

# Organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central

Inquérito e análise dos resultados



## **FICHA TÉCNICA**

### **Título**

Organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central: Inquérito e análise dos resultados

### **Data**

Fevereiro de 2024

### **Autoria**

Centro de Competências de Planeamento de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) e Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)

### **Revisão e layout**

Equipa Multidisciplinar de Comunicação e Gestão do Conhecimento (EMCGC) – PlanAPP

### **PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública**

Rua Filipe Folque, 44

1069-123 Lisboa

[planapp@planapp.gov.pt](mailto:planapp@planapp.gov.pt)

[www.planapp.gov.pt](http://www.planapp.gov.pt)

# Índice

Sumário .....	4
1. Introdução .....	5
2. Caracterização dos trabalhadores da AC .....	6
2.1. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores da AC.....	6
2.2. Caracterização do agregado familiar dos trabalhadores da AC .....	9
2.3. Caracterização do enquadramento profissional dos trabalhadores da AC .....	10
3. Perceções relativas à organização do tempo de trabalho .....	14
4. Considerações finais .....	29
Anexo. Análise descritiva das respostas ao inquérito à AC (dados brutos) .....	30

## Sumário

A presente Nota de Análise enquadra-se no contexto de um estudo, conduzido pelo PlanAPP e pela DGAEP, que procura efetuar uma análise abrangente da organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central Direta e Indireta Portuguesa (AC). O estudo divide-se em duas fases. A primeira fase corresponde à compilação de informação detalhada sobre a organização do tempo de trabalho na AC e a perceção de trabalhadores e dirigentes sobre a mesma, enquanto a segunda fase dirá respeito à realização de um estudo piloto que teste a implementação da semana de trabalho de 4 dias (S4D) em organismos públicos.

No âmbito da primeira fase, foi realizado, entre julho e setembro de 2023, um inquérito com base numa amostra alargada de entidades da AC e que gerou 14 232 respostas, equivalentes a 2,7% do total de trabalhadores registados no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) com referência a 31 de março de 2023. Esse processo permitiu uma análise abrangente no que concerne às práticas de organização do tempo de trabalho já existentes e também das perceções relativas à eventual implementação da S4D na AC, embora com algumas limitações na representatividade, evidenciadas pela sub-representação de certos ministérios, faixas etárias e carreiras específicas.

A caracterização dos trabalhadores inquiridos da AC revela uma predominância feminina (70%) e uma concentração significativa (65%) de profissionais com 45 anos ou mais. Quanto à educação, cerca de 68% possuem pelo menos a licenciatura. No âmbito familiar, a maioria pertence a agregados com 1 ou 2 adultos (68%), sem adultos dependentes (65%) e sem crianças a cargo (61%).

As condições de deslocação para o trabalho revelam um tempo mediano de 20 minutos, com 77% dos trabalhadores a utilizarem automóvel e 12,5% a utilizarem transportes públicos (neste último caso, com um tempo mediano de deslocação de 60 minutos). Em relação ao regime e tipo de trabalho, salienta-se que 41% prestam atendimento ao público, enquanto apenas 6,2% realizam teletrabalho com regularidade (pelo menos, 2 a 3 dias por semana).

As perceções sobre a organização do tempo de trabalho na AC mostram que a maioria dos trabalhadores sente falta de tempo para si e para a família. Notavelmente, cerca de 85% concordam com a redução da jornada de trabalho para 4 dias, enquanto apenas 3% discordam. As preocupações levantadas incluem a exequibilidade dessa redução, a possível perda de qualidade nos serviços públicos e questões de equidade em relação ao setor privado.

Quanto a investimentos e ajustamentos necessários para viabilizar a implementação da S4D em organismos públicos, aproximadamente 90% dos trabalhadores consideram essencial um aumento de recursos humanos na AC. Além disso, mais de 80% veem a redução da carga burocrática como necessária. Carreiras específicas, como as da Justiça e Notariado e da Saúde, destacam-se nas perceções quanto à necessidade de investimentos e ajustamentos.

As preferências para a redução do tempo de trabalho apontam para a modalidade de 32 horas distribuídas por quatro dias por semana, que foi assinalada por 72% dos trabalhadores. Além disso, mais de 50% ocupariam um dia livre com apoio à família e/ou prática de *hobbies*.

# 1. Introdução

O **PlanAPP e a DGAEP estão a desenvolver um estudo aprofundado sobre a organização do tempo de trabalho na Administração Pública Central Portuguesa (AC), a desenrolar-se em duas fases**: a primeira fase correspondente à compilação de informação detalhada sobre a organização do tempo de trabalho na AC e a perceção de trabalhadores e dirigentes sobre a mesma; a segunda fase correspondente à realização de um estudo piloto que teste a implementação da semana de trabalho de 4 dias (S4D) em organismos públicos.

No contexto da primeira fase do estudo, **foi conduzido, entre julho e setembro de 2023, um inquérito aos trabalhadores da AC, incluindo os seus dirigentes, com base numa amostra alargada de entidades da AC**, com o objetivo de reunir informação relevante sobre as perceções de trabalhadores quanto à organização do tempo de trabalho na AC, bem como quanto às implicações, necessidades de investimento e/ou de ajustamento que poderão estar associadas à introdução da S4D e, assim, contribuir para informar um futuro estudo piloto que teste a implementação da S4D em organismos públicos.

A amostra abrangeu uma multiplicidade de tipos de entidades das diferentes áreas governativas, refletindo a diversidade inerente à AC. Foi possível apurar 14 232 respostas, correspondentes a 2,7% do total de trabalhadores registados no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) com referência a 31 de março de 2023 e respeitantes a um total de 649 entidades da AC.<sup>1</sup>

**O presente documento, através da análise das respostas ao inquérito, oferece, para um conjunto selecionado de dimensões, uma caracterização do universo da AC (tal como representado no SIOE)** no que concerne às práticas de organização do tempo de trabalho já existentes e também das perceções relativas à eventual implementação da S4D na AC. Os resultados aqui apresentados decorrem, na sua maioria, de esforços para aferir as perceções e realidades dos trabalhadores da AC inferindo da amostra do inquérito para o referido universo, sendo, por essa razão, **apresentados como estimativas, com referência a margens de erro ou a intervalos de confiança.**<sup>2</sup>

Importa, porém, **referir alguns aspetos respeitantes à recolha de respostas que têm implicações quanto à representatividade da amostra e que limitam a extrapolação que pode ser feita**:

- A amostra cobre as diferentes áreas ministeriais, embora não respeite, em geral, o peso que cada uma delas tem no universo da AC. Em especial, nota-se uma sub-representação nos ministérios da Administração Interna, da Defesa Nacional e da Saúde. Ao nível das idades, a amostra sobre-representa a população de 45 e mais anos e a população de mulheres. Em determinados estratos, que resultam do cruzamento das dimensões área ministerial da

---

<sup>1</sup> O inquérito foi respondido pelos trabalhadores a partir de uma ligação eletrónica para o questionário, sendo o controlo da pertença a determinada entidade aferido unicamente pela resposta dada pelo trabalhador quanto ao organismo da AC em que desempenha a maior parte da sua atividade profissional.

<sup>2</sup> Sugere-se a consulta do Apêndice Metodológico que acompanha esta Nota de Análise para mais detalhes sobre a metodologia estatística usada na obtenção dos resultados de inferência apresentados.

entidade do respondente, carreira, escalão etário e sexo dos inquiridos, existiu apenas um trabalhador inquirido. Para estes casos, essa informação não foi tida em conta.

- Existem carreiras para as quais a amostra final não permite obter informação suficiente, nomeadamente: Bombeiros, Guardas Prisionais, Magistrados, Oficiais de Justiça, Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, Diplomatas, antigo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Polícia Judiciária, Guarda Nacional Republicana e Forças Armadas.
- A amostra final, resultante do tratamento de algumas incongruências e da eliminação de estratos com insuficiente representação, conta com 13 573 respostas.

Para além desta Introdução, o documento estrutura-se da seguinte forma. A Secção 2 analisa as respostas ao inquérito à AC com vista à caracterização sociodemográfica do universo dos trabalhadores, bem como do seu agregado familiar e do seu enquadramento profissional. A Secção 3 procura apurar perceções do universo dos trabalhadores da AC quanto à organização do seu tempo de trabalho e articulação com as várias dimensões da vida privada, bem como quanto a uma possível implementação da S4D. A Secção 4 apresenta algumas considerações finais, enquanto, no Anexo, se disponibiliza a análise descritiva das respostas ao inquérito (dados brutos).

## 2. Caracterização dos trabalhadores da AC

Esta secção analisa as respostas ao inquérito à AC com vista à caracterização sociodemográfica dos trabalhadores (incluindo dirigentes), assim como do seu agregado familiar e de aspetos diversos do seu enquadramento profissional. **A extrapolação da amostra para o universo** (tal como representado no SIOE) **é realizada por intermédio da aplicação de um ponderador individual calculado, procurando refletir a realidade do universo da AC**, com as exceções atrás referidas, do modo mais apropriado possível. **As diferentes margens de erro e intervalos de confiança apresentados traduzem a incerteza estatística relativa a certas estimativas que advêm de limitações de amostra face ao universo considerado.**

### 2.1. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores da AC

A presente secção diz respeito à caracterização sociodemográfica dos trabalhadores da AC, atendendo à sua distribuição por sexo, faixa etária e nível de ensino (escolaridade). Salienta-se que perto de **70% dos trabalhadores são do sexo feminino**, cerca de **65% têm 45 ou mais anos de idade** e perto de **68% detêm, pelo menos, licenciatura** enquanto nível de ensino mais elevado (ver tabelas abaixo). São de salientar as reduzidas margens de erro reportadas nas Tabelas 1 a 3, indicando que a distribuição das características em análise entre os respondentes (amostra) é muito próxima da distribuição no universo. A Figura 1 apresenta a pirâmide etária dos trabalhadores da AC, por sexo, e a Figura 2 a distribuição etária por carreira na AC.

Tabela 1 – Distribuição por sexo

	Proporção	Margem de Erro
Feminino	69,63%	0 p.p.
Masculino	30,37%	0 p.p.

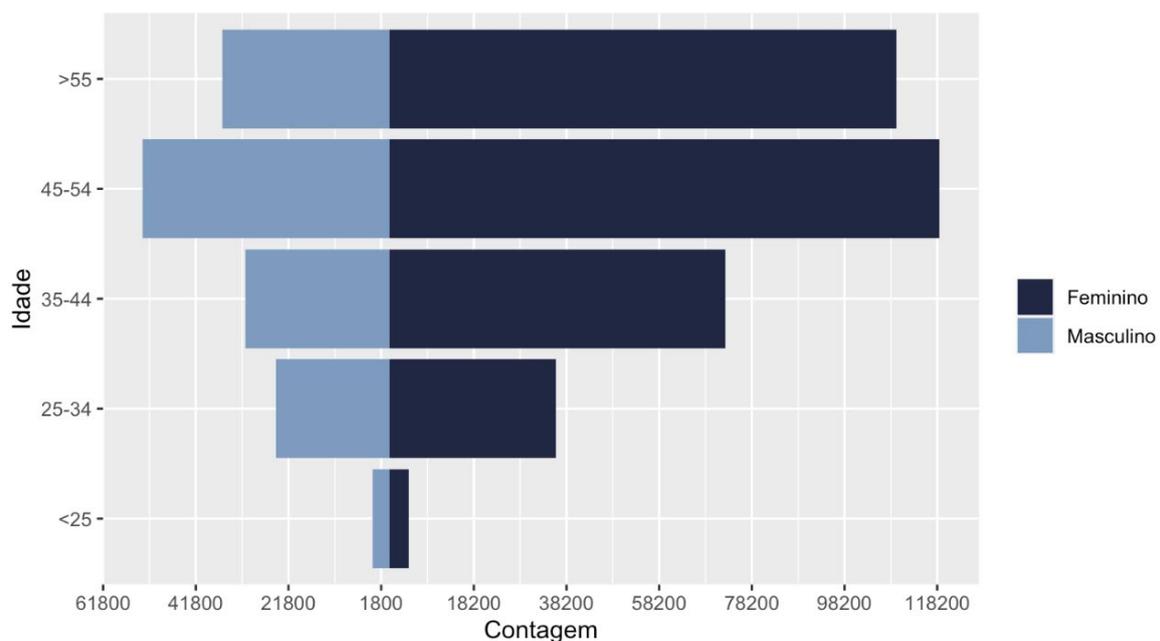
**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

Tabela 2 – Distribuição por idade

Faixa Etária	Proporção	Margem de Erro
<25	1,57%	0,73 p.p.
25-34	12,34%	0,7 p.p.
35-44	21,2%	0 p.p.
45-54	35,14%	0,99 p.p.
>55	29,75%	0,99 p.p.

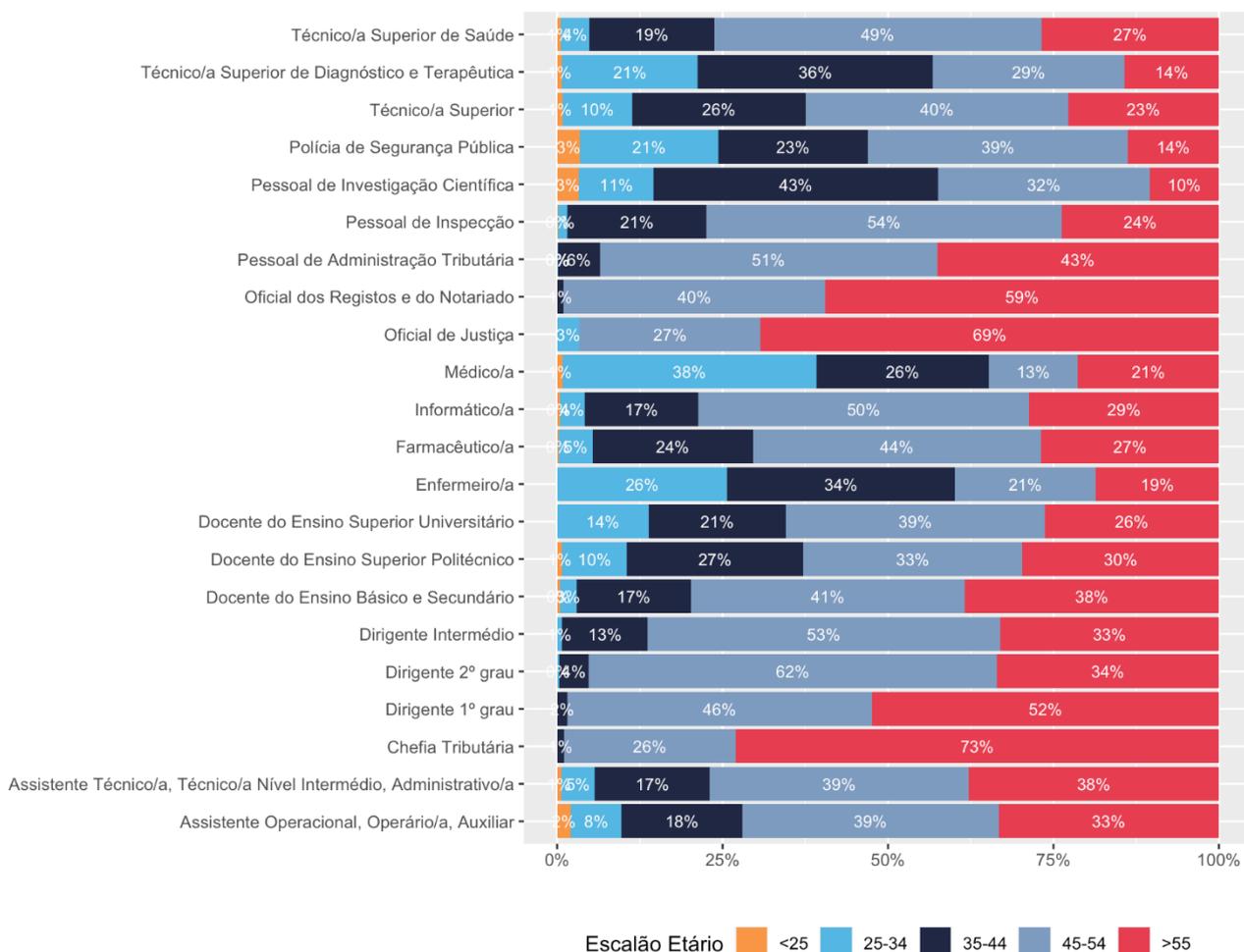
**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

Figura 1 – Pirâmide etária dos trabalhadores da AC, por sexo



**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo (SIOE).

**Figura 2 – Distribuição de idades por carreira da AC**



**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo (SIOE).

**Tabela 3 – Distribuição por nível de ensino mais elevado concluído**

Nível de Ensino	Proporção	Margem de Erro
Menos que ensino primário	0,1%	0,21 p.p.
Ensino primário (4 anos)	0,37%	0,1 p.p.
Ensino básico (9 anos)	5,04%	0,85 p.p.
Ensino secundário (12 anos)	22,89%	1,08 p.p.
Ensino pós-secundário	3,8%	0,74 p.p.
Licenciatura	41,87%	1,15 p.p.
Mestrado	19,63%	0,97 p.p.
Doutoramento	6,29%	0,39 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

## 2.2. Caracterização do agregado familiar dos trabalhadores da AC

No que diz respeito ao agregado familiar dos trabalhadores da AC, os resultados do inquérito permitem estimar que cerca de **68% dos trabalhadores pertencem a agregados com 1 ou 2 adultos**. Perto de **65% não têm adultos dependentes a cargo** no seu agregado e **61% não têm crianças a cargo** (ver tabelas abaixo), facto a que não será alheia a elevada idade média dos trabalhadores da AC, como se observou na secção anterior. Nos casos de crianças a cargo, **a idade mediana é de 11 anos**, mas com uma distribuição bastante simétrica para valores acima e abaixo desta referência (ver os valores respeitantes ao percentil 25 e percentil 75, na Tabela 7).

**Tabela 4 – Distribuição por número de adultos no agregado familiar**

Número de Adultos	Proporção	Margem de Erro
1	20,22%	1,36 p.p.
2	47,84%	1,57 p.p.
3	19,85%	1,27 p.p.
4	10,7%	0,82 p.p.
5	1,38%	0,22 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 5 – Distribuição por número de adultos dependentes no agregado familiar**

Número de Adultos Dependentes	Proporção	Margem de Erro
0	65,55%	1,41 p.p.
1	22,45%	1,2 p.p.
2	9,71%	0,85 p.p.
3	2,29%	0,61 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 6 – Distribuição por número de crianças a cargo no agregado familiar**

Número de Crianças no Agregado	Proporção	Margem de Erro
0	60,9%	1,43 p.p.
1	22,52%	1,3 p.p.
2	15,03%	1,03 p.p.
3	1,55%	0,35 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 7 – Análise descritiva das idades das crianças por agregado**

Estatística	Estimativa	Margem de Erro
<b>Média</b>	9,86	0,25
<b>Desvio-padrão</b>	4,95	0,13
<b>Percentil 25</b>	6,00	0,50
<b>Mediana</b>	11,00	0,50
<b>Percentil 75</b>	14,00	0,50

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Estimativa" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

### 2.3. Caracterização do enquadramento profissional dos trabalhadores da AC

Os resultados do inquérito à AC permitem estimar que o **tempo mediano de viagem entre casa e local de trabalho é de 20 minutos** (para o conjunto de todos os modos de transporte utilizados), ainda que a distribuição revele alguma concentração nos tempos mais longos de viagem, traduzindo-se num **tempo médio bastante superior à mediana, de perto de 28,5 minutos** (ver Tabela 8).

Estima-se que quase **77% dos trabalhadores se desloquem de automóvel** para o local de trabalho, sendo a mediana do tempo de viagem entre casa e local de trabalho, neste caso, de 20 minutos (média de cerca de 25 minutos). Já os **transportes públicos são utilizados por 12,5% dos trabalhadores**, com mediana do tempo de viagem de 60 minutos (média de perto de 59 minutos) (ver Tabela 9).

**Tabela 8** – Análise descritiva do tempo de viagem de casa ao local de trabalho (em minutos)

Estadística	Estimativa	Margem de Erro
<b>Média</b>	28,50	0,71
<b>Desvio-padrão</b>	22,99	1,10
<b>Percentil 25</b>	13,00	1,50
<b>Mediana</b>	20,00	1,50
<b>Percentil 75</b>	35,00	2,00

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Estimativa” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 9** – Análise descritiva do tempo de viagem de casa ao local de trabalho, por modo de transporte (em minutos) e proporção de uso de modo de transporte

Modo de Transporte	Média de tempo		Desvio-padrão	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Proporção de uso	
	Estimativa	Margem de Erro					Estimativa	Margem de Erro
Carro individual	25,35	0,60	18,34	13	20	30	76,98%	1,21 p.p.
Transportes públicos	58,63	3,99	30,57	35	60	72	12,52%	0,91 p.p.
A pé	14,79	0,79	9,67	10	12	20	9,41%	0,82 p.p.
Mobilidade suave (bicicleta ou trotinete)	23,11	5,93	19,97	10	15	26	1,1%	0,31 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Estimativa” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

Os resultados do inquérito à AC permitem também estimar que **perto de 41% dos trabalhadores prestam atendimento ao público**, com uma **mediana de 6 horas totais diárias** dedicadas a esta atividade e com uma **mediana de 15 minutos despendidos por pessoa atendida** (ver Tabelas 10 a 12). De notar, contudo, quanto a este último indicador, que a distribuição revela alguma concentração nas maiores durações de atendimento, traduzindo-se num tempo médio bastante superior à mediana, de perto de 20 minutos.

Estima-se que quase **84% dos trabalhadores não presta trabalho em regime de teletrabalho**, enquanto somente **pouco mais de 6,2% prestam trabalho neste regime frequentemente**, ou seja, pelo menos, 2 a 3 dias por semana (ver Tabela 13).

**Tabela 10 – Distribuição da prestação de atendimento ao público**

	Proporção	Margem de Erro
Não	59,2%	1,4 p.p.
Sim	40,8%	1,4 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 11 – Análise descritiva do tempo de atendimento por pessoa (em minutos)**

Estatística	Estimativa	Margem de Erro
<b>Média</b>	19,87	0,93
<b>Desvio-padrão</b>	14,61	0,90
<b>Percentil 25</b>	10,00	1,00
<b>Mediana</b>	15,00	1,50
<b>Percentil 75</b>	25,00	2,50

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Estimativa” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 12 – Análise descritiva do tempo de atendimento ao público por dia (em horas)**

Estatística	Estimativa	Margem de Erro
<b>Média</b>	5,43	0,13
<b>Desvio-padrão</b>	2,79	0,10
<b>Percentil 25</b>	3,00	0,50
<b>Mediana</b>	6,00	0,50
<b>Percentil 75</b>	7,00	0,50

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Estimativa” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 13** – Distribuição da prestação de trabalho em regime de teletrabalho

	Proporção	Margem de Erro
Não	83,59%	0,65 p.p.
Sim, ocasionalmente (até 1 dia por semana)	10,17%	0,61 p.p.
Sim, frequentemente (entre 2 a 3 dias por semana)	4,85%	0,33 p.p.
Sim, a maior parte dos dias (entre 4 a 5 dias por semana)	1,39%	0,18 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

No contexto do Serviço Nacional de Saúde (SNS), estima-se que perto de **20%** (± 3 p.p.) dos trabalhadores façam serviço de urgência. De entre estes, **66%** (± 8,8 p.p.) têm escala de turnos de aferição mensal, enquanto cerca de **36%** fazem até 2 turnos e **52%** realizam 12 horas por turno de serviço de urgência (ver tabelas abaixo). São de realçar, porém, as elevadas margens de erro associadas às estimativas respeitantes a estas dimensões de análise, sinalizando, assim, uma menor fiabilidade na extrapolação das proporções da amostra do inquérito para o universo considerado.

**Tabela 14** – Distribuição da prestação de serviço de urgência (trabalhadores do SNS)

	Proporção	Margem de Erro
Não	80,07%	3,08 p.p.
Sim	19,93%	3,08 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 15** – Distribuição do período de aferição habitual da escala de turnos no serviço de urgência (trabalhadores do SNS que fazem serviço de urgência)

	Proporção	Margem de Erro
Mensal	66,03%	8,81 p.p.
Quinzenal	2,43%	2,5 p.p.
Semanal	31,54%	8,71 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 16 – Distribuição do número de turnos mais frequentes (trabalhadores do SNS que fazem serviço de urgência)**

Número de Turnos	Proporção	Margem de Erro
1	25,46%	8,77 p.p.
2	10,52%	5,37 p.p.
4	9,97%	6,02 p.p.
5	8,26%	5,37 p.p.
6	6,67%	5,72 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 17 – Distribuição do número de horas por turno mais frequentes (inquiridos do SNS que fazem serviço de urgência)**

Número de Horas por Turno	Proporção	Margem de Erro
12	52,13%	8,93 p.p.
8	25,9%	8,11 p.p.
7	5,48%	4,39 p.p.
24	5,08%	5,03 p.p.
6	2,3%	2,99 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

### 3. Perceções relativas à organização do tempo de trabalho

A presente secção procura apurar as perceções dos trabalhadores da AC quanto à organização do seu tempo de trabalho e articulação com as várias dimensões da vida privada, bem como quanto a uma possível implementação de um modelo de S4D em organismos públicos. Adicionalmente, são apresentadas **algumas associações identificadas** (i.e., para as quais foi possível reunir evidência estatística suficiente a seu favor) **entre características dos indivíduos e as suas perceções**.

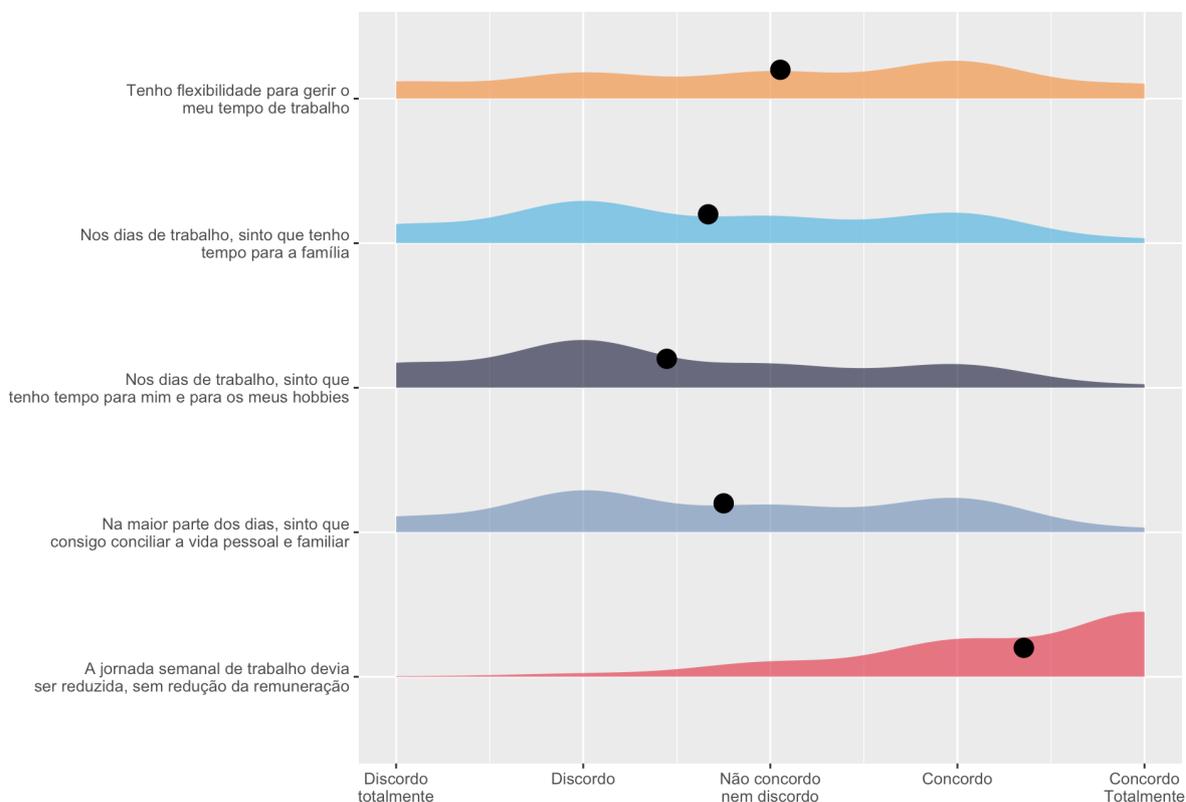
A análise de associação é feita por meio de métodos de regressão. De forma a garantir a associação das perceções de forma exclusiva a cada uma das características dos trabalhadores que são identificadas, a análise dos dados teve em conta diversas outras variáveis que, em cada caso, poderiam confundir os resultados. Por exemplo, se a maioria das pessoas em determinadas carreiras

forem mulheres, é necessário separar o efeito de pertencer a essa carreira do efeito de ser mulher. Se não incluirmos a variável "sexo" na análise, os resultados poderão erroneamente atribuir o efeito de ser mulher ao efeito (coeficiente) relacionado com a carreira, devido à maior representação de mulheres nesse grupo. Ou seja, o procedimento estatístico usado garante que as associações identificadas dizem respeito, em exclusivo, às características em análise.

Adicionalmente, o desenho de investigação seguido estabelece que, para os diferentes rácios de probabilidade apresentados, a interpretação deva ter como base de comparação a característica oposta àquela a que o rácio se refere. Por exemplo, o rácio de probabilidades associado a determinada carreira compara a probabilidade associada a determinada carreira com a probabilidade de não pertencer a essa carreira.

A Figura 3, apresentada abaixo, resume as respostas a **cinco questões sobre perceções relativas à flexibilidade que os trabalhadores têm para gerir o seu trabalho, ao tempo disponível que têm para si e para a sua família e sobre a possibilidade de redução da jornada semanal sem redução da remuneração**. As respostas puderam ser enquadradas em cinco categorias, entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. A análise detalhada a estas respostas, cruzando-a com outras características dos trabalhadores, é feita de seguida.

**Figura 3 – Análise de concordância**



**Nota:** Os círculos a preto indicam, para cada afirmação, a média das respostas na escala de Likert.

Em geral, estima-se que grande parte dos trabalhadores sente falta de tempo para si e para a sua família e não consegue conciliar a vida profissional, pessoal e familiar na maior parte dos dias. As Tabelas 18 a 21 exibem as proporções estimadas de trabalhadores da AC que escolhem cada nível de concordância para as primeiras quatro questões apresentadas na Figura 3.

**Tabela 18 – Concordância: “Tenho flexibilidade para gerir o meu tempo de trabalho”**

	Proporção	Margem de Erro
Concordo totalmente	11,7%	0,92 p.p.
Concordo	31,22%	1,42 p.p.
Não concordo nem discordo	21,8%	1,36 p.p.
Discordo	21,3%	1,26 p.p.
Discordo totalmente	13,98%	1,05 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 19 - Concordância: “Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para a família”**

	Proporção	Margem de Erro
Concordo totalmente	3,38%	0,7 p.p.
Concordo	25,21%	1,32 p.p.
Não concordo nem discordo	21,34%	1,25 p.p.
Discordo	34,94%	1,49 p.p.
Discordo totalmente	15,13%	1,18 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 20 - Concordância: “Nos dias de trabalho, sinto que tenho tempo para mim e para os meus hobbies”**

	Proporção	Margem de Erro
Concordo totalmente	2,29%	0,64 p.p.
Concordo	19,51%	1,24 p.p.
Não concordo nem discordo	18,71%	1,3 p.p.
Discordo	39,54%	1,46 p.p.
Discordo totalmente	19,94%	1,23 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Tabela 21** - Concordância: “Na maior parte dos dias, sinto que consigo conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar.”

	Proporção	Margem de Erro
Concordo totalmente	2,93%	0,7 p.p.
Concordo	28,56%	1,36 p.p.
Não concordo nem discordo	21,45%	1,26 p.p.
Discordo	34,75%	1,48 p.p.
Discordo totalmente	12,31%	1,05 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção”  $\pm$  “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

Em particular, denota-se a existência de um elevado grau de concordância com a redução da jornada semanal de trabalho, **estimando-se que quase 85% ( $\pm$  1,5 p.p.) dos trabalhadores concordem com esta redução**. Salienta-se que se estima que apenas perto de 3% ( $\pm$  0,3 p.p.) discorde desta redução, devendo os restantes 12% ( $\pm$  1 p.p.) não ter opinião definida sobre este aspeto (ver Tabela 22).

**Tabela 22** – Concordância com a questão “A jornada semana de trabalho devia ser reduzida, sem redução da remuneração?”

	Proporção	Margem de Erro
Concordo totalmente	54,62%	1,55 p.p.
Concordo	30,04%	1,47 p.p.
Não concordo nem discordo	12,11%	0,99 p.p.
Discordo	2,71%	0,39 p.p.
Discordo totalmente	0,53%	0,14 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção”  $\pm$  “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Dentro dos que discordam, grande parte fá-lo por não perspetivar a possibilidade desta redução**, nomeadamente sem perda de qualidade dos serviços. **Outros discordam por não a considerarem necessária** (cerca de 28%  $\pm$  5 p.p.).

Estima-se que, considerando os atuais recursos disponíveis na AC, 32% ( $\pm$  6 p.p.) dos trabalhadores que discordam fazem-no por não acreditar na exequibilidade de uma redução deste género, estimando-se que outros 8% ( $\pm$  5 p.p.) considerem que nem com reforço dos meios disponíveis tal seria possível.

Cerca de 24% ( $\pm$  5 p.p.) dos trabalhadores que discordam, fazem-no por considerar que tal implicaria sempre uma perda de qualidade dos serviços públicos, independentemente de ser algo possível de implementar.

Alguns respondentes entenderam que os seus motivos não se enquadravam nas opções disponíveis, tendo sido recolhidas 31 respostas num campo de resposta aberta destinado a explicitar outros motivos de discórdia. Nestas, dá-se especial conta de questões de justiça e equidade face aos restantes trabalhadores (do sector privado) e de receios quanto ao modo de implementação desta redução (possivelmente mais gravosa para a gestão e carga de trabalho).

**Identificaram-se fatores estatisticamente associados a maiores probabilidades de discordância da redução da jornada de trabalho** (ver Tabela 23). Dentro das **características relacionadas com a carreira**, destaca-se que as carreiras de dirigente e as específicas associadas ao ensino superior e à investigação científica são, em média, mais propensas a discordar do que as restantes carreiras (entre 1,67 e 3,8 vezes para o caso dos dirigentes e entre 1,95 e 3,13 vezes para as carreiras associadas ao ensino superior e investigação científica). Das **características demográficas**, ser homem bem como ter idades iguais ou superiores a 55 anos estão associadas a maiores probabilidades de discordância (entre 1,06 e 1,99 vezes superior face a mulheres e entre 1,19 e 2,1 vezes superior às restantes idades, em média). Ter tempo para si e para os seus *hobbies* está também associado a probabilidades de discordar mais elevadas (entre 1,5 e 3,7 vezes mais do que os que reportam o contrário), bem como considerar conseguir conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar, embora em menor escala (entre 1,06 e 2,57 vezes superior).

Pertencer às carreiras de justiça e notariado, a par de pertencer à carreira de informática (face ao agregado), são as únicas características identificadas como estando associadas a menores probabilidades de discordar.

**Tabela 23** – Associação entre características dos trabalhadores e a probabilidade de discordância da redução da jornada semana de trabalho

Característica	Rácio de probabilidades	IC 95%
Ser dirigente	2,65	[1,67; 3,98]
Considerar ter tempo para si e para os seus <i>hobbies</i>	2,33	[1,50; 3,61]
Ser docente do ensino superior ou investigador	1,95	[1,91; 3,13]
Conseguir conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar	1,65	[1,06; 2,57]
Ter 55 ou mais anos	1,58	[1,19; 2,09]
Ser homem	1,45	[1,06; 1,99]
Ser da carreira de justiça e notariado	0,18	[0,05; 0,73]
Ser da carreira de Informática	0,17	[0,06; 0,51]

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** o intervalo de confiança a 95% (IC 95%) informa sobre a incerteza relativa à estatística apresentada, delimitando o intervalo que cobre o parâmetro de interesse em 95% das vezes que o mesmo estudo seja repetido, variando a amostra. Por razões estatísticas, trata-se de um intervalo não centrado. O rácio de probabilidades refere-se à probabilidade de discordar da redução da jornada semanal de trabalho média associada a ter determinada característica face à probabilidade média de também discordar, mas não ter essa característica.

**Os trabalhadores que consideram ter tempo para si e para os seus hobbies, bem como os que consideram conseguir conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar estão sobre-representados no grupo dos que discordam** (face à amostra geral e à amostra que não discorda da redução da jornada semanal de trabalho). Estas parecem ser as características que melhor permitem distinguir o grupo dos que discordam dos restantes trabalhadores. A Tabela 24 reporta isso mesmo. Estima-se que 46% ( $\pm 7$  p.p.) dos trabalhadores que referem discordar da redução da jornada semanal de trabalho afirmam ter tempo para si e para os seus hobbies, enquanto que apenas 19% ( $\pm 1$  p.p.) dos que não discordam afirmam o mesmo. Relativamente à conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar, 55% ( $\pm 7$  p.p.) dos trabalhadores que discordam dizem conseguir essa conciliação, em comparação com apenas 19% ( $\pm 1$  p.p.) daqueles que não discordam.

**Tabela 24** - Proporção de quem discorda e quem não discorda da redução da jornada semanal do trabalho para uma seleção de características dos trabalhadores

	Tem tempo para si e para os seus hobbies	Consegue conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar
Discorda	46% $\pm 7$ p.p.	55% $\pm 7$ p.p.
Não Discorda	19% $\pm 1$ p.p.	29% $\pm 2$ p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** os valores apresentados devem ser lidos como "Proporção"  $\pm$  "Margem de Erro", dizendo a margem de erro respeito a um nível de confiança de 95%.

Por sua vez, o **que parece distinguir melhor os grupos de trabalhadores que consideram ter tempo para si, bem como os que consideram conseguir conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar, dos que apontam não o conseguir fazer, é reportar ter flexibilidade para gerir o seu tempo de trabalho**. Conforme disposto na Tabela 25, aproximadamente 35% ( $\pm 2$  p.p.) dos trabalhadores que referem ter flexibilidade na gestão do trabalho também afirmam ter tempo para si e para os seus hobbies, em comparação com apenas 12% ( $\pm 1$  p.p.) dos que consideram não ter essa flexibilidade. No que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar, 48% ( $\pm 2$  p.p.) dos trabalhadores que consideram ter flexibilidade para gerir o trabalho consegue esta conciliação, em comparação com apenas 19% ( $\pm 2$  p.p.) daqueles que relatam a falta de flexibilidade na gestão do trabalho.

**Tabela 25** - Proporções de quem considera ter flexibilidade para gerir o seu trabalho e quem considera não ter flexibilidade para uma seleção de características dos trabalhadores

	Tem tempo para si e para os seus <i>hobbies</i>	Consegue conciliar a vida profissional com a pessoal e familiar
Tem flexibilidade	35% ± 2 p.p.	48% ± 2 p.p.
Não tem flexibilidade	12% ± 1 p.p.	19% ± 2 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** os valores apresentados devem ser lidos como “Proporção” ± “Margem de Erro”, dizendo a margem de erro respeito a um nível de confiança de 95%.

**O inquérito aborda também os investimentos e ajustamentos que os trabalhadores consideram necessários para poupar tempo de trabalho nas tarefas que realizam habitualmente**, tendo em vista a possibilidade de redução do tempo de trabalho. A Tabela 26 apresenta as proporções de trabalhadores que se estima considerarem os diferentes tipos de investimento como necessários ou, pelo contrário, não consideram ser necessários quaisquer investimentos.

**Tabela 26** – Resposta à questão “Que investimentos considera necessários no seu organismo para poupar tempo de trabalho nas tarefas que realiza habitualmente?”

	Proporção	Margem de Erro
Aumento do número de meios humanos.	62,44%	1,36 p.p.
Atualização dos equipamentos informáticos.	40,98%	1,47 p.p.
Mais competências e qualificações dos meios humanos.	30,52%	1,51 p.p.
Automatização e digitalização de processos.	27,64%	1,28 p.p.
Aumento do número de meios técnicos (e.g., máquinas e equipamentos).	26,52%	1,51 p.p.
Não considero serem necessários quaisquer investimentos.	10,19%	0,7 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**Estima-se que a maioria dos trabalhadores considera ser necessário um aumento dos recursos humanos na AC de forma a reduzir o tempo de trabalho e que apenas cerca de 10% (± 0,7 p.p.) dos trabalhadores considera não serem necessários investimentos concretos** para o mesmo fim. Salienta-se que os homens e os mais velhos são menos propensos a ter a perceção de necessidade de investimentos adicionais (a probabilidade de um homem indicar serem precisos mais investimentos é entre 0.94 e 0.98 vezes a de uma mulher, independentemente da idade, educação, composição do

agregado familiar e da carreira em que se inserem). As carreiras gerais e as de informática estão associadas a menores probabilidades de ser indicada a necessidade de investimentos adicionais (entre 0.81 e 0.97 vezes a probabilidade referente aos indivíduos de outras carreiras). Por sua vez, indivíduos inseridos em carreiras específicas à Justiça, Notariado, Forças de Segurança, Inspeção, Educação ou à Saúde são mais propensos que os restantes a indicar esta necessidade (ver Tabela 27).<sup>3</sup> Os mais novos tendem a considerar a necessidade de investimentos mais que os restantes. Os mais velhos destacam-se pelo exato oposto.

**Tabela 27** - Associação entre características dos trabalhadores e a probabilidade de considerar serem necessários investimentos

Característica	Rácio de probabilidades	IC 95%
Carreiras de Justiça e Notariado	1,07	[1,03; 1,11]
Carreiras de Forças de Segurança	1,07	[1,03; 1,11]
Carreiras de Saúde	1,06	[1,03; 1,08]
Ter entre 25 e 35 anos	1,05	[1,02; 1,07]
Carreiras inspeção	1,04	[1,02; 1,07]
Ensino pós-secundário	1,04	[1,01; 1,08]
Carreiras educação (exceto ensino superior)	1,03	[1,01; 1,05]
Ser do sexo masculino	0,96	[0,94; 0,98]
Ter 55 ou mais anos	0,96	[0,94; 0,98]
Carreiras de Informática	0,89	[0,81; 0,97]
Carreiras Gerais	0,89	[0,87; 0,91]

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** o intervalo de confiança a 95% (IC 95%) informa sobre a incerteza relativa à estatística apresentada, delimitando o intervalo que cobre o parâmetro de interesse em 95% das vezes que o mesmo estudo seja repetido, variando a amostra. Por razões estatísticas, trata-se de um intervalo não centrado. O rácio de probabilidades refere-se à probabilidade de considerar ser necessário mais investimentos associados a ter determinada característica, sobre a probabilidade de considerar o mesmo, mas não ter essa característica.

**Há carreiras em que a consideração de necessidade de aumento do número de meios humanos é mais preponderante do que em outras** (ver Tabela 28). Destacam-se as carreiras da Justiça e Notariado e da Saúde, onde se estima que esta consideração seja tida por 76% ( $\pm 5$  p.p.) e por 74% ( $\pm 4$  p.p.) dos trabalhadores, respetivamente. Por sua vez, as carreiras gerais e as de informática são aquelas em que esta consideração terá menos força.

<sup>3</sup> As carreiras gerais abarcam as carreiras de técnico/a superior, assistente técnico e assistente operacional. As carreiras de justiça e notariado abarcam as carreiras de oficial de justiça, oficial dos registos e do notariado. As carreiras de forças de segurança dizem respeito apenas à polícia de segurança pública. As carreiras da saúde dizem respeito às carreiras de enfermeiro/a, farmacêutico/a, médico/a, técnico/a superior de diagnóstico e terapêutica e técnico/a superior de saúde. Finalmente, as carreiras de inspeção dizem respeito às carreiras de pessoal de administração tributária, chefia tributária e pessoal de inspeção.

**Tabela 28** - Proporção de trabalhadores que consideram necessário aumento do número de meios humanos, por carreira

Carreiras	Proporção	Margem de Erro
Justiça e Notariado	76%	5 p.p.
Saúde	74%	4 p.p.
Inspeção	68%	3 p.p.
Segurança	66%	7 p.p.
Educação	61%	2 p.p.
Carreiras Gerais	56%	2 p.p.
Informática	55%	8 p.p.
Dirigentes	50%	5 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

**Relativamente à necessidade de ajustamentos, tendo em vista a redução do tempo de trabalho, estima-se que a maioria dos trabalhadores considera ser necessária a redução da carga burocrática associada às suas tarefas** (Tabela 29). A proporção de trabalhadores que considera não serem necessários quaisquer ajustamentos é de cerca de 13% (± 1 p.p.). Há ainda os que consideram ser impossível reduzir o tempo de trabalho, estimando-se que sejam perto de 8% (± 0.85 p.p.) do total de trabalhadores da AC.

**Tabela 29** – Resposta à questão “Que tipo de ajustamento(s) considera necessário(s) no seu organismo para acomodar uma redução do tempo de trabalho?”

	Proporção	Margem de Erro
Redução da carga burocrática associada à tarefa que desempenho habitualmente.	61,39%	1,47 p.p.
Equipamento de trabalho mais eficaz.	39,68%	1,54 p.p.
Digitalização/automatização de procedimentos.	32,8%	1,42 p.p.
Diminuição da duração das reuniões.	15,76%	0,77 p.p.
Diminuição da periodicidade das reuniões.	14,29%	0,63 p.p.
Não é preciso fazer ajustamentos.	12,75%	0,99 p.p.
Não é possível reduzir o tempo de trabalho.	7,61%	0,85 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= "Proporção" ± "Margem de Erro") para um nível de confiança de 95%.

**A evidência de associações entre características dos trabalhadores e as suas percepções de necessidades de ajustamento apontam para que os indivíduos inseridos em carreiras gerais sejam menos propensos a identificar esta necessidade** (entre 0.74 a 0.80 vezes a probabilidade associada a não ser desta carreira), como indicado na Tabela 30. Por sua vez, as carreiras específicas ligadas à Educação, são as que estão associadas a probabilidades superiores de identificar necessidades de ajustamento, demarcando-se estatisticamente das outras, sendo seguidas pelas carreiras em Justiça e Notariado, Segurança, Saúde e Inspeção. Os homens são menos propensos que as mulheres a considerar necessários ajustamentos. Idades mais baixas estão associadas a maiores probabilidades de considerar necessário ajustamentos, independentemente do sexo, idade, agregado familiar e carreira dos respondentes.

**Tabela 30** - Associação entre características dos trabalhadores e a probabilidade de considerar serem necessários ajustamentos

Característica	Rácio probabilidades	IC 95%
Ter menos de 25 anos	1,19	[1,04; 1,36]
Carreiras de Educação (exceto ensino superior)	1,15	[1,12; 1,18]
Carreiras Justiça e Notariado	1,13	[1,07; 1,20]
Carreiras Segurança	1,11	[1,03; 1,19]
Carreiras de Saúde	1,1	[1,04; 1,14]
Ter Doutoramento	1,07	[1,01; 1,13]
Carreiras de Inspeção	1,05	[1,01; 1,08]
Ter entre 45 e 54 anos	1,05	[1,02; 1,08]
Ser do sexo masculino	0,97	[0,94; 0,99]
Carreiras de Dirigentes	0,94	[0,89; 0,99]
Carreiras de Informática	0,89	[0,81; 0,98]
Carreiras de docência no ensino superior e científicas	0,88	[0,82; 0,83]
Carreiras Gerais	0,82	[0,79; 0,85]

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** o intervalo de confiança a 95% (IC 95%) informa sobre a incerteza relativa à estatística apresentada, delimitando o intervalo que cobre o parâmetro de interesse em 95% das vezes que o mesmo estudo seja repetido, variando a amostra. Por razões estatísticas, trata-se de um intervalo não centrado. O rácio de probabilidades refere-se à probabilidade de considerar ser necessário mais ajustamentos associados a ter determinada característica, sobre a probabilidade de considerar o mesmo, mas não ter essa característica.

**A importância dada a cada tipo de ajustamento varia entre carreiras, especialmente no que diz respeito à necessidade de redução da carga burocrática** (Tabela 31). As carreiras associadas ao setor da educação destacam-se especialmente: estima-se que 87% ( $\pm 1$  p.p.) dos trabalhadores em carreiras de educação identifiquem a necessidade de redução da carga burocrática associada à sua

tarefa. Em oposição, as carreiras gerais são aquelas em que a redução da carga burocrática é menos mencionada, estimando-se que entre 35% e 39% dos trabalhadores identifique esta necessidade.

**Tabela 31** - Proporção de trabalhadores que consideram necessária redução da carga burocrática associada à sua tarefa, por carreira

Carreira	Proporção	Margem de Erro
Educação	87%	1 p.p.
Inspeção	63%	3 p.p.
Saúde	62%	5 p.p.
Segurança	61%	8 p.p.
Dirigentes	59%	5 p.p.
Justiça e Notariado	50%	6 p.p.
Informática	43%	7 p.p.
Carreiras Gerais	37%	2 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

**O inquérito em análise incorporou duas perguntas de resposta aberta que visaram capturar as perceções dos trabalhadores face a outras necessidades de investimento, por um lado, e outras necessidades de ajustamento, por outro,** tendo em vista a redução do tempo de trabalho. Estes campos de resposta aberta destinavam-se à introdução de hipóteses de investimento e ajustamento que não estavam previstas nas opções de resposta apresentadas no formulário do inquérito.

Tendo em conta a natureza aberta da questão em causa e o número de respostas, **foi utilizada uma abordagem de análise de texto por via computacional, conhecida como análise de tópicos, de forma a identificar grupos de respostas que fossem semelhantes entre si.** A análise de tópicos empregue utiliza algoritmos de processamento de linguagem natural que transformam frases em vetores numéricos, sendo depois feita uma análise de agrupamento hierárquico destes, que permitiu identificar respostas semanticamente semelhantes, revelando assim tópicos dominantes (tópicos “Mãe”) e subtópicos dentro destes.

**A análise que se segue apresenta os tópicos e subtópicos identificados, bem como os seus pesos tanto no total de respostas (no que diz respeito a todos os tópicos) como relativos ao tópico “Mãe” (no que diz respeito a subtópicos).** Note-se que, ao contrário da análise feita até aqui, estas proporções dizem diretamente respeito às respostas dos inquiridos, não sendo, portanto, estimativas para o total de trabalhadores da AC.

A diferença conceptual entre ajustamentos e investimentos não foi clara para a maioria dos respondentes, obtendo-se respostas tanto relativas a um como a outro em ambas as caixas de resposta. Além disso, sendo apresentada uma questão antes de ser possível ver a outra, houve respostas abertas relativas a investimentos que iam ao encontro a categorias de escolha múltipla

relativas a ajustamentos. Curiosamente, o contrário também aconteceu, provavelmente numa ótica de reforço da ideia.

Relativamente à **questão sobre necessidades de investimento, onde foram recolhidas 858 respostas no campo de resposta aberta, salienta-se o seguinte** (ver também Tabela 32):

- Destaca-se a identificação de um tópico associado à “Redução da burocracia”, que agrupa 33% das respostas. Outro tópico identificado, conceptualmente semelhante ao de “redução da burocracia”, é o de “Simplificação de processos”, abrangendo 4% das respostas. Dentro destas, metade das respostas refere a necessidade de “clarificar procedimentos”.
- O tópico “Qualidade da gestão” destaca-se em segundo lugar, abrangendo 28% das respostas. Dentro deste, os subtópicos “Melhor organização do trabalho” e “Melhor distribuição das tarefas” compreende 21% e 10% das respostas, salientando-se também um subtópico relacionado com a necessidade de “melhores chefias” (20%).
- Em terceiro lugar, destaca-se a “Melhoria de condições de trabalho”, abrangendo 19% de todas as respostas. As respostas dentro deste tópico específico mencionam a necessidade de “Melhorias de *software*” (41%), de melhoramentos no “Espaço de trabalho” (24%) e de “Melhor apoio técnico” (11%).
- O “Teletrabalho” emerge como o quarto tópico mais representado, mas abrangendo somente 5% das respostas totais. Tratam-se, sobretudo, de apelos à adoção deste regime de trabalho.
- Dá-se conta ainda de um tópico específico relativo a investimentos na “Educação” (contando com 4% do total de respostas), onde se destacam a necessidade de “Melhores condições de trabalho” (tanto relativas a questões materiais, e.g., infraestruturas, como às relacionadas com o número de alunos por turma e o tamanho dos currículos) com 70% das respostas.
- As necessidades de investimentos em “Formação” aparecem também agrupadas, representando 4% das respostas dadas.
- Em tópicos mais marginais, identifica-se um tópico associado à necessidade de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, mencionando temas relativos à flexibilidade e organização de horários e apelos à redução do tempo de atendimento ao público (1%) e a atualizações das Remunerações (1%).

**Tabela 32** - Tópicos mencionados na opção “Outros” na questão sobre necessidades de investimentos

Necessidades de investimento	Contagem	% Total	% Tópico “Mãe”
<b>Educação</b>	37	4%	
Melhor gestão do trabalho	4	0%	11%
Melhores condições de trabalho	26	3%	70%
Redução da burocracia	7	1%	19%
<b>Formação</b>	32	4%	
<b>Melhoria de condições de trabalho</b>	160	19%	
Espaço de trabalho	38	4%	24%
Melhor apoio técnico	17	2%	11%
Melhores condições de internet	10	1%	6%
Melhoria de software	65	8%	41%
Transportes de serviço	17	2%	11%
Geral	13	2%	8%
<b>Menos tempo de atendimento ao público</b>	11	1%	
<b>Redução da burocracia</b>	286	33%	
<b>Qualidade da gestão</b>	221	25%	
Melhor distribuição do trabalho	23	3%	10%
Geral	101	12%	46%
Melhor organização do trabalho	50	6%	23%
Melhores chefias	47	5%	21%
<b>Melhoria do horário de trabalho</b>	19	2%	
<b>Remunerações</b>	10	1%	
<b>Simplificação de processos</b>	35	4%	
Clarificação de procedimentos	19	2%	54%
Geral	16	2%	46%
<b>Teletrabalho</b>	47	5%	
<b>Total de Respostas</b>	858		

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** estes resultados não representam extrapolações para o universo da AC. Resultados preliminares, sujeitos a exercícios de validação adicionais, melhoramentos metodológicos e, por isso, a alterações.

**Relativamente à questão sobre necessidades de ajustamento, onde foram recolhidas 1024 respostas, não surgem tópicos substantivamente diferentes face aos encontrados nas respostas sobre necessidades de investimento** (parecendo refletir alguma confusão dos respondentes sobre as diferenças entre os conceitos) (ver Tabela 33).

Nestas respostas, o tópico dominante (com 42% das respostas) prende-se com a necessidade de “Aumento dos recursos humanos”. O segundo tópico mais representado é relativo a necessidade de “Melhor gestão” (22%), nomeadamente no que diz respeito à organização e distribuição do trabalho (45% e 30% do total de respostas do tópico). Nos tópicos com menor peso surgem os já identificados anteriormente, sem grandes novidades.

**Tabela 33** - Tópicos mencionados na opção “Outros” na questão sobre necessidades de ajustamento

<b>Necessidades de ajustamento</b>	<b>Contagem</b>	<b>% Total</b>	<b>% Tópico “Mãe”</b>
<b>Ajustes ao nível das reuniões</b>	18	2%	
<b>Atendimento ao público</b>	50	5%	
Ajustamentos no atendimento ao público	20	2%	40%
Menos tempo de atendimento ao público	30	3%	60%
<b>Aumento dos recursos humanos</b>	426	42%	
<b>Maior eficiência e produtividade</b>	10	1%	
<b>Mais autonomia</b>	10	1%	
<b>Melhor comunicação</b>	14	1%	
<b>Melhor gestão</b>	222	22%	
Melhor distribuição do trabalho	67	7%	30%
Melhor organização	100	10%	45%
Melhor planeamento	17	2%	8%
Geral	38	4%	17%
<b>Melhor software</b>	30	3%	
<b>Melhores horários</b>	45	4%	
<b>Melhoria das qualificações</b>	19	2%	
<b>Mudar mentalidades</b>	10	1%	
<b>Redução da burocracia</b>	23	2%	
<b>Redução de horas letivas e não letivas</b>	52	5%	
<b>Redução número de alunos</b>	12	1%	
<b>Simplificar processos</b>	43	4%	
<b>Teletrabalho</b>	28	3%	
<b>Total</b>	1024		

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** estes resultados não representam extrapolações para o universo da AC. Resultados preliminares, sujeitos a exercícios de validação adicionais, melhoramentos metodológicos e, por isso, a alterações.

**Finalmente, aferiu-se qual seria a modalidade de redução do tempo de trabalho que os trabalhadores prefeririam.** Estima-se que 71,9% ( $\pm 1,55$  p.p.) dos trabalhadores prefeririam a distribuição de 32 horas de trabalho por quatro dias por semana. Nenhuma das restantes opções deverá representar mais de 10% dos trabalhadores da administração pública (ver Tabela 34).

**Tabela 34 – Resposta à questão “Qual a modalidade de redução do tempo de trabalho que preferiria?”**

	Proporção	Margem de Erro
32 horas em 4 dias por semana	71,92%	1,55 p.p.
Intercalado: uma semana com 36 horas/5 dias, semana seguinte 28 horas/4 dias.	8,87%	1,17 p.p.
32 horas em 5 dias por semana, equitativamente distribuídos (por exemplo, 6 horas e 40 minutos/dia)	7,35%	0,88 p.p.
32 horas em 5 dias por semana, desigualmente distribuídos (por exemplo, 7 horas em 4 dias, 4 horas em 1 dia)	6,07%	0,97 p.p.
Outro	5,79%	0,62 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

O inquérito permite também estimar que 78,9% (± 1,2 p.p.) dos trabalhadores da AC ocuparia o dia livre resultante da implementação de um modelo de S4D com apoio à família e 70% (± 1,5 p.p.) com a prática de um *hobbie* (ver Tabela 35).

**Tabela 35 – Resposta à questão “Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia?”**

	Proporção	Margem de Erro
Apoio à família	78,89%	1,19 p.p.
<i>Hobbie</i> (desportivo, cultural, associativo ou outro)	60,95%	1,48 p.p.
Descanso	51,85%	1,52 p.p.
Voluntariado	9,85%	0,79 p.p.
Outra atividade remunerada	7,01%	0,93 p.p.
Outro	5,29%	0,64 p.p.

**Fonte:** inquérito à AC com as respostas ajustadas à distribuição das características de estratificação no universo da AC (SIOE).  
**Nota:** a margem de erro apresentada define o intervalo de confiança (= “Proporção” ± “Margem de Erro”) para um nível de confiança de 95%.

## 4. Considerações finais

No presente documento, foi conduzida **uma análise dos resultados do inquérito à organização do tempo de trabalho na AC**, implementado junto dos trabalhadores da AC entre julho e setembro de 2023, **desdobrada em duas grandes partes**: uma dedicada à análise das respostas ao inquérito com vista à caracterização sociodemográfica do universo dos trabalhadores da AC, assim como do seu agregado familiar e do seu enquadramento profissional, e outra dedicada ao apuramento das perceções do universo dos trabalhadores da AC quanto à organização do seu tempo de trabalho e articulação com as várias dimensões da vida privada, bem como quanto a uma possível implementação da S4D em organismos públicos.

Os **resultados explanados decorreram, em geral, de um processo de inferência da amostra do inquérito para o universo da AC (tal como representado no SIOE)**, sendo, por essa razão, **apresentados como estimativas, com referência a margens de erro ou a intervalos de confiança**. É importante ter também em mente os aspetos apontados com implicações para a representatividade da amostra e que, em certas circunstâncias, limitam a fiabilidade estatística da extrapolação para o referido universo.

Não perdendo este enquadramento de vista, **deverão decorrer, até final do primeiro trimestre de 2024, as seguintes etapas conducentes à segunda fase do estudo sobre a organização do tempo de trabalho na AC**, respeitante à realização de um **estudo piloto que teste a implementação da S4D em organismos públicos**:

- Refinamento e aprofundamento da análise dos resultados do inquérito tendo em mente a obtenção de informação multi-dimensional que dê suporte ao desenho e implementação do piloto da S4D em organismos públicos.
- Conceptualização do piloto da S4D, com a consubstanciação das suas várias dimensões, designadamente: identificação dos objetivos da implementação da S4D em organismos públicos; constituição de um comité de acompanhamento multi-entidade; definição dos critérios de seleção dos organismos a integrar o primeiro grupo de tratamento e de respetivo controlo do piloto; elaboração do painel de instrumentos de monitorização e avaliação; e delineação da estratégia de alargamento do piloto.

# Anexo. Análise descritiva das respostas ao inquérito à AC (dados brutos)

## 1. Caracterização da amostra

Esta secção analisa as respostas ao inquérito à AC com vista à caracterização sociodemográfica dos respondentes, assim como do seu agregado familiar e do seu enquadramento profissional e modos de organização do tempo de trabalho. Das 14 232 respostas registadas, retiveram-se para análise 13 838, depois de aplicados critérios de pertinência a certas dimensões do inquérito.<sup>4</sup>

### 1.1. Caracterização sociodemográfica dos respondentes

A presente secção diz respeito à caracterização sociodemográfica dos respondentes ao inquérito à AC, atendendo à sua distribuição por sexo, faixa etária e nível de ensino (escolaridade). Salienta-se que perto de **70% dos respondentes são do sexo feminino**, cerca de **75% têm 45 ou mais anos de idade** e perto de **71% detêm, pelo menos, licenciatura** enquanto nível de ensino mais elevado (ver tabelas abaixo). A Figura 1A apresenta a pirâmide etária dos respondentes, por sexo.

**Tabela 1A – Distribuição por sexo dos respondentes**

	N.º de respondentes	Percentagem de respondentes
Feminino	9 553	69,03%
Masculino	4 285	30,97%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o seu sexo?”

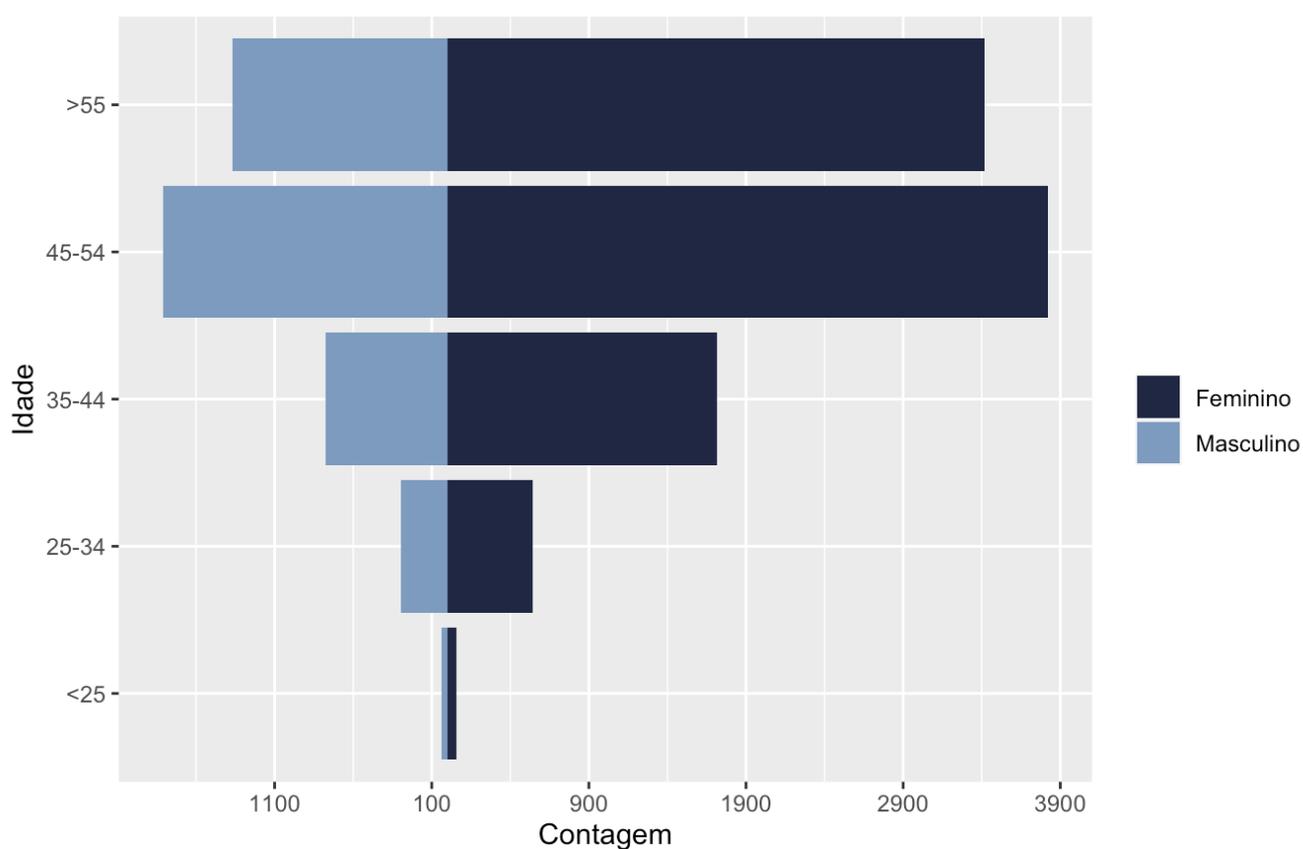
<sup>4</sup> Consideraram-se, como critérios para consideração das respostas a reter para análise, o respeito de um certo número máximo de adultos no agregado familiar, número máximo de adultos dependentes no agregado familiar, número máximo de crianças no agregado familiar, número máximo de crianças em aguarda partilhada e o reporte de número positivo de horas de atendimento ao público de entre os respondentes que reportam fazer atendimento.

**Tabela 2A – Distribuição por idade dos respondentes**

Faixa Etária	N.º de Respondentes	Percentagem de respondentes
<25	90	0,65%
25-34	840	6,07%
35-44	2 492	18,01%
45-54	5 631	40,69%
>55	4 785	34,58%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual a sua faixa etária?”

**Figura 1A – Pirâmide etária dos respondentes, por sexo**



**Tabela 3A – Distribuição por nível de ensino mais elevado concluído dos respondentes**

Nível de Ensino	N.º Respondentes	Percentagem de respondentes
Menos que ensino primário	4	0,03%
Ensino primário (4 anos)	37	0,27%
Ensino básico (9 anos)	449	3,24%
Ensino secundário (12 anos)	3093	22,35%
Ensino pós-secundário	454	3,28%
Licenciatura	6694	48,37%
Mestrado	2492	18,01%
Doutoramento	615	4,44%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o nível de ensino mais elevado que concluiu?”

## 1.2. Caracterização do agregado familiar dos respondentes

No que diz respeito ao agregado familiar dos respondentes ao inquérito à AC, cerca de **66% dos respondentes indicaram pertencer a agregados com 1 ou 2 adultos**, perto de **62% indicaram a inexistência de adultos dependentes a cargo** no seu agregado e também **62% indicaram a ausência de crianças a cargo** (facto a que não será alheia a elevada idade média dos respondentes, como mostrado na secção anterior). Nos casos de crianças a cargo, **a idade média é de perto de 11 anos** (ver tabelas abaixo).

**Tabela 4A – Distribuição por número de adultos no agregado familiar dos respondentes**

N.º de Adultos	Percentagem de Respondentes
1	19,84%
2	46,65%
3	20,76%
4	10,96%
5	1,79%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o nº total de adultos que compõem o seu agregado familiar?”

**Tabela 5A** – Distribuição por número de adultos dependentes no agregado familiar dos respondentes

N.º de Adultos Dependentes	Percentagem de Respondentes
0	62,83%
1	24,19%
2	10,83%
3	2,16%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o n.º de adultos a cargo (dependentes) no seu agregado familiar?”

**Tabela 6A** – Distribuição por número de crianças a cargo no agregado familiar dos respondentes

N.º de Crianças no Agregado	Percentagem de Agregados
0	62,25%
1	21,95%
2	14,34%
3	1,46%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o número de crianças a cargo no seu agregado familiar?”

**Tabela 7A** – Análise descritiva das idades das crianças por agregado

Média	Desvio	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
10,69	4,59	0	7,5	11,5	14,5	18

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual a idade das crianças a cargo no seu agregado familiar?”

### 1.3. Caracterização do enquadramento profissional dos respondentes

Quanto ao enquadramento profissional dos respondentes ao inquérito à AC, perto de **24% dos respondentes são técnicos superiores**, **22% são docentes do ensino básico e secundário** e pouco mais de **12% são assistentes técnicos e de carreira equivalente**. Perto de **37% dos respondentes indicaram desempenhar funções em estabelecimento de educação e ensino básico e secundário**, cerca de **15% em instituto público** e **14% em direção-geral** (ver tabelas abaixo).

Cruzando com a distribuição por idades, as **carreiras mais envelhecidas** (predomínio de respondentes com idades superiores a 55 anos) são as de **chefia tributária, educador de infância, oficial dos registos e notariado, oficial de justiça e pessoal aduaneiro** (ver Figura 2A).

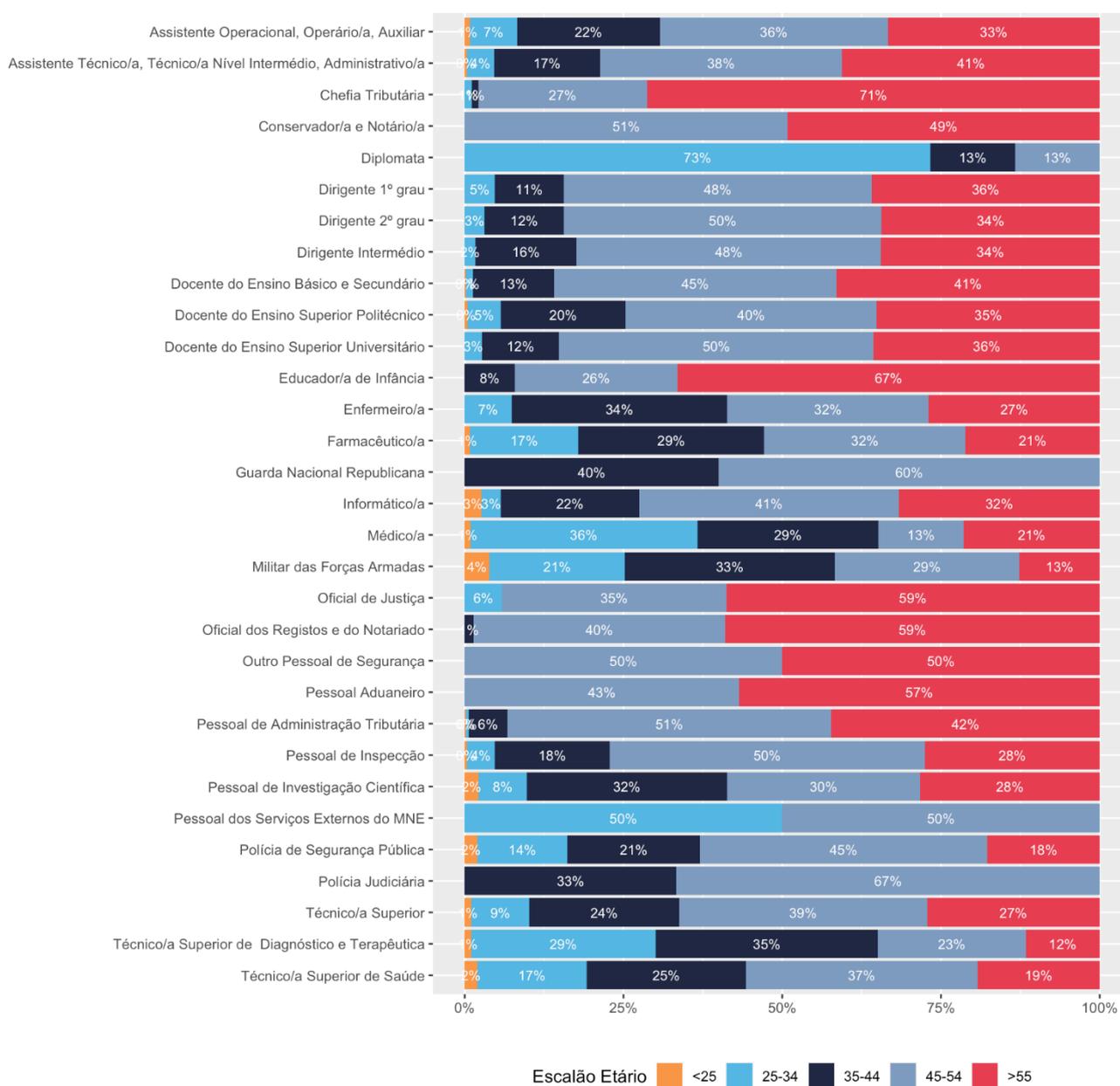
**Tabela 8A – Distribuição por tipo de carreira**

Carreira	N.º de Respondentes	Percentagem de Respondentes
Técnico/a Superior	3 259	23,55%
Docente do Ensino Básico e Secundário	3 057	22,09%
Assistente Técnico/a, Técnico/a Nível Intermédio, Administrativo/a	1 718	12,42%
Assistente Operacional, Operário/a, Auxiliar	1 273	9,2%
Polícia de Segurança Pública	864	6,24%
Pessoal de Administração Tributária	627	4,53%
Dirigente Intermédio	363	2,62%
Enfermeiro/a	271	1,96%
Pessoal de Inspeção	254	1,84%
Docente do Ensino Superior Politécnico	245	1,77%
Docente do Ensino Superior Universitário	222	1,6%
Oficial dos Registos e do Notariado	217	1,57%
Educador/a de Infância	203	1,47%
Informático/a	193	1,39%
Dirigente superior 2º grau	128	0,92%
Farmacêutico/a	123	0,89%
Médico/a	112	0,81%
Militar das Forças Armadas	103	0,74%
Técnico/a Superior de Diagnóstico e Terapêutica	103	0,74%
Chefia Tributária	94	0,68%
Pessoal de Investigação Científica	92	0,66%
Pessoal Aduaneiro	88	0,64%
Dirigente superior 1º grau	64	0,46%
Conservador/a e Notário/a	57	0,41%
Técnico/a Superior de Saúde	52	0,38%
Oficial de Justiça	17	0,12%
Diplomata	15	0,11%

Carreira	N.º de Respondentes	Percentagem de Respondentes
Guarda Nacional Republicana	15	0,11%
Outro Pessoal de Segurança	4	0,03%
Polícia Judiciária	3	0,02%
Pessoal dos Serviços Externos do MNE	2	0,01%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual a carreira a que pertence na Administração Pública?”

**Figura 2A – Distribuição de idades por carreira**



**Tabela 9A – Distribuição por tipo de entidade**

Entidade	N.º de Respondentes	Percentagem de Respondentes
Estabelecimento de educação e ensino básico e secundário	5 096	36,83%
Instituto Público	2 033	14,69%
Direção-geral	1 922	13,89%
Unidade Orgânica de Ensino e Investigação	1 401	10,12%
Força de Segurança	956	6,91%
Direção Regional	673	4,86%
Entidade Pública Empresarial - SNS	594	4,29%
Agrupamento de Centros de Saúde	360	2,6%
Secretaria-geral	350	2,53%
Inspeção-geral	221	1,6%
Forças Armadas	132	0,95%
Entidade Pública Empresarial	66	0,48%
Estrutura de Missão	16	0,12%
Unidade hospitalar - IP	8	0,06%
Estrutura atípica	7	0,05%
Gabinete	2	0,01%
Órgão consultivo	1	0,01%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o organismo da Administração Pública em que desempenha a maior parte da sua atividade profissional?”

Assinala-se que perto de **24% dos respondentes ao inquérito da AC indicaram prestar trabalho habitualmente no concelho de Lisboa** e que quase **71% dos respondentes indicaram deslocar-se de automóvel** para o local de trabalho, sendo a **média do tempo de viagem reportado entre casa e local de trabalho perto de 31 minutos** para todos os modos de transporte (mediana de 24 minutos) (ver tabelas abaixo).

**Tabela 10A** – Distribuição por concelho de trabalho (10 concelhos com mais respondentes)

Concelho	N.º de Respondentes	Percentagem de Respondentes
Lisboa	3 251	23,49%
Braga	714	5,16%
Porto	557	4,03%
Leiria	467	3,37%
Coimbra	401	2,9%
Faro	286	2,07%
Barcelos	266	1,92%
Loures	266	1,92%
Sintra	246	1,78%
Santarém	239	1,73%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o concelho onde presta trabalho habitualmente?”

**Tabela 11A** – Análise descritiva do tempo de viagem de casa ao local de trabalho (em minutos)

Média	Desvio	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
30,79	23,9	0	15	24	42	120

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Quanto tempo demora a chegar de casa ao local onde presta trabalho habitualmente?”

**Tabela 12A** – Análise descritiva do tempo de viagem de casa ao local de trabalho, por meio de transporte (em minutos)

Meio de Transporte	Média	Desvio	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo	Percentagem de Respondentes
Carro individual	26,03	18,56	0	14	20	35	120	70,83%
Transportes Públicos	58,69	26,64	0	40	60	72	120	18,13%
A pé	14,74	10,89	0	10	12	20	120	9,87%
Mobilidade suave (bicicleta ou trotinete)	22,21	17,09	2	10	16	30	120	1,16%

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o meio de transporte que usa para o local onde presta trabalho habitualmente?”

## 1.4. Caracterização dos modos de organização do tempo de trabalho dos inquiridos

A presente secção diz respeito à caracterização dos modos de organização do tempo de trabalho dos respondentes ao inquérito à AC, atendendo, designadamente, à sua distribuição por modalidade de horário, intervalo horário e número de horas de trabalho semanais, assim como existência ou não de atendimento ao público, trabalho por turnos e teletrabalho.

Destaca-se que, de entre as diversas modalidades de horário de trabalho, perto de **45% dos respondentes indicaram adotar a modalidade de horário rígido e 29% a modalidade de horário flexível**. Quase **33% indicaram realizar um período de trabalho diário das 9h às 17h** e pouco mais de **57% reportaram um número de horas de trabalho semanal de 35h** (ver tabelas abaixo).

**Tabela 13A** – Distribuição por modalidade de horário de trabalho

Modalidade de Horário	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
Horário Rígido	44,52%	6 161
Horário Flexível	29,06%	4 021
Jornada Contínua	7%	968
Trabalho por turnos	6,29%	871
Isenção de Horário	4,79%	663
Horário Desfasado	1,68%	233
Meia Jornada	0,18%	25
Outro horário de trabalho	6,47%	896

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual a modalidade de horário de trabalho exercida na Administração Pública?”

**Tabela 14A** – Distribuição por período de trabalho normal (períodos de horário mais praticados)

Hora de Início	Hora de Fim	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
9	17	32,93%	4 557
9	18	8,85%	1 225
8	17	7,15%	989
8	16	6,1%	844
8	18	5,13%	710
9	16	4,23%	586
10	18	2,57%	355

Hora de Início	Hora de Fim	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
9	17,3	2,56%	354
9	19,0	1,93%	267
8	15,0	1,77%	245

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual é o horário de trabalho que habitualmente pratica?”

**Tabela 15A –** Horário de trabalho praticado resulta da aplicação de um acordo coletivo de trabalho

	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
Sim	45,49%	6 295
Não	29,61%	4 097
Não sabe	24,9%	3 446

**Nota:** respostas à questão do inquérito “O horário de trabalho praticado resulta da aplicação de um acordo coletivo de trabalho pelo qual se encontra abrangido por força da sua carreira ou do serviço onde exerce funções?”

**Tabela 16A –** Distribuição por número de horas de trabalho por semana (n.º de horas mais frequentes)

Horas de trabalho	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
35	57,46%	7 951
40	14,42%	1 996
36	4,12%	570
45	3,76%	520
50	2,64%	365

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Quantas horas de trabalho por semana presta habitualmente na Administração Pública?”

**Tabela 17A –** Análise descritiva do número de horas de trabalho por semana

Média	Desvio	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
35,6	7,88	0	35	35	39	60

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Quantas horas de trabalho por semana presta habitualmente na Administração Pública?”

De entre os respondentes ao inquérito à AC, **37% indicaram prestar atendimento ao público**, dedicando, em média **4,4 horas diárias a esta atividade** (mediana de 5 horas) e despendendo, em média, perto de **18 minutos por pessoa atendida** (mediana de 15 minutos). Cerca de **74% reportam não prestar trabalho em regime de teletrabalho**, enquanto **13% indicam a prestação de trabalho neste regime frequentemente** (pelo menos, 2 a 3 dias por semana) (ver tabelas abaixo).

**Tabela 18A – Distribuição da prestação de atendimento ao público**

	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
Não	62,94%	8 710
Sim	37,06%	5 128

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Presta atendimento ao público?”

**Tabela 19A – Análise descritiva do tempo de atendimento por pessoa (em minutos)**

Média	Desvio	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
17,7	13,27	0	10	15	20	60

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Em média, quanto tempo despense a atender cada pessoa?”

**Tabela 20A – Análise descritiva do tempo de atendimento ao público por dia (em horas)**

Média	Desvio	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
4,41	2,61	0	2	5	7	12

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Quantas horas por dia presta habitualmente atendimento ao público?”

**Tabela 21A – Distribuição da prestação de trabalho em regime de teletrabalho**

	Percentagem de Respondentes	N.º de Respondentes
Não	74,14%	10 260
Sim, ocasionalmente (até 1 dia por semana)	12,45%	1 723
Sim, frequentemente (entre 2 e 3 dias por semana)	10,3%	1 426
Sim, a maior parte dos dias (entre 4 e 5 dias por semana)	3,1%	429

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Presta trabalho em regime de teletrabalho?”

No contexto do Serviço Nacional de Saúde (SNS), perto de **19% dos respondentes ao inquérito indicaram fazer serviço de urgência** e, de entre estes, **71% reportaram ter escala de turnos de aferição mensal**, enquanto pouco mais de **38% indicaram fazer até 2 turnos** e perto de **68% indicaram fazer 8 ou 12 horas por turno** de serviço de urgência (ver tabelas abaixo).

**Tabela 22A** – Distribuição da prestação de serviço de urgência? (inquiridos do SNS)

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Não	81,29%	782
Sim	18,71%	180

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Faz serviço de urgência? (Apenas inquiridos do Serviço Nacional de Saúde)”

**Tabela 23A** – Distribuição do período de aferição habitual da escala de turnos no serviço de urgência (inquiridos do SNS que fazem serviço de urgência)

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Mensal	71,11%	128
Semanal	20,56%	37
Quinzenal	8,33%	15

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o período de aferição habitual da escala de turnos no serviço de urgência? (Apenas inquiridos do Serviço Nacional de Saúde que fazem serviço de urgência)”

**Tabela 24A** – Distribuição do número de turnos mais frequentes (inquiridos do SNS que fazem serviço de urgência)

Número de Turnos	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
1	21,11%	38
2	17,22%	31
4	8,89%	16
3	8,33%	15
5	6,11%	11

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o Nº de turnos no período de aferição da escala de turnos no serviço de urgência? (Apenas inquiridos do Serviço Nacional de Saúde que fazem serviço de urgência)”

**Tabela 25A** – Distribuição do número de horas por turno mais frequentes (inquiridos do SNS que fazem serviço de urgência)

Número de Horas por Turno	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
12	40%	72
8	27,78%	50
7	9,44%	17
24	5%	9
14	2,78%	5

**Nota:** respostas à questão do inquérito “Qual o número de horas por turno mais habitual? (Apenas inquiridos do Serviço Nacional de Saúde que fazem serviço de urgência)”

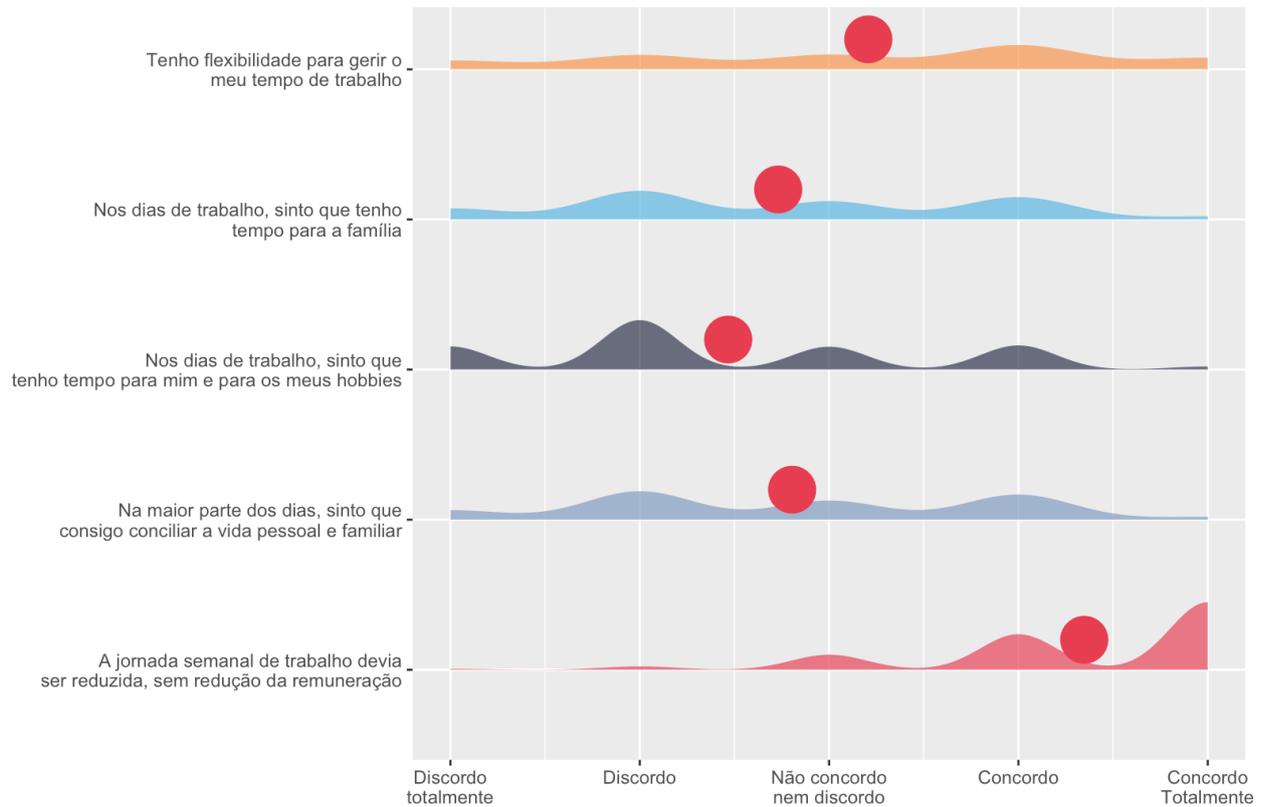
## 2. Perceções relativas à organização do tempo de trabalho

A presente secção procura apurar perceções dos respondentes ao inquérito à AC quanto à organização do seu tempo de trabalho e articulação com as várias dimensões da vida privada, bem como quanto a uma possível implementação de um modelo de semana de trabalho de 4 dias.

Merece destaque a **forte perceção por parte dos respondentes de que é difícil conciliar, sobretudo nos dias de trabalho, a vida profissional com a vida pessoal e familiar** e de que **a jornada semanal de trabalho deveria ser reduzida, sem redução da remuneração** (ver Figura 3A, abaixo).

Realça-se que cerca de **84% dos respondentes concordam ou concordam totalmente com a redução da jornada semanal de trabalho**, sendo que apenas perto de 4% manifestam a sua discordância. De entre estes últimos, cerca de 35% não consideram “ser possível com os recursos hoje disponíveis na Administração Pública”, 25% consideram ser “prejudicial para os utentes/alunos/cidadãos” e também 25% indicam não considerar necessário (ver tabelas abaixo).

**Figura 3A – Avalie o grau de concordância...**



**Nota:** Os círculos vermelhos indicam, para cada afirmação, a média das respostas na escala de Likert.

**Tabela 26A – A jornada semana de trabalho devia ser reduzida, sem redução da remuneração?**

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Concordo totalmente	55,08%	7 622
Concordo	29,01%	4 015
Não concordo nem discordo	12,31%	1 703
Discordo	2,8%	387
Discordo totalmente	0,8%	111

**Tabela 27A –** Quais as razões pelas quais discorda da redução do horário da jornada semanal de trabalho?

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Não considero possível com os recursos hoje disponíveis na Administração Pública	34,54%	172
Considero prejudicial para os utentes/alunos/cidadãos	25,1%	125
Não considero necessário	25,1%	125
Não considero possível, mesmo que haja reforço dos recursos disponíveis na Administração Pública	6,22%	45
Outro	9,04%	31

No que respeita à **modalidade de redução do tempo de trabalho** preferida, perto de **74% dos respondentes do inquérito manifestaram preferência pelo esquema de 32 horas em 4 dias por semana**, sendo que quase 79% reportaram o “apoio à família” e 62% um “*hobby*” como a ocupação a dar ao dia livre que resultasse da redução da semana para 4 dias de trabalho (ver tabelas abaixo).

**Tabela 28A –** Qual a modalidade de redução do tempo de trabalho que preferiria?

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
32 horas em 4 dias por semana	73,82%	8 590
Intercalado: uma semana com 36 horas/5 dias, semana seguinte 28 horas/4 dias.	8,67%	1 009
32 horas em 5 dias por semana, equitativamente distribuídos (por exemplo, 6 horas e 40 minutos/dia)	6,05%	704
32 horas em 5 dias por semana, desigualmente distribuídos (por exemplo, 7 horas em 4 dias, 4 horas em 1 dia)	5,68%	673
Outro	5,78%	661

**Tabela 29A** – Se tivesse mais um dia livre, como o ocuparia?

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Apoio à família	78,93%	10 922
<i>Hobby</i> (desportivo, cultural, associativo ou outro)	61,89%	8 565
Descansava	47,61%	6 588
Voluntariado	12,01%	1 662
Tinha outra atividade remunerada	5,78%	833
Outro	6,02%	800

**Nota:** Esta questão admitia mais que uma opção de resposta.

**Quanto aos investimentos necessários para poupar tempo de trabalho nas tarefas realizadas habitualmente**, perto de 58% dos respondentes assinalaram o “aumento do número de meios humanos” e cerca de 39% a “atualização dos equipamentos informáticos”, enquanto que, **relativamente aos ajustamentos necessários para acomodar uma redução do tempo de trabalho**, perto de 61% indicaram “Redução da carga burocrática associada à tarefa que desempenho habitualmente” e cerca de 36% assinalaram “Equipamento de trabalho mais eficaz” e “Digitalização/automatização de procedimentos” (ver tabelas abaixo).

**Tabela 30A** – Que investimentos considera necessários no seu organismo para poupar tempo de trabalho nas tarefas que realiza habitualmente?

	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Aumento do número de meios humanos.	57,68%	7 982
Atualização dos equipamentos informáticos.	38,61%	5 343
Automatização e digitalização de processos.	31,2%	4 317
Mais competências e qualificações dos meios humanos.	30,41%	4 208
Aumento do número de meios técnicos (e.g., máquinas e equipamentos).	22,76%	3 149
Não considero serem necessários quaisquer investimentos.	12,93%	1 789
Outro	8,87%	1 228

**Nota:** Esta questão admitia mais que uma opção de resposta.

**Tabela 31A** – Que tipo de ajustamento(s) considera necessário(s) no seu organismo para acomodar uma redução do tempo de trabalho?

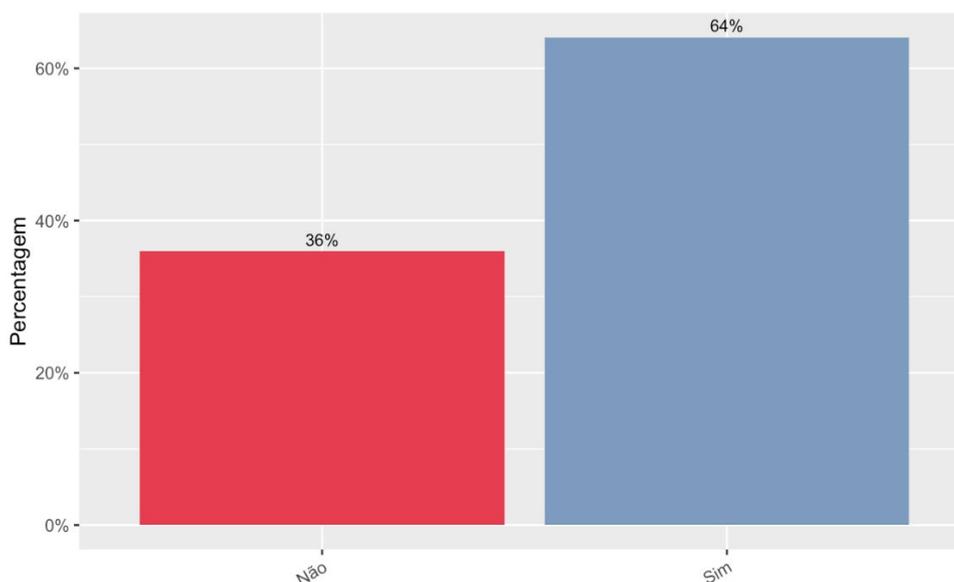
	Percentagem de Respondentes	Nº. de Respondentes
Redução da carga burocrática associada à tarefa que desempenho habitualmente.	60,54%	8 378
Equipamento de trabalho mais eficaz.	36,35%	5 030
Digitalização/automatização de procedimentos.	35,72%	4 943
Diminuição da duração das reuniões.	15,62%	2 161
Não é preciso fazer ajustamentos.	15,51%	2 146
Diminuição da periodicidade das reuniões.	13,49%	1 867
Não é possível reduzir o tempo de trabalho.	6,14%	1 768
Outro	12,78%	849

**Nota:** Esta questão admitia mais que uma opção de resposta.

### 3. Indicadores de atividade ou produtividade

Esta secção reporta as respostas às questões dirigidas exclusivamente aos dirigentes máximos das entidades abrangidas pelo inquérito à AC. Como mostrado na figura abaixo, 64% dos dirigentes respondentes indicaram que o organismo por si dirigido possui indicadores de atividade ou produtividade. Apesar da diversidade de indicadores explicitados, os indicadores definidos no contexto do QUAR e SIADAP foram os de reporte mais frequente pelos dirigentes (ver tabela abaixo).

**Figura 4A** – O organismo do qual é dirigente possui indicadores de atividade ou produtividade?



**Tabela 32A** – Quais os indicadores de atividade ou produtividade existentes no organismo que dirige?

Relatório de atividades e QUAR
Eficácia, eficiência e qualidade
Tratamento Técnico Documental; Número de atendimentos; Número de empréstimos de livros
Controle de análises de candidaturas
Tempo de resposta, tempo padrão para executar tarefas
Número de tarefas efetuadas
Controlo de tempos por ação e por projeto
QUAR
Monitorização dos resultados alcançados e cumprimentos das metas previstas no Projeto Educativo do Agrupamento.
Nº de pedidos versus tempo de resposta; Prazo médio de pagamentos e recebimentos; Inquérito de satisfação dos clientes
eSiga
KPI monitorização estratégica
Gestão de projetos, <i>helpdesk</i> , tarefas
Plano e relatório de atividades
Monitorização QUAR e PA
Inúmeros, diversificados e abrangentes.
Os que se encontram plasmado nos planos e relatórios de atividade da IES e das suas unidades
São vários e estão associados aos indicadores de gestão e aos objetivos e metas do QUAR e respetiva avaliação para efeitos do SIADAP
Associados exclusivamente à atividade clínica
Estatísticas
Execução física, execução financeira, número de inscritos, número de ofertas recolhidas junto das entidades patronais, número de colocados, número de integrados em formação profissional, etc.
N.º de colocações efetuadas, n.º de ofertas de trabalho captadas, n.º de pessoas integradas em medidas ativas de emprego e formação profissional, n.º de convocatórias efetuadas, n.º de apresentações a ofertas de emprego realizadas, n.º de encaminhamentos realizados, volume de pagamentos de apoios efetuados nas várias medidas ativas de emprego
Metas de execução física e financeira.
Contrato programa
Inúmeros

Número de pedidos de apoio analisados por técnico/semana. Número de licenciamentos emitidos, número de controlos efetuados por técnico, número de pareceres emitidos.

Execução dos objetivos

Gráficos

GESQUAR

Execução física e financeira mensal das áreas de intervenção: emprego, formação e reabilitação profissional.

SIADAP

QUAR/SIADAP

Observatório de qualidade e avaliação interna

O Quadro de Avaliação e Responsabilização 2022 da SGA continha 6 objetivos operacionais, entre os quais se incluem os que constavam das determinações da Lei do Orçamento do Estado 2022 (objetivos 5 e 6) mensurados por 18 indicadores de desempenho (eficácia, eficiência e desempenho) e todos apresentavam resultados com histórico. O QUAR foi aprovado pelo Senhor Ministro do Ambiente e da Ação Climática a 27 de dezembro de 2022.

QUAR, inquéritos e processos de avaliação interna, algum benchmarking (quando possível) ...

Candidaturas analisadas por trabalhador; Pedidos de pagamento analisados por trabalhador; N.º de processos por tipologia de assunto analisados por trabalhador.

Monitorização de resultados semestrais e anuais

Indicadores QUAR.

Controle de saídas/entradas



[www.planapp.gov.pt](http://www.planapp.gov.pt)



[PlanAPP](#)



[@planapp\\_](#)



[Newsletter](#)