

# 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 .....	11
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?.....	10
Gráfico 17 - Faz pausas regulares?.....	10
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

Este inquérito sobre a experiência em teletrabalho surge na sequência de uma edição do mesmo levantamento, realizado em 2020, e visou dar continuidade à investigação dos principais desafios que se colocam à gestão de pessoas e às próprias pessoas num contexto de alguma consolidação da experiência de trabalho remoto, volvido que está um ano sobre a aceleração deste formato de trabalho, por efeitos da Pandemia Covid 19. Pretendia-se assim a comparação face aos dados recolhidos no ano anterior, período em que todo este movimento ganhou expressão.

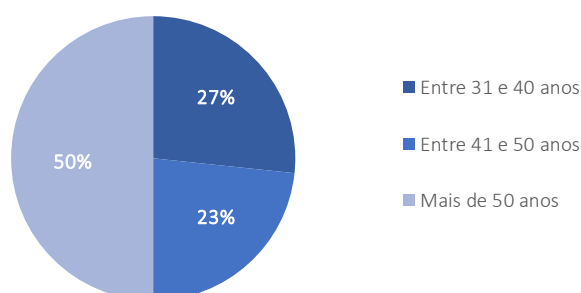
No dia 17 de março de 2020, a maioria dos trabalhadores passou a exercer as suas funções em regime de teletrabalho. Decorrido um ano desde da implementação do referido regime de teletrabalho, considerámos ser relevante o relançamento de um inquérito para conhecimento do impacto do mesmo no desempenho 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, exerciam funções na DGAL 55 trabalhadores. O inquérito foi dirigido à totalidade dos trabalhadores tendo sido obtidas 30 respostas (55%), dos trabalhadores que estavam (ou estiveram) em teletrabalho. Destes, 50% (n=15) tem mais de 50 anos.

Gráfico 1 - Que idade tem?



## Instrumento

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

## Procedimento

A distribuição do *link* do inquérito foi efetuada por e-mail, durante o mês de abril de 2021.

## II. SITUAÇÃO RELATIVA AO TELETRABALHO

De ressaltar que para 73% (n=22) dos inquiridos esta foi a primeira experiência de desempenho de funções em teletrabalho. Os restantes 23% (n=7) já haviam experienciado este regime, de forma ocasional e 4% (n=1) de forma regular.

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

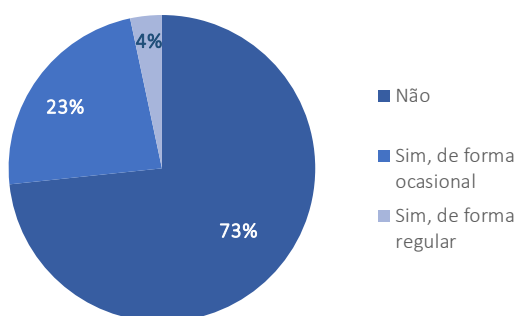
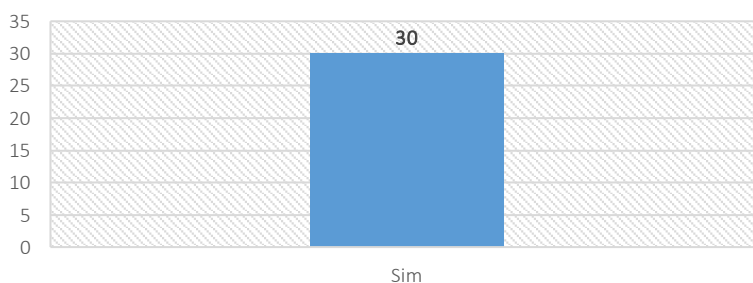
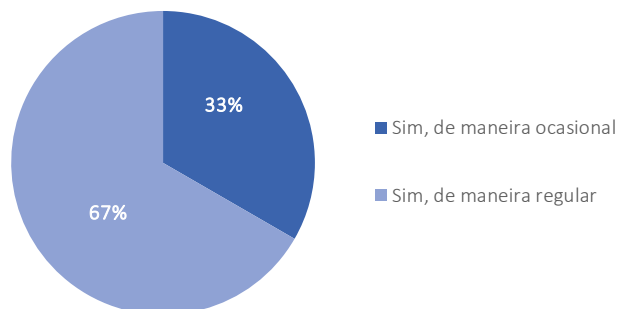


Gráfico 3 - As suas funções permitiram estar em regime de teletrabalho?



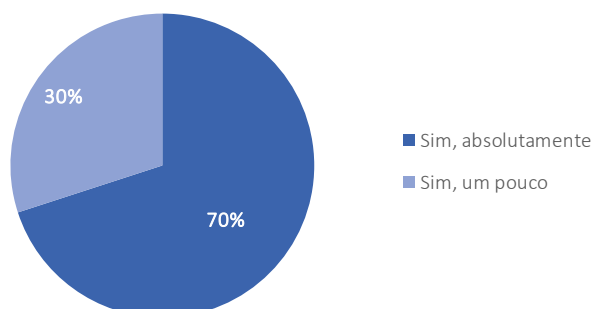
Quando questionados sobre se “gostaria de continuar em regime de teletrabalho (se as suas tarefas o permitirem)”, **67% (n=20) gostariam de fazer teletrabalho de maneira regular** e 33% (n=10) gostaria apenas de ter a opção de teletrabalho ocasionalmente.

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



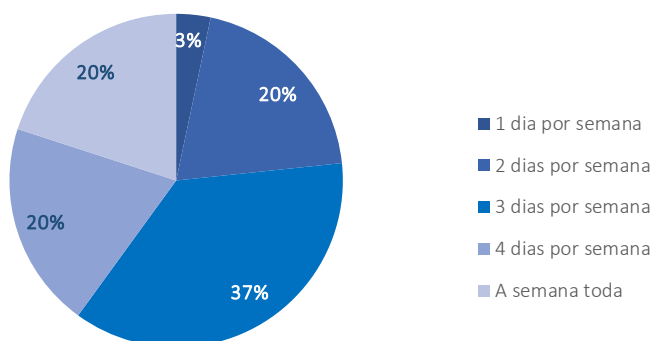
Dos 30 inquiridos, **70% (n=21)** considera que após a situação atual (pandemia), o teletrabalho é **absolutamente adequado para a realização das suas tarefas laborais** enquanto que 30% (n=9) considera ser um pouco adequado.

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



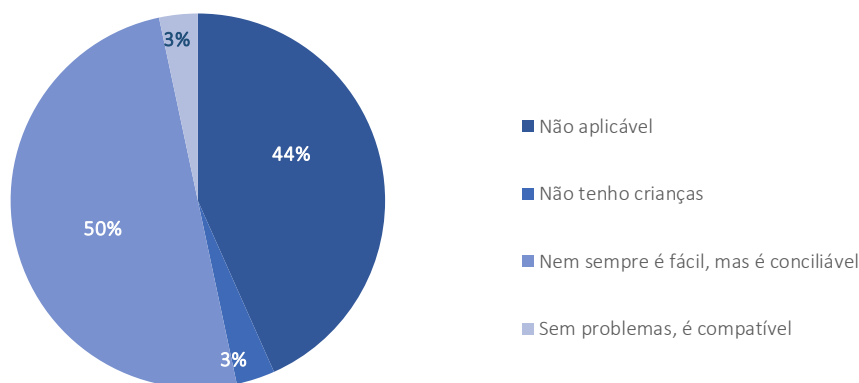
Em termos de quantidade ideal de dias por semana para trabalhar em teletrabalho, **37% (n=11)** considera **ser três dias por semana**. Enquanto que 20% (n=6) respondeu a semana toda. A mesma percentagem considera ser ideal dois dias por semana, bem como quatro dias por semana, enquanto 3% (n=1) dos inquiridos respondeu 1 dia por semana.

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



Para quem tem crianças a seu encargo, **50% (n=15)** dos inquiridos respondeu que **“Nem sempre é fácil, mas é conciliável”** e para 3% dos inquiridos (n=1), considera ser compatível o teletrabalho e cuidar de crianças ao mesmo tempo.

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 **40% (n= 11)** dos inquiridos consideram o teletrabalho uma excelente forma de trabalhar e **40% (n=11)** apreciam este tipo de trabalho. 13% diz não ter preferência. No entanto, apenas 7% (n=2) 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, **47% (n=14)** considera que **“trabalha mais do que o habitual”**, 20% (n=6) considera ter um maior volume de trabalho e 23% (n=7) sente não ter mais nem menos trabalho.

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

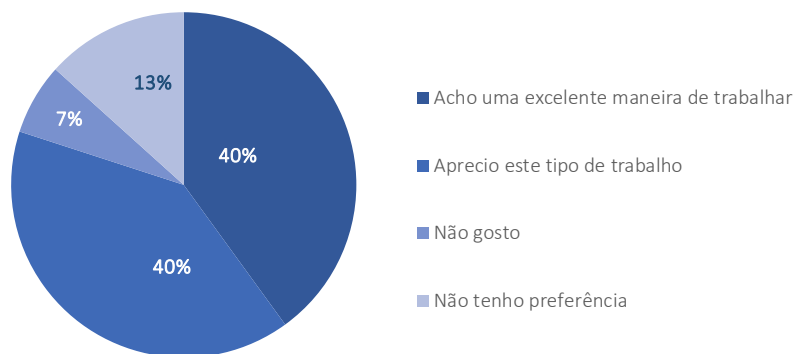
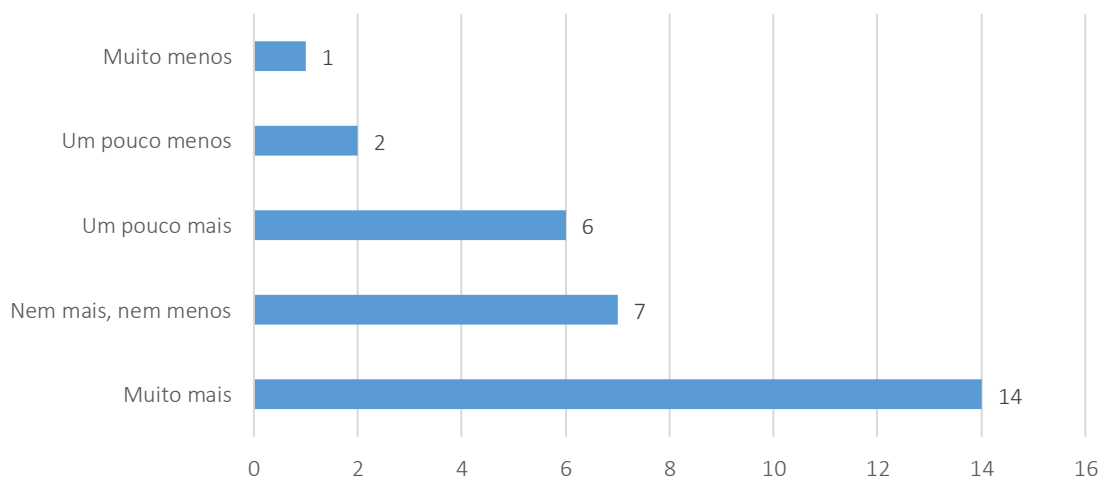
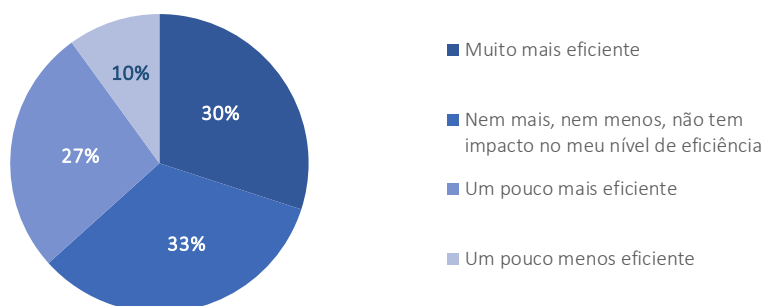


Gráfico 9 - No contexto de teletrabalho, tem a sensação de trabalhar ... do que o habitual?



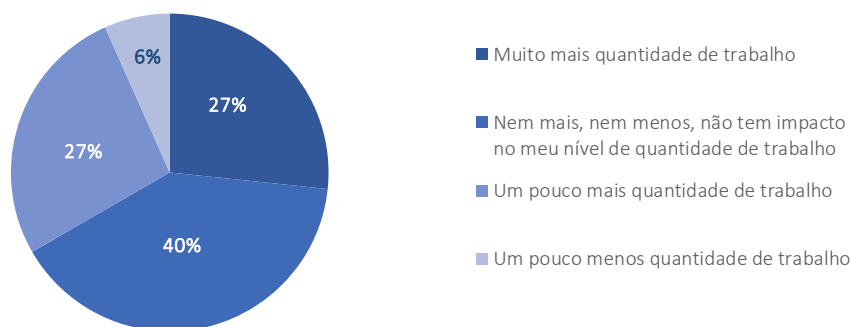
No entanto, **33% (n=10)** dos inquiridos diz **não ter impacto no seu nível de eficiência** e 30% (n=9) considera ser mais eficiente a trabalhar em regime de teletrabalho do que o habitual e 27% (n=8) diz ser um pouco mais eficiente. Estes fatores podem ser um contributo para manter a satisfação em 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?”, **40% (n=12) respondeu nem mais, nem menos, não tem impacto no nível de quantidade de trabalho**, 27% (n=8) diz ter muito mais quantidade de trabalho, outros 27% (n=8) disse ter um pouco mais quantidade de trabalho e 6% (n=2) diz ter um pouco menos de quantidade de trabalho.

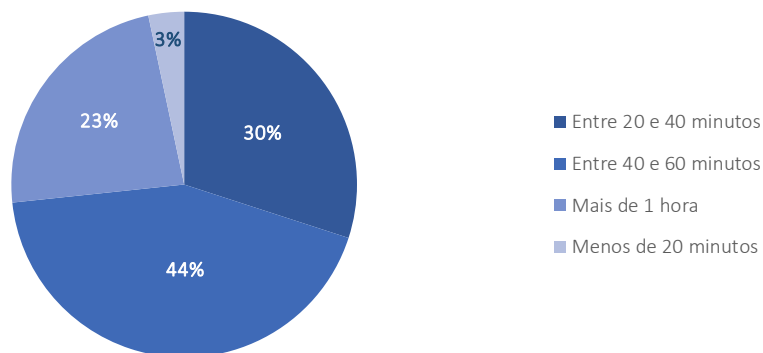
Gráfico 11 - Durante o período de teletrabalho, e comparativamente com a situação anterior, como avalia a sua quantidade de trabalho?



Em termos de deslocação, **44% (n=13) tem um percurso entre 40 minutos e 1 hora**. 30% (n=9) demora entre 20 e 40 minutos e 23% (n=7) demora mais de uma hora e sendo que os restantes 3% (n=1) demora menos de 20 minutos no seu percurso casa-trabalho.



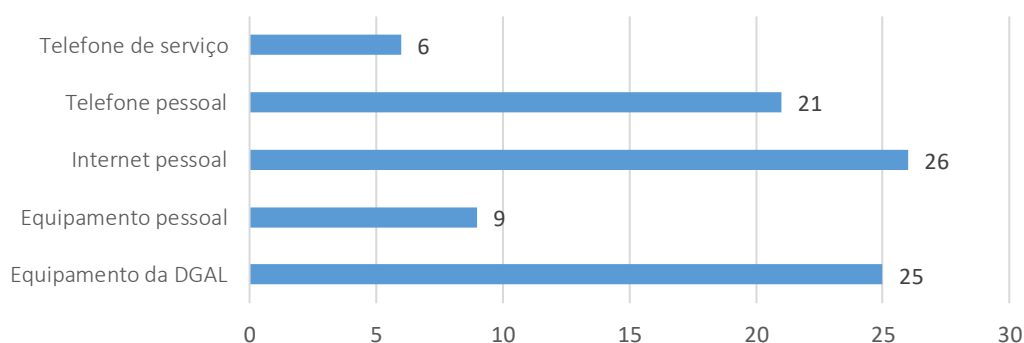
Gráfico 12 - Qual a duração do seu percurso, casa-trabalho?



#### IV. AMBIENTE DE TRABALHO E SAÚDE

Os dados revelam que **83% (n=25)** utilizam equipamento da DGAL e 30% (n=9), utiliza equipamento pessoal.

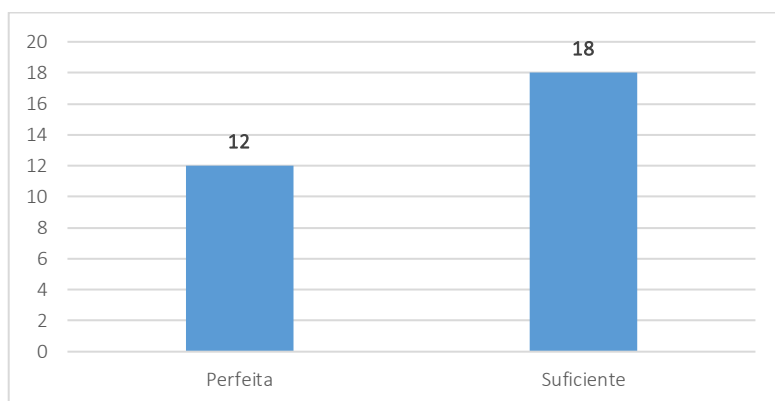
Gráfico 13 - Que meios está a utilizar?



Apenas 20% (n=6) dos inquiridos utilizam telefone de serviço.

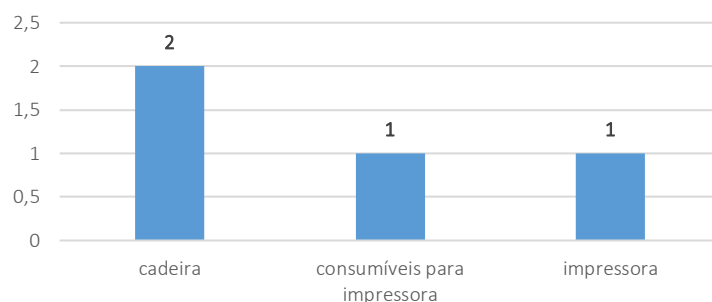
Quanto à Internet, 87% (n=26) dos inquiridos estão a usar a internet pessoal. Em relação à conexão da Internet, **60% (n=18)** acha-a suficiente e, 40% (n=12) considera-a perfeita.

**Gráfico 14 - A sua conexão à Internet, é:**



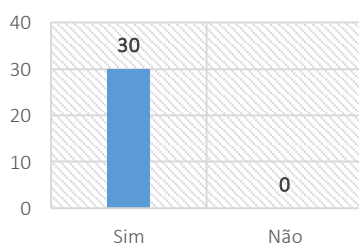
Quando questionados sobre os meios materiais que lhes fazem falta, 7% (n=2) referiram cadeira de escritório, 3% (n=1) consumíveis para impressora e 3% (n=1) impressora.

**Gráfico 15 - Que meios materiais lhe fazem falta?**

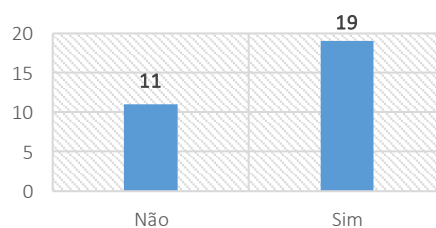


Relativamente às **pausas de trabalho, todos os inquiridos fazem pausa para o almoço**. No que diz respeito às pausas regulares, 57% (n=17) fazem entre duas (27%), três (13%) e quatro (17%) pausas. 43% (n=13) dos inquiridos não fazem pausas regulares.

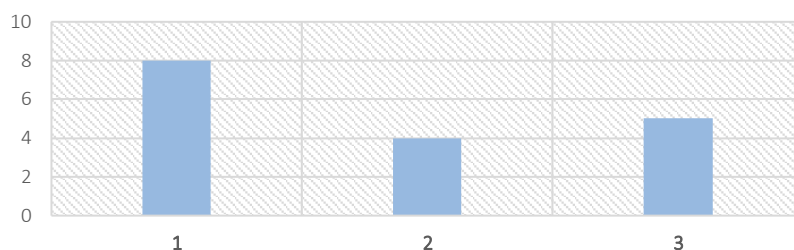
**Gráfico 16 - Faz pausa para o almoço?**



**Gráfico 17 - Faz pausas regulares?**

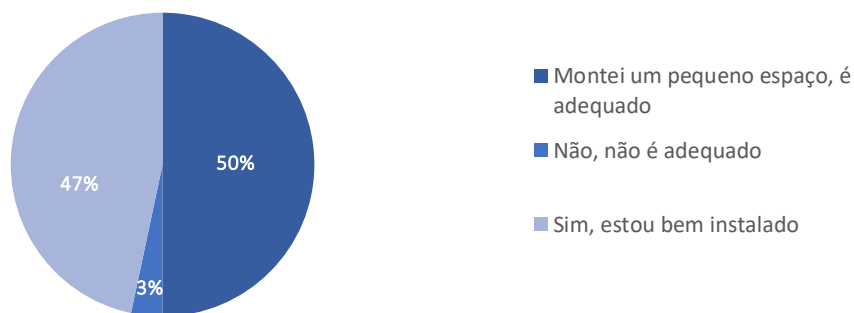


**Gráfico 18 - Número de pausas regulares**



Quando questionados acerca do seu ambiente de trabalho, **50% (n=15)** diz ter montado um pequeno espaço e, **47% (n=14)** diz estar bem instalado. Apenas **3% (n=1)** diz não ter um ambiente adequado ao teletrabalho.

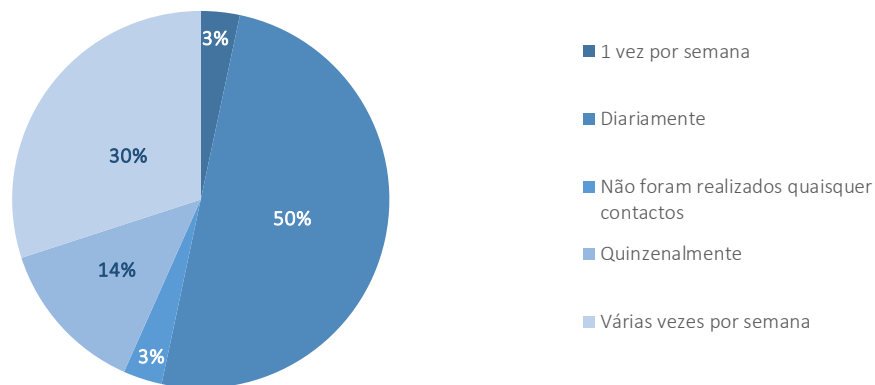
**Gráfico 19 - Diria que possui um ambiente adequado ao teletrabalho?**



## V. APOIO POR PARTE DA CHEFIA E COLEGAS

Os dados revelam que **50% (n=15)** dos inquiridos efetuou diariamente contatos com os colegas de equipa. **30% (n=9)** afirma ter efetuado vários contatos por semana com os colegas, enquanto que para **14% (n=4)** dos inquiridos apenas efetuou contato quinzenalmente. **3% (n=1)** não realizou qualquer contato com os colegas e **3% (n=1)** apenas realizou contacto uma vez por semana.

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)?” **60% (n=18) afirma ter realizado reuniões sempre que necessário.** Enquanto 23% (n=7) reuniu várias vezes por semana, 14% (n=4) reuniu diariamente e os restantes 3% (n=1) reuniu uma vez por semana.

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

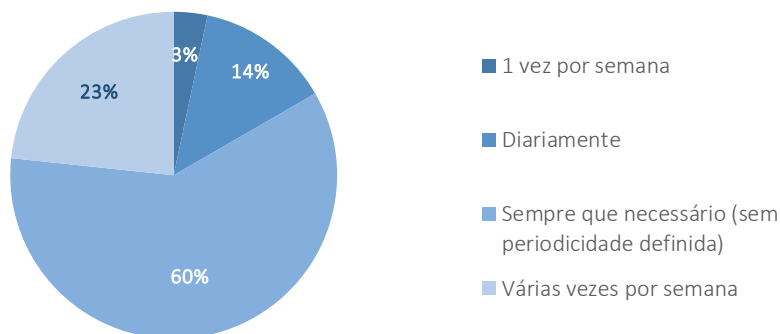
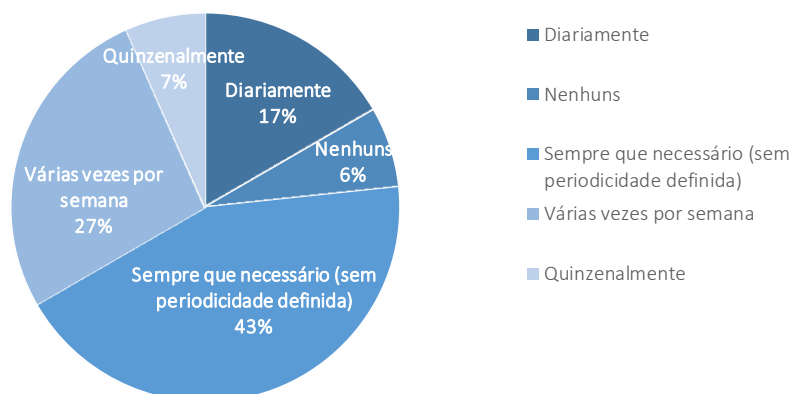


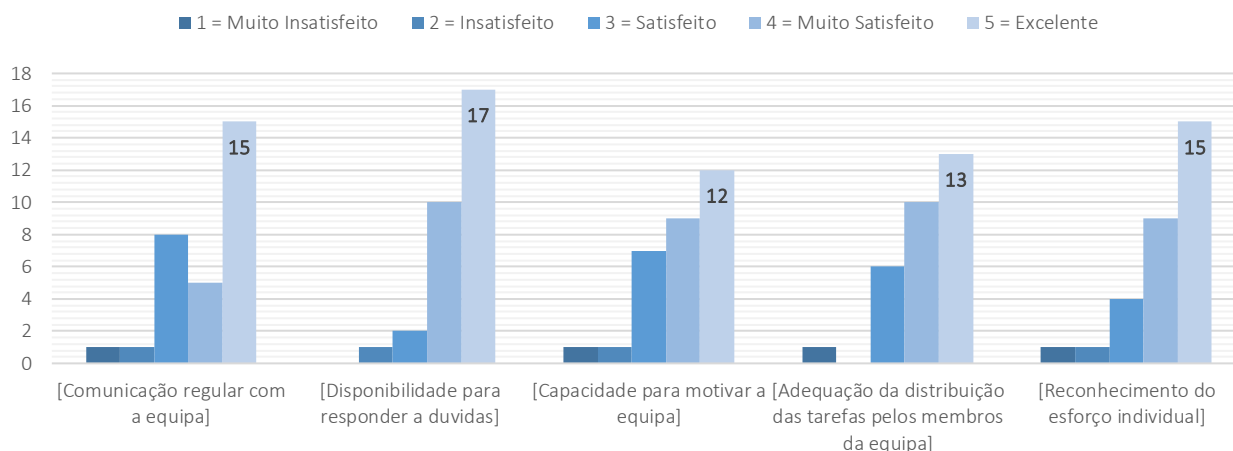
Gráfico 22 - Desde a implementação do teletrabalho, foram implementados "pontos de situação" com o seu responsável direto?



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

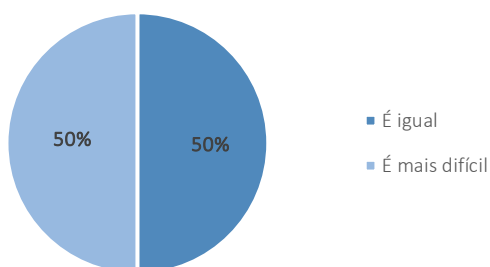
- Comunicação regular com a equipa - **50% (n=15) considera excelente**, 27% (n=8) satisfatório, 17% (n=5) muito satisfatório, 3% (n=1) insatisfatório e 3% (n=1) muito insatisfatório;
- Disponibilidade para responder a dúvidas - **57% (n=17) acha excelente**, 33% (n=10) considera muito satisfatório, 7% (n=3) satisfatório e 3% (n=1) considera insatisfatório;
- Capacidade para motivar a equipa - **40% (n=12) considera excelente**, 30% (n=9) muito satisfatório, 24% (n=7) satisfatório, 3% (n=1) insatisfatório e 3% (n=1) muito insatisfatório;
- Adequação da distribuição das tarefas pelos membros da equipa - **44% (n=13) acha excelente**, 33% (n=10) muito satisfatório, 20% (n=6) satisfatório e 3% (n=1) muito insatisfatório;
- Reconhecimento do esforço individual - **50% (n=15) considera excelente**, 30% (n=9) muito satisfatório, 14% (n=4) satisfatório, 3% (n=1) insatisfatório 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, 50% (n=4) sente que “com o teletrabalho, a coordenação da sua equipa” é igual, enquanto que para 50% (n=4), considera ser mais difícil a coordenação. Salientado que a coordenação da equipa não sofreu qualquer alteração e que a equipa mantém a mesma disponibilidade e apoio. Referiram ainda que o facto de não estar presente cria alguma dispersão.

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



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

- “Reunir as boas práticas ao nível do teletrabalho na DGAL e fazer uma apresentação através de um *webinar* interno dirigido a todos os trabalhadores (tendo por oradores a Direção, um representante de cada unidade orgânica, um convidado externo da área para partilhar experiências, colocar questões e esclarecer dúvidas, de forma a melhorar o desempenho das equipas. Elaborar um folheto com as principais informações /conclusões recolhidas (também com testemunhos de trabalhadores e/ou chefias) para que possam servir de exemplo a outros setores da AP e disponibilizá-lo no Portal Autárquico.”

- “O teletrabalho é uma mais valia para a organização, porque permite um melhor aproveitamento do tempo (ex: evitando a perda de tempo com os transportes). Para além de que todas as tarefas continuam a ser realizadas como se estivéssemos a trabalhar fisicamente no local de trabalho.”
- “Permitir que o teletrabalho se torne um modo de prestação de trabalho mesmo com o fim da pandemia.”

## VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste inquérito permitem identificar um conjunto de sugestões de orientação prática. É necessário criar condições, por exemplo ao nível dos tempos de trabalho ou das relações entre pessoas, cuidando dos fatores que podem prejudicar a pessoa e o trabalho – por exemplo, formas de cuidar da saúde e bem-estar dos trabalhadores como seja garantir os períodos de descanso do trabalho e assegurar o “desligamento”. Parece também acentuar-se a necessidade de preparar as pessoas para o remoto, pois não se trata exclusivamente de mudar de espaço, em particular das pessoas com cargos de chefia, pois continua a ser uma aprendizagem que se está a fazer já no terreno – de facto, por exemplo, liderar remotamente, exigirá competências distintas da liderança presencial.

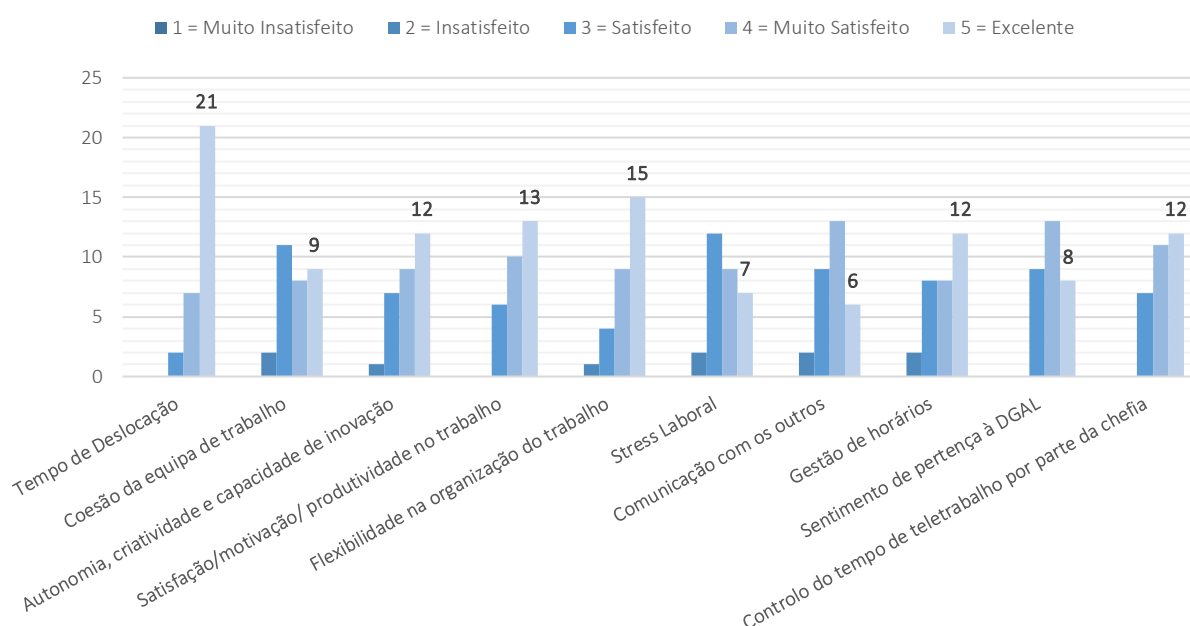
Pretendeu-se com a realização deste estudo continuar a fazer o levantamento das condições de prática de trabalho remoto, do grau de conforto das pessoas com este enquadramento, e identificar se pessoas e a organização estariam preparadas para enfrentar estes desafios. Procurou-se, ainda, aferir se pessoas com cargos de chefia (que têm outras pessoas e/ou equipas a reportarem a si) sentem que o trabalho, e a relação com a equipa, se mantêm iguais ou se sofrem alterações, e se esses fatores são pertinentes para a quantidade e para a qualidade do trabalho executado.

Adicionalmente, este estudo procura ainda contribuir com um conjunto de sugestões de orientação prática, ao nível da promoção do desempenho, do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, de promoção do bem-estar e da preparação e promoção das condições adequadas para se teletrabalhar.

Neste enquadramento, apresenta-se os principais dados recolhidos e analisados em 2021, de modo que os mesmos forneçam pistas de reflexão sobre a situação de trabalho remoto.

- O presente estudo permite-nos concluir que os(as) trabalhadores(as) da DGAL revelaram 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, continuar 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, nomeadamente os riscos psicossociais.