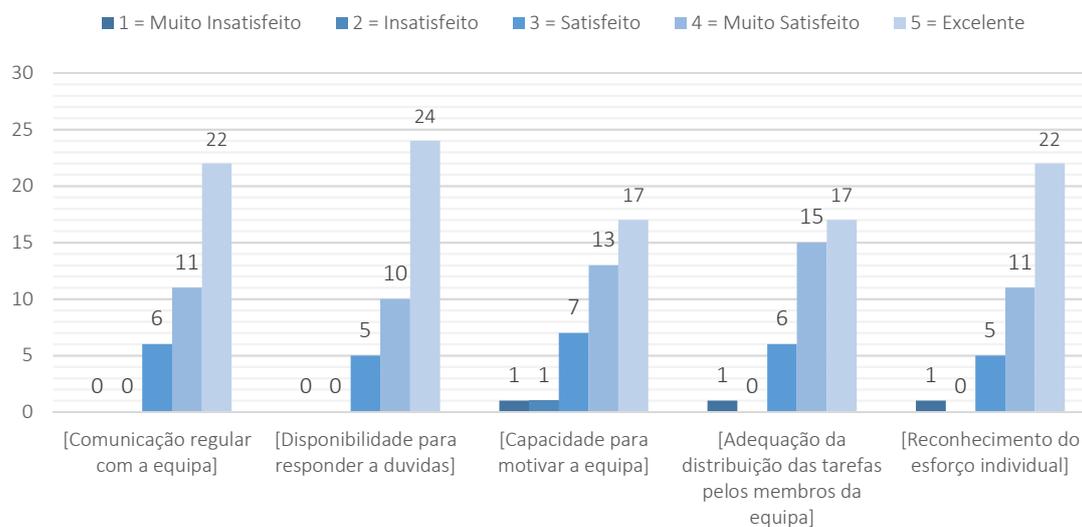
Gráfico 22 - Desde a implementação do teletrabalho, foram implementados "pontos de situação" com o seu responsável direto?



A este respeito, quando questionados sobre “o comportamento da sua chefia durante o confinamento” os dados revelam que, em termos de:

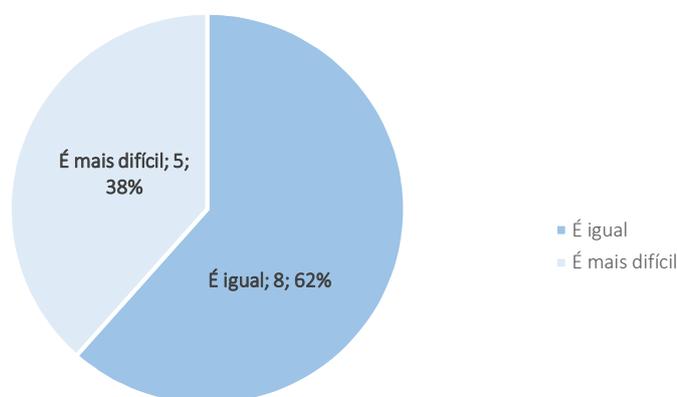
- Comunicação regular com a equipa - **56% (n=22) considera excelente**, 28% (n=11) muito satisfatório e 15% (n=6) satisfatório;
- Disponibilidade para responder a dúvidas - **62% (n=24) acha excelente**, 26% (n=10) considera muito satisfatório e 13% (n=5) satisfatório;
- Capacidade para motivar a equipa - **44% (n=17) considera excelente**, 33% (n=13) muito satisfatório, 18% (n=7) satisfatório, 3% (n=1) insatisfatório e 2,5% (n=1) muito insatisfatório;
- Adequação da distribuição das tarefas pelos membros da equipa - **44% (n=17) acha excelente**, 38% (n=15) muito satisfatório, 15% (n=6) satisfatório e 3% (n=1) muito insatisfatório;
- Reconhecimento do esforço individual - **56% (n=22) considera excelente**, 28% (n=11) muito satisfatório, 13% (n=5) satisfatório e 3% (n=1) muito insatisfatório.

Gráfico 23 - Numa escala de 1 a 5, como avalia o comportamento da sua chefia durante o confinamento em cada um dos parâmetros assinalados?



Em termos de chefia, **62% (n=8)** sente que “com o teletrabalho, a coordenação da sua equipa” é igual, enquanto que para **38% (n=5)**, considera ser mais difícil a coordenação. Salientado que matérias/assuntos novos são difíceis de articular e tratar à distância, que a coordenação é mais fácil presencialmente e referiram ainda que a coordenação de equipa “implica vários contatos para a realização de uma tarefa, nem sempre compensa passar o trabalho aos técnicos”. Por outro lado, houve chefias que não sentiram qualquer dificuldade na coordenação da equipa, pois estes responderam às solicitações de forma exemplar e com enorme disponibilidade e conseguiram manter um bom nível de comunicação, em nada afetando o normal desenrolar das tarefas.

Gráfico 24 - Com o teletrabalho, a coordenação da sua equipa:



Por fim, em termos de sugestões, foram registadas as seguintes:

- “Repensar a forma de gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que concerne à atribuição de objetivos SIADAP face à nova realidade do teletrabalho; incentivar a partilha e divulgação interna das atividades e trabalhos realizados pelas diferentes equipas; apostar mais no reconhecimento e valorização pessoal de cada trabalhador.”
- “Não é sugestão. É uma visão geral do teletrabalho: O teletrabalho começou por ser um recurso temporário em que o computador e internet foram suficientes para uma situação que se previa curta. No entanto, esse tempo alongou-se e os meios para o exercício das funções tornaram-se insuficientes. Mantemos uma exposição mais longa a fracas condições de trabalho, nomeadamente: cadeira inadequada que acarreta postura desconfortável e com tendência a lesões ao nível da coluna; monitor pequeno, exigindo mais esforço visual e sem possibilidade de imprimir, falta de telefone de serviço para contactos, são alguns dos fatores que têm exigido mais intensidade para a mesma produtividade, ou seja para o mesmo resultado.”
- “As minhas sugestões vão para os materiais necessários para que se possa realizar um bom trabalho. Na verdade, muitos de nós estão a utilizar equipamento pessoal desadequado ou até de outras pessoas (no meu caso, estou a utilizar o pc do meu filho) e que, mais dia menos dia, terei de o devolver. Desta forma, terá de haver uma outra alternativa. Investir num equipamento para trabalhar, para mim, neste momento, é incomportável. Depois, muitos computadores pessoais não têm câmara, o que impede a realização de videoconferências. Relativamente à assiduidade, sei que o "Kelio" permite fazer esse registo através do pc, logo, se essa opção ficar disponível, será muito mais eficaz do que estarmos a enviar um mail para o dirigente.”

## VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em conta a atual situação que estamos a viver desde que a organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a Covid-19, provocada pelo novo coronavírus, de pandemia e que nos levou a um isolamento forçado, nesta Direção-Geral vigorou o regime preferencial de teletrabalho, o que para grande parte dos nossos trabalhadores foi uma experiência nova.

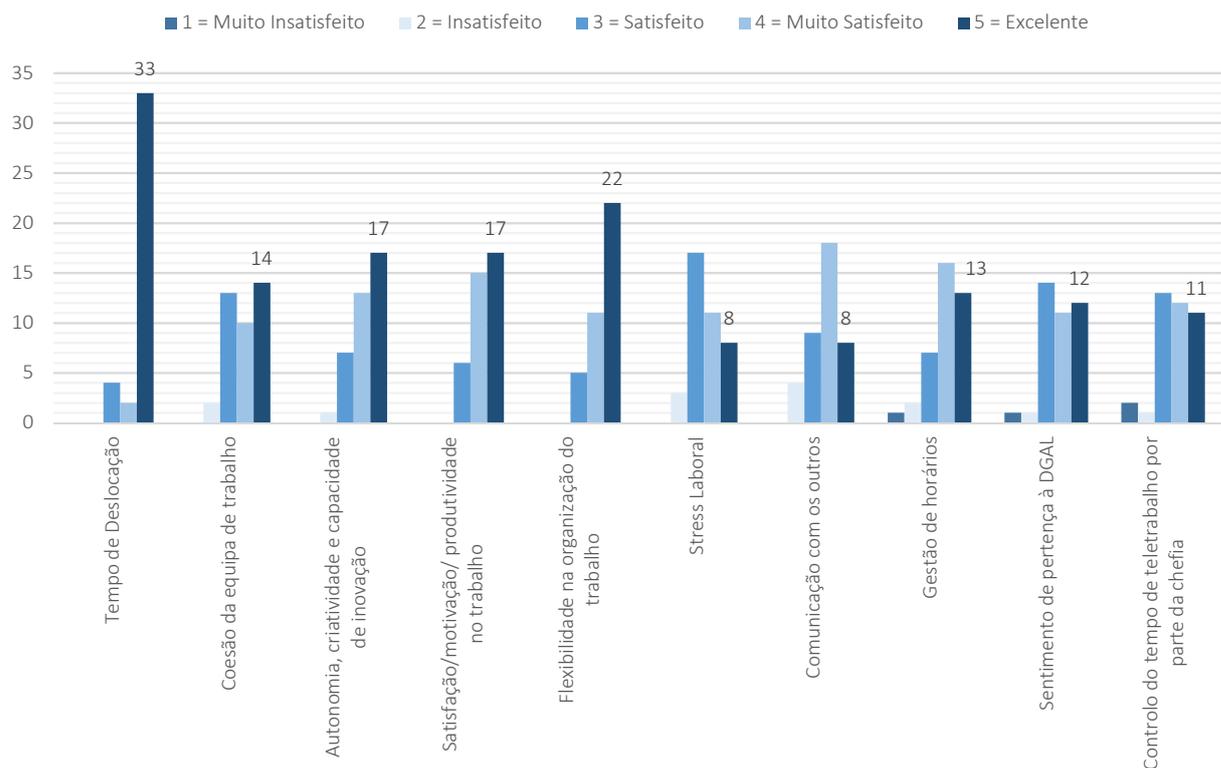
Há ainda a considerar que, o teletrabalho implica não só partilhar o espaço de trabalho com o espaço pessoal e de lazer e o estar longe das habituais dinâmicas sociais e laborais, mas também ter que gerir,

simultaneamente, dinâmicas familiares não usuais, sobretudo no caso dos trabalhadores que têm filhos menores.

A análise dos dados, em termos gerais, permite-nos fazer algumas considerações:

- O presente estudo permite-nos concluir que os(as) trabalhadores(as) da DGAL revelaram capacidade de revelar capacidade de adaptação e gestão entre vida pessoal e teletrabalho, na situação excecional que caracterizou a fase de recolha de dados – estado de emergência COVID 19.
- Os principais fatores indispensáveis para o desenvolvimento do teletrabalho foram: menos tempo perdido em deslocações para as instalações da DGAL, a flexibilidade na organização do trabalho e a satisfação/motivação/ produtividade no trabalho.

Gráfico 25 - Numa escala de 1 a 5, como classifica cada um dos aspetos abaixo assinalados no contexto do teletrabalho?



- Atendendo a que se perspetiva a possibilidade de o teletrabalho, de uma opção esclarecida e voluntária, passar a ser uma modalidade de trabalho “imposta” exige-se que as estratégias de prevenção dos riscos profissionais e de promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores sejam repensadas.
- As relações de trabalho na modalidade teletrabalho colocam grandes desafios que não se esgotam em dimensões, por exemplo, organizacionais ou jurídicas. Aos aspetos das relações entre o trabalho e a

saúde (ou a doença) deve igualmente ser dado grande destaque e a obrigatoriedade da valorização da saúde ocupacional deverá ser ainda mais reforçada.

Como síntese final, o teletrabalho em matéria de saúde (e segurança) ocupacionais, coloca grandes interrogações sobre a melhor forma de proteger a saúde de quem trabalha e reforça a imprescindibilidade de mais e melhor conhecimento das relações entre o trabalho e a saúde por parte de todos.

Os trabalhadores em teletrabalho podem beneficiar de um conjunto de vantagens que esse regime pode trazer e, conseqüentemente, melhorar a sua qualidade de vida:

- a possibilidade de estabelecer o seu próprio horário de trabalho (horário flexível);
- redução do tempo despendido na deslocação para o emprego ou mesmo eliminação deste, o que pressupõe também uma economia significativa no uso dos combustíveis;
- oportunidade de aproveitar melhores hipóteses de trabalho sem sair da área de residência;
- regulação da vida familiar, pois como o horário é flexível pode-se facilmente conciliar a vida profissional e familiar;
- aumento da motivação do trabalhador e do seu grau de independência como consequência da confiança que ganham em si próprios;
- melhoria da qualidade de vida e bem-estar social pois pode-se gerir mais facilmente o volume de trabalho, conjugando-o com a família e a sua inserção na sociedade em geral.

Contudo, para os trabalhadores, o teletrabalho apresenta algumas desvantagens que poderão estar na origem da pouca recetividade ao teletrabalho:

- isolamento social que pode levar a uma situação de angústia, depressão, *stress*, em consequência da redução do contacto com os colegas de trabalho e respetivos superiores hierárquicos;
- higiene e segurança no trabalho, pois sobretudo as condições ergonómicas poderão ficar de parte e prejudicar o seu desempenho a curto prazo;
- dificuldades em organizar o seu próprio trabalho e gerir da melhor forma o seu tempo, pois nem todas as pessoas o conseguem fazer;
- invasão do trabalho no lar e nos tempos-livres.

Esta pandemia será ultrapassada e a gestão de recursos humanos em contexto de crise será apenas temporária. A organização e os seus colaboradores podem sair fortalecidos desta situação e podem, inclusivamente, adquirir novos processos de trabalho que podem vir a ser produtores no futuro, como a aprendizagem sobre teletrabalho e o funcionamento em equipas virtuais.