



LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL

SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO LNEC EM 2016

Resultados gerais do inquérito aos trabalhadores do LNEC

Lisboa • janeiro de 2018

I&D EDIFÍCIOS

RELATÓRIO 16/**2018** – **DED/NUT**

Título

SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO LNEC EM 2016

Resultados gerais do inquérito aos trabalhadores do LNEC

Autoria

DEPARTAMENTO DE EDIFÍCIOS

Margarida Rebelo

Investigadora Auxiliar, Núcleo de Estudos Urbanos e Territoriais

Copyright © LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL, I. P.

AV DO BRASIL 101 • 1700-066 LISBOA

e-mail: lnec@lnec.pt

www.lnec.pt

Relatório 16/2018

Proc. 0804/1311/1949901

SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO LNEC EM 2016

Resultados gerais do inquérito aos trabalhadores do LNEC

Resumo

Este relatório apresenta os resultados de um inquérito por questionário dirigido aos trabalhadores do LNEC acerca da satisfação com as condições de trabalho que a instituição proporcionou em 2016. Este inquérito é da responsabilidade da Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística do LNEC (DSRHL) e foi aplicado no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP).

Palavras-chave: Inquérito / Avaliação / Satisfação / Condições de trabalho

SATISFACTION WITH LNEC WORKING CONDITIONS IN 2016

General results of a survey with LNEC employees

Abstract

This report presents the results of a survey to LNEC's employees about the satisfaction regarding the working conditions provided by the institution in 2016. The Human Resources and Facilities Services (LNEC-DSRHL) was responsible for the survey, which was carried out within the framework of the Integrated Performance Assessment of Public Administration (SIADAP).

Keywords: Survey / Evaluation / Satisfaction / Work conditions

Índice

1	Introdução.....	1
2	Metodologia.....	2
	2.1 Descrição do questionário.....	2
	2.2 Procedimento adotado no processo de inquirição.....	3
	2.3 Caracterização da amostra.....	3
3	Resultados do inquérito à satisfação dos funcionários do LNEC.....	5
	3.1 Análise geral.....	5
	3.2 Análise comparativa da satisfação com as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC (2015-2016).....	8
	3.3 Análise específica.....	9
	3.3.1 Análise da satisfação em função do sexo dos inquiridos.....	9
	3.3.2 Análise da satisfação em função da idade dos inquiridos.....	9
	3.3.3 Análise da satisfação em função da carreira dos inquiridos.....	10
	3.3.4 Análise da satisfação em função da unidade orgânica dos inquiridos.....	11
	3.3.5 Motivos que mais influenciaram as respostas dos inquiridos.....	12
	3.3.6 Sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC.....	14
4	Considerações finais.....	17
	Anexos.....	21
	ANEXO I <i>Fac-simile</i> do instrumento de inquirição.....	23
	ANEXO II Lista das respostas abertas aos “motivos que influenciaram as respostas”.....	27
	ANEXO III Lista das respostas abertas sobre as “sugestões de melhoria” das condições de trabalho no LNEC.....	31

Índice de figuras

Figura 3.1 – Análise comparativa dos níveis de satisfação da amostra de inquiridos com as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC (2015 – 2016)	8
--	---

Índice de quadros

Quadro 2.1 – Caracterização da amostra de inquiridos e do universo, segundo o sexo, a idade, a carreira e a unidade orgânica, e respetiva taxa de cobertura amostral	4
Quadro 3.1 – Satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e balanço geral	5
Quadro 3.2 – Ordenação das pontuações médias dos itens da escala de satisfação.....	6
Quadro 3.3 – Avaliação de outros aspetos nas dimensões profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais.....	7
Quadro 3.4 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por sexo dos inquiridos	9
Quadro 3.5 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por grupo etário dos inquiridos.....	10
Quadro 3.6 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por carreira dos inquiridos	10
Quadro 3.7 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por unidade orgânica dos inquiridos	11
Quadro 3.8 – Motivos que influenciaram as respostas ao inquérito sobre a satisfação com as condições de trabalho no LNEC.....	12
Quadro 3.9 – Sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC.....	14

1 | Introdução

Este relatório apresenta a análise dos dados de um inquérito por questionário aplicado aos trabalhadores do LNEC com o objetivo de avaliar a satisfação relativamente às condições de trabalho proporcionadas por este Laboratório de Estado no ano de 2016.

O inquérito, realizado entre 19 e 26 de abril de 2017, insere-se no processo de avaliação anual do LNEC, nomeadamente para os fins previstos no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O instrumento de avaliação e o processo metodológico de recolha da informação são da responsabilidade da Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística do LNEC (DSRHL), que solicitou ao Núcleo de Estudos Urbanos e Territoriais (NUT) a análise dos dados.

O relatório está organizado em três capítulos. O capítulo 2 apresenta a metodologia adotada no processo de inquirição, designadamente, a descrição do questionário, o procedimento adotado no processo de recolha de informação e a caracterização da amostra de inquiridos. No capítulo 3 apresentam-se a análise geral e específica da satisfação com as condições de trabalho no LNEC, avaliadas em seis dimensões (condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, igualdade de género e balanço geral), de acordo com as variáveis de caracterização dos trabalhadores (sexo, grupo etário, carreira e unidade orgânica). O capítulo 4 apresenta a síntese dos resultados mais significativos.

Em anexo apresenta-se o *fac-símile* do instrumento de inquirição e a lista das respostas às duas perguntas abertas do questionário.

2 | Metodologia

2.1 Descrição do questionário

Tal como sucedeu nos anos anteriores, a análise da satisfação com as condições de trabalho do LNEC em 2016 foi efetuada a partir de um inquérito por questionário, cuja configuração se manteve ao longo dos últimos anos (cf. Anexo 1).

O questionário integrou 28 questões relativas à avaliação da satisfação das condições de trabalho no LNEC, em quatro parâmetros específicos (condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais), uma questão relacionada com os princípios da igualdade de género e uma questão relativa ao balanço geral da satisfação. O questionário incluiu ainda perguntas de caracterização dos trabalhadores, designadamente, o sexo, o escalão etário, a carreira profissional e a unidade orgânica de pertença.

A dimensão “condições profissionais” contemplava 4 itens, designadamente, a promoção do enriquecimento profissional / investimento em ações de formação e de qualificação, a oportunidade para desenvolver novas competências, a autonomia no exercício de funções e, por último, uma questão aberta sobre algum outro aspeto que o respondente entendesse referir.

A dimensão “condições organizacionais” era composta por 8 itens, designadamente, a harmonização entre trabalho, vida pessoal e situações de saúde, a igualdade de tratamento na organização, o ambiente de trabalho, o horário de trabalho, a coordenação de ações entre serviços e departamentos, o acesso à informação, o sistema de gestão e uma questão aberta sobre outros aspetos organizacionais.

As “condições espaço-funcionais”, terceira dimensão avaliada, incluiu 7 questões, nomeadamente, a funcionalidade das instalações, o conforto das instalações, a higiene e a segurança das instalações, os equipamentos existentes, a acessibilidade, os espaços de convívio e, por último, uma questão aberta relativa a outros aspetos espaço-funcionais que merecessem destaque.

Os aspetos relacionais foram medidos através de 3 questões, nomeadamente, a comunicação entre os colegas e a convivialidade, seguindo-se um último item de resposta aberta.

A avaliação da satisfação contemplou ainda uma última questão relacionada com o respeito dos princípios de igualdade de género e uma outra referente ao “balanço geral” da satisfação sobre as condições existentes no LNEC para o desenvolvimento da atividade profissional.

A finalizar, o instrumento de inquirição integrou duas questões abertas, designadamente, os “motivos que mais influenciaram” as respostas dos inquiridos e a identificação de “sugestões para melhorar a qualidade das condições de trabalho” no LNEC.

Todas as questões sobre a satisfação com as condições de trabalho foram respondidas segundo uma escala de tipo *Likert* de 4 pontos, em que o ponto 1 significava insatisfação e o ponto 4 significava

satisfação, havendo ainda uma outra possibilidade para as não respostas e/ou as situações em que a pergunta não se aplicava ao contexto.

2.2 Procedimento adotado no processo de inquirição

O processo de inquirição foi implementado a partir de um endereço de uma página de internet disponibilizado aos trabalhadores através de correio eletrónico. Na página da intranet do LNEC foi também colocada a comunicação interna (Comunicação n.º 9/2017), que dava conta da realização do inquérito à satisfação dos trabalhadores, do período de vigência do inquérito (19 a 26 de abril de 2017) e dos objetivos subjacentes (integração no Relatório de Atividades do LNEC/2015 e possibilidade do diagnóstico dos pontos fracos da organização e implementação de medidas de melhoria). A Comunicação informava ainda sobre o modo de resposta e sobre o anonimato e confidencialidade das respostas ao inquérito. Os trabalhadores sem correio eletrónico receberam o questionário em papel, através das Secretarias das unidades orgânicas a que pertenciam.

2.3 Caracterização da amostra

O inquérito por questionário sobre a satisfação acerca das condições de trabalho no LNEC em 2016 foi respondido por 230 trabalhadores, distribuídos por 11 unidades orgânicas (cf. Figura 2.1). A taxa de adesão na resposta ao inquérito foi de 52,2% (universo = 441 trabalhadores), o que significa uma diminuição de 2% em relação ao ano anterior (2015: 54,1%).

No Quadro 2.1 apresenta-se a caracterização da amostra de inquiridos e do universo, segundo o sexo, a idade, a carreira e a unidade orgânica, e a respetiva taxa de cobertura. Como se pode observar, a distribuição da amostra de inquiridos por sexo é menos equilibrada, com um predomínio do sexo feminino (36,5%), sendo ainda de salientar a subida significativa, comparativamente aos anos anteriores, do número de trabalhadores que não se identificaram nesta variável de caracterização (40,4%).

Um outro dado significativo da análise demográfica da amostra tem a ver com o facto de, em 2016, menos de 17% dos inquiridos terem idade igual ou inferior a 45 anos e 81,3% idade igual ou superior a 46 anos, o que significa um envelhecimento da amostra comparativamente a anos anteriores.

A carreira de investigação (37,8%) é a categoria que reúne mais inquiridos, seguida do pessoal que integra a carreira técnica superior (26,5%) e dos assistentes técnicos e operacionais (25,2%), permanecendo o padrão desta distribuição em anos anteriores.

As unidades orgânicas com maior prevalência de respondentes foram o DHA (14,8%) e o DM (11,3%), seguidos do DED (10,9%) e do CIC (10,9%).

Quadro 2.1 – Caracterização da amostra de inquiridos e do universo, segundo o sexo, a idade, a carreira e a unidade orgânica, e respetiva taxa de cobertura amostral

Variáveis de caracterização		Amostra		Universo		Taxa de cobertura amostral
		n	%	n	%	
Sexo	Masculino	53	23,0	229	51,9	23,1
	Feminino	84	36,5	212	48,1	39,6
	S/ ID	93	40,4	-----	-----	-----
Carreira	Investigação	87	37,8	143	32,4	60,8
	Técnica superior	61	26,5	126	28,6	48,4
	Assistente técnico	58	25,2	130	29,5	44,6
	Assistente operacional ¹	1	,4	34	7,7	2,9
	Outra situação	4	1,7	8	1,8	50,0
	S/ ID	19	8,3	-----	-----	-----
Unidade Orgânica	CD	11	4,8	24	5,4	45,8
	CIC	25	10,9	46	10,4	54,3
	DSFP	7	3,0	25	5,7	28,0
	DSRH	21	9,1	59	13,4	35,6
	DBB	20	8,7	33	7,5	60,6
	DED	25	10,9	50	11,3	50,0
	DE	21	9,1	36	8,2	58,3
	DG	15	6,5	38	8,6	39,5
	DHA	34	14,8	56	12,7	60,7
	DM	26	11,3	53	12,0	49,1
	DT	14	6,1	21	4,8	66,7
	S/ ID	11	4,8	-----	-----	-----
Idade ²	26 - 35 anos	2	0,9			
	36 - 45 anos	36	15,7			
	46 - 55 anos	110	47,8			
	> 56 anos	77	33,5			
	S/ ID	5	2,2			

¹ Por apresentar apenas um respondente, a categoria “assistente operacional” foi reunida na categoria “assistente técnico” para efeitos de análise estatística.

² Pelo facto de os escalões etários definidos para o questionário não serem equivalentes aos definidos para a caracterização do universo de trabalhadores do LNEC, não foi possível produzir a distribuição dos valores absolutos e relativos e a taxa de cobertura amostral para esta variável.

3 | Resultados do inquérito à satisfação dos funcionários do LNEC

3.1 Análise geral

De modo a facilitar a leitura dos resultados, optou-se por dicotomizar as respostas da escala de satisfação, agrupando as apreciações mais negativas (pontos 1 e 2 da escala) no nível “insatisfação” e as mais positivas (pontos 3 e 4 da escala) no nível “satisfação”.

O quadro 3.1 apresenta o nível de satisfação geral dos trabalhadores e a desagregação desta avaliação nas condições de trabalho analisadas: profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais.

Quadro 3.1 – Satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e balanço geral

Itens da escala de satisfação	Insatisfação	Satisfação	NR	Média
Promoção do enriquecimento profissional	50,4	46,5	3,0	2,4
Oportunidade para desenvolver novas competências	32,2	65,2	2,6	2,7
Autonomia no exercício das funções	19,6	78,3	2,2	3,0
<i>Dimensão Profissional</i>				<i>2,7</i>
Harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde	14,8	83,5	1,7	3,2
Igualdade de tratamento na organização	25,2	73,5	1,3	3,0
Ambiente de trabalho	19,1	79,6	1,3	3,1
Horário de trabalho	3,0	95,2	1,7	3,6
Coordenação de ações entre serviços e departamentos	30,4	64,3	5,2	2,7
Acesso à informação	22,6	75,2	2,2	2,9
Sistema de gestão	30,4	63,9	5,7	2,7
<i>Dimensão Organizacional</i>				<i>3,0</i>
Funcionalidade das instalações	22,2	75,7	2,2	2,9
Conforto das instalações	41,7	56,5	1,7	2,7
Higiene e a segurança das instalações	40,4	57,8	1,7	2,6
Equipamentos existentes	45,2	53,0	1,7	2,5
Acessibilidade	10,4	87,0	2,6	3,3
Espaços de convívio	14,8	79,6	5,7	3,1
<i>Dimensão Espaço-Funcional</i>				<i>2,9</i>
Comunicação entre colegas	15,2	82,6	2,2	3,2
Convivialidade	16,1	80,4	3,5	3,1
<i>Dimensão Relacional</i>				<i>3,1</i>
Princípios de igualdade entre géneros	6,5	89,6	3,9	3,5
Balanço geral	18,3	80,9	0,9	2,9

Da análise dos resultados, verifica-se que estes continuam a demonstrar, na generalidade, uma avaliação positiva da satisfação nos parâmetros em análise. A análise percentual revela apenas quatro itens³ abaixo dos 60,0%, designadamente:

- 1| Promoção do enriquecimento profissional (46,5%);
- 2| Equipamentos existentes (53,0%);
- 3| Conforto das instalações (56,5%);
- 4| Higiene e a segurança das instalações (57,8%).

O balanço geral apresenta uma percentagem de 80,9% de satisfação e uma média de 2,9 pontos, valor superior ao da média teórica da escala utilizada (2,5) mas abaixo do valor médio de satisfação geral obtido em 2015 (3,0).

Da análise comparativa das várias dimensões da satisfação (condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais e igualdade de género), verifica-se que a igualdade de género é a dimensão que mais se destaca na obtenção de valores expressivos de satisfação (3,5), seguida da dimensão relacional (3,1), da dimensão organizacional (3,0) e das dimensões espaço-funcional e profissional com, respetivamente, 2,9 e 2,7 pontos de valor médio de satisfação.

Quadro 3.2 – Ordenação das pontuações médias dos itens da escala de satisfação

Nível	Itens da escala de satisfação	Média
Muito acima da média (acima de 3,0 pontos)	Horário de trabalho (ORG)	3,6
	Princípios de igualdade entre géneros	3,5
	Acessibilidade (ESP-FUNC)	3,3
	Harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde (ORG)	3,2
	Comunicação entre colegas (REL)	3,2
	Espaços de convívio (ESP-FUNC)	3,1
	Ambiente de trabalho (ORG)	3,1
	Convivialidade (REL)	3,1
	Autonomia no exercício das funções (PROF)	3,0
	Igualdade de tratamento na organização (ORG)	3,0
Ligeiramente acima da média (entre 2,5 e 2,9 pontos)	Satisfação geral	2,9
	Acesso à informação (ORG)	2,9
	Funcionalidade das instalações (ESP-FUNC)	2,9
	Oportunidade para desenvolver novas competências (PROF)	2,7
	Coordenação de ações entre serviços e departamentos (ORG)	2,7
	Sistema de gestão (ORG)	2,7
	Conforto das instalações (ESP-FUNC)	2,7
	Higiene e a segurança das instalações (ESP-FUNC)	2,6
	Equipamentos existentes (ESP-FUNC)	2,5
Abaixo da média (abaixo de 2,5 pontos)	Promoção do enriquecimento profissional (PROF)	2,4

³ Em 2015, três itens situavam-se abaixo dos 60,0% no nível “satisfação”.

O quadro 3.2 apresenta a ordenação dos itens, a partir de 3 níveis de satisfação: muito acima da média (acima de 3,0 pontos), acima da média (entre 2,5 e 2,9 pontos) e abaixo da média (abaixo de 2,4 pontos).

A análise do quadro 3.2. permite verificar que:

- No nível de satisfação acima do valor 3,0 da escala encontram-se itens de todas as dimensões avaliadas, à exceção da dimensão “profissional”, sendo a dimensão organizacional a mais representada (3 itens);
- O balanço geral da satisfação desce para o 2º escalão da satisfação (entre 2,5 e 2,9 pontos);
- A satisfação relativamente ao “horário de trabalho” ocupa o topo da tabela da satisfação (média=3,6), seguido da avaliação da “observação dos princípios de igualdade de género” (3,5) e da “acessibilidade” (3,3);
- À semelhança de anos anteriores, existe um item avaliado abaixo da média teórica da escala (2,4 pontos), referente à promoção do enriquecimento profissional (dimensão profissional).

Quadro 3.3 – Avaliação de outros aspetos nas dimensões profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais

Dimensão	Respostas	Avaliação
Outros aspetos profissionais	Ambiente de investigação	1
	Autonomia financeira	1
	Autonomia para desempenhar atividade de gestão de I&DE internacional	4
	Estar numa função para a qual não pedi para estar	1
	Estratégia e planeamento de investigação	1
	Mais aprendizagem	----
	Oportunidade de progressão	1
	Responsabilidade	3
Outros aspetos organizacionais	Agilidade de procedimentos para o desempenho de funções	1
	Autonomia da instituição para a gestão corrente	1
	Mais trabalho	----
	Possibilidade de equipas multidisciplinares em projetos I&DT	4
Outros aspetos espaço-funcionais	Calor no Verão	1
	Espaços verdes	4
	Instalações experimentais	----
	Manutenção e reparação de instalações	1
	No inverno, muito frio, no Verão muito calor	----
Outros aspetos relacionais	Inclusão social, comunitarismo ou solidariedade	1
	Comunicação entre colegas de diferentes unidades departamentais	1
	A comunicação e convivalidade com alguns colegas é zero	1
	Comunicação com colegas	----

No quadro 3.3 identificam-se “outros aspetos”, tidos como relevantes, por alguns trabalhadores do LNEC para a apreciação das dimensões profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais. Em quase todas as respostas a avaliação é muito insatisfatória, sendo a “autonomia para desenvolver projetos internacionais de I&DE”, a “possibilidade de trabalhar em equipas

multidisciplinares em projetos I&DT”, os “espaços verdes” e a “responsabilidade” as únicas exceções. As avaliações insatisfatórias referem-se ao ambiente de investigação, à autonomia financeira, à desadequação das funções a desempenhar, à estratégia e planeamento de investigação, à oportunidade de progressão (dimensão profissional), à falta de agilidade de procedimentos para o desempenho de funções e à autonomia da instituição para a gestão corrente (dimensão organizacional). Os outros aspetos negativos enunciados na dimensão espaço-funcional referem-se ao desconforto térmico das instalações no verão e à manutenção e reparação de instalações. A insatisfação relativamente a outros aspetos relacionais diz respeito à “inclusão social, comunitarismo ou solidariedade” e à comunicação e convivialidade entre colegas de diferentes unidades departamentais (cf. Quadro 3.3).

3.2 Análise comparativa da satisfação com as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC (2015-2016)

A Figura 3.1 apresenta as avaliações dos itens da satisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho no LNEC referentes aos anos de 2015 e 2016.

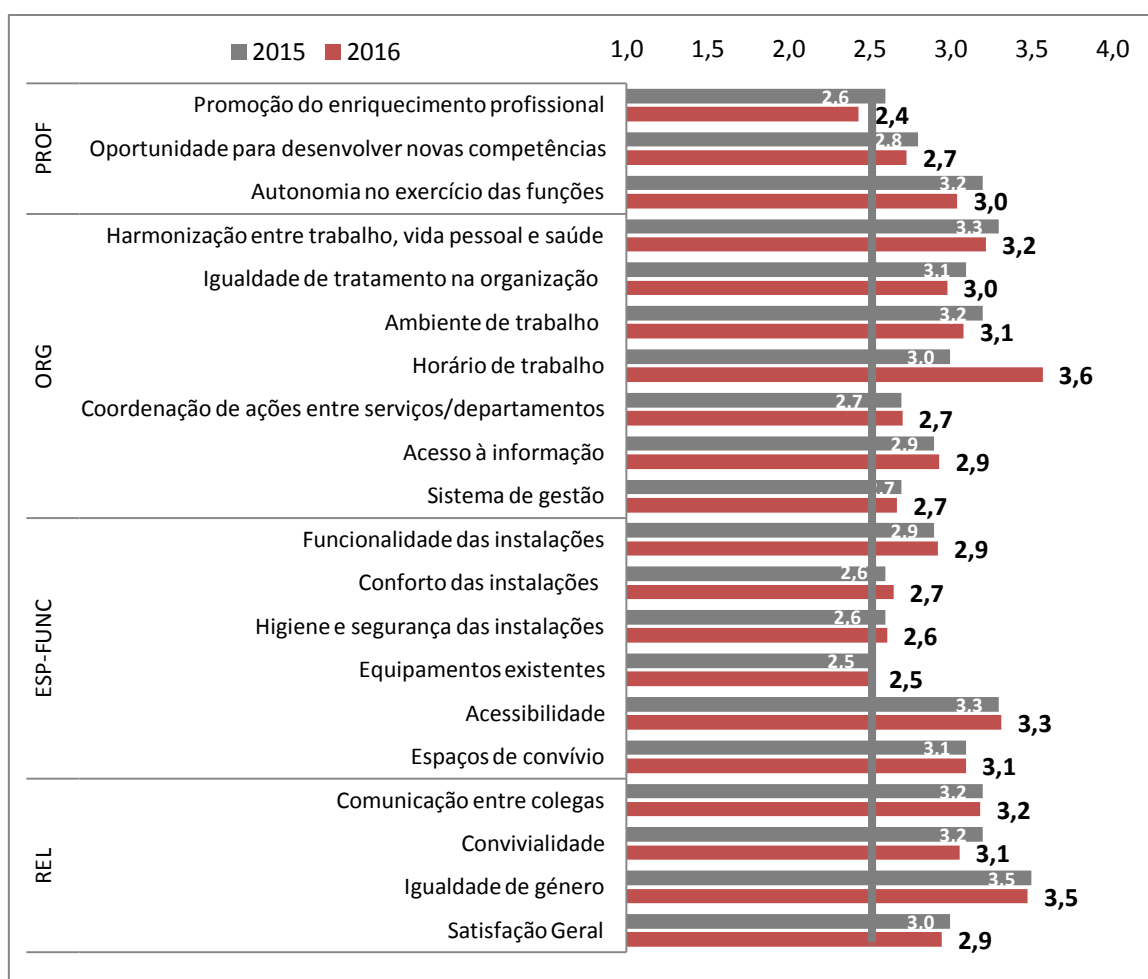


Figura 3.1 – Análise comparativa dos níveis de satisfação da amostra de inquiridos com as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC (2015 – 2016)

Comparativamente ao ano anterior, a satisfação em 2016 apresenta níveis mais elevados em apenas dois itens, designadamente, o “horário de trabalho” e o “conforto das instalações”. Verifica-se que os valores médios de satisfação se mantêm em 10 itens e descem em oito itens, nomeadamente, a “promoção do enriquecimento profissional”, a “oportunidade para desenvolver novas competências”, a “autonomia no exercício das funções”, a “harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde”, a “igualdade de tratamento na organização”, o “ambiente de trabalho”, a “convivialidade” e a “satisfação geral”. Estes resultados contrastam significativamente com os de 2015, em que dezassete itens apresentavam valores mais elevados e nenhum item recebeu pior avaliação que em 2014.

3.3 Análise específica

3.3.1 Análise da satisfação em função do sexo dos inquiridos

Apesar de o número de inquiridos que não se identifica na variável “sexo” ser habitualmente elevado, regista-se, este ano, um aumento acentuado deste valor, já que sobe de 23,0% da amostra total em 2015 para 40,4% em 2016 (cf. Quadro 3.4).

Quadro 3.4 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por sexo dos inquiridos

Sexo	Condições Profissionais		Condições Organizacionais		Condições Espaço-Funcionais		Condições Relacionais		Igualdade Género		Satisfação Geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
M	84	2,8	84	3,0	84	2,8	83	3,2	80	3,6	84	2,9
F	92	2,7	92	3,0	92	2,9	92	3,0	92	3,3	93	3,0
S/ID	51	2,8	51	3,1	51	2,8	51	3,2	49	3,5	51	3,0
Total ⁴	227	2,7	227	3,0	227	2,9	226	3,1	221	3,5	228	2,9

Como podemos observar, os níveis médios de satisfação dos homens e mulheres, por dimensão de análise, encontram-se todos acima do ponto médio da escala (2,5). À exceção do item “igualdade de género” e da dimensão “espaço-funcional”, as mulheres encontram-se igualmente ou menos satisfeitas que os homens nas dimensões avaliadas. Os inquiridos que não se identificam nesta variável apresentam os níveis mais elevados de satisfação na dimensão “condições organizacionais” (cf. quadro 3.4).

3.3.2 Análise da satisfação em função da idade dos inquiridos

Verifica-se que o grupo etário mais novo (< 35 anos) e o que não identifica a idade incluem as respostas de apenas 5 pessoas no total, pelo que não serão considerados nesta análise.

⁴ O número total de respostas nas condições profissionais (n=227), organizacionais (n=227), espaço-funcionais (n=227) e relacionais (n=226) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (n=230), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação em cada uma das dimensões.

Entre os restantes, verificamos que o grupo etário mais velho (mais de 56 anos) é o mais satisfeito com todas as dimensões da satisfação, princípios de igualdade de género e satisfação geral. Os inquiridos com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos são os menos satisfeitos com as condições organizacionais, relacionais e com a satisfação geral, enquanto os trabalhadores com idade entre os 36 e os 45 anos são os menos satisfeitos com as condições profissionais. As condições espaço-funcionais e a igualdade de género recebem pontuações médias idênticas destes dois grupos (cf. Quadro 3.5).

Quadro 3.5 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por grupo etário dos inquiridos

Grupos Etários	Condições Profissionais		Condições Organizacionais		Condições Espaço-Funcionais		Condições Relacionais		Igualdade de Género		Satisfação Geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
< 35 anos	2	3,3	2	3,6	2	3,1	2	4,0	2	4,0	2	4,0
36 – 45 anos	36	2,6	36	3,0	36	2,8	36	3,2	36	3,4	36	3,0
46 – 55 anos	109	2,7	109	2,9	109	2,8	108	3,0	104	3,4	110	2,8
> 56 anos	77	2,9	77	3,2	77	2,9	77	3,2	76	3,6	77	3,1
S/ID	3	2,7	3	2,8	3	3,1	3	3,3	3	3,7	3	3,0
Total ⁵	227	2,7	227	3,0	227	2,9	226	3,1	221	3,5	228	2,9

3.3.3 Análise da satisfação em função da carreira dos inquiridos

Devido à baixa incidência de respostas de trabalhadores das categorias “outras situações” e “sem identificação”, estas não serão consideradas na análise seguinte.

Quadro 3.6 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por carreira dos inquiridos

Carreiras Profissionais	Condições Profissionais		Condições Organiza-cionais		Condições Espaço-funcionais		Condições Relacionais		Igualdade de Género		Satisfação Geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
Investigação	86	2,7	86	2,9	86	2,9	85	3,0	84	3,5	87	2,8
Técnico superior	61	2,8	61	3,1	61	2,8	61	3,2	59	3,5	61	3,0
Assistente técnico/operacional	59	2,8	59	3,2	59	2,9	59	3,2	57	3,3	59	3,1
Outras situações	4	2,9	4	3,1	4	2,7	4	3,1	4	3,5	4	3,0
S/ID	17	2,6	17	3,0	17	2,9	17	3,3	17	3,5	17	2,8
Total ⁶	227	2,7	227	3,0	227	2,9	226	3,1	221	3,5	228	2,9

⁵ O número total de respostas nas condições profissionais (n=227), organizacionais (n=227), espaço-funcionais (n=227) e relacionais (n=226) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (n=230), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação em cada uma das dimensões.

⁶ O número total de respostas nas condições profissionais (n=227), organizacionais (n=227), espaço-funcionais (n=227) e relacionais (n=226) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (n=230), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação em cada uma das dimensões.

De acordo com o Quadro 3.6, os investigadores são os menos satisfeitos com as condições profissionais, organizacionais e relacionais e os menos satisfeitos globalmente com as condições de trabalho que o LNEC proporciona para o desenvolvimento da sua atividade. À exceção do item referente à satisfação relativa à observação dos princípios de igualdade de género pelo LNEC, os assistentes técnicos e operacionais são os que melhor avaliam as condições de trabalho que o LNEC oferece no que respeita aos demais aspetos, acompanhados pelo pessoal da carreira técnica superior nas condições profissionais e relacionais e pelos investigadores nas condições espaço-funcionais.

3.3.4 Análise da satisfação em função da unidade orgânica dos inquiridos

Um dos resultados que mais sobressai desta análise tem a ver com o facto de os trabalhadores do DED serem os menos satisfeitos em todas as dimensões, à exceção da dimensão profissional em que o nível de satisfação mais baixo é apresentado pelos colaboradores do DBB (2,7) e da dimensão “igualdade de género” em que se regista um valor mais baixo junto dos trabalhadores da DSFP (3,0). De notar, ainda, que na dimensão relativa às condições espaço-funcionais, o nível médio de satisfação expresso pelos funcionários do DED situa-se no ponto médio da escala avaliação (2,5) (cf. Quadro 3.7).

Quadro 3.7 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por unidade orgânica dos inquiridos

Unidade orgânica	Condições Profissionais		Condições Organiza-cionais		Condições Espaço-Funcionais		Condições Relacionais		Igualdade de Género		Satisfação Geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
CD	10	2,8	10	3,3	10	3,2	10	3,4	9	3,4	11	3,2
CIC	25	2,8	25	3,2	25	2,9	25	3,4	25	3,4	25	3,0
DSFP	7	2,9	7	3,3	7	3,1	7	3,3	7	3,0	7	3,1
DSRH	21	3,0	21	3,3	21	3,0	21	3,3	20	3,6	21	3,1
DBB	20	2,7	20	2,8	20	2,9	20	2,7	20	3,3	20	2,9
DED	25	2,5	25	2,7	25	2,6	25	2,8	24	3,3	25	2,7
DE	21	2,9	21	3,1	21	2,9	21	3,1	21	3,5	21	3,0
DG	15	2,6	15	3,0	15	2,9	15	3,1	15	3,6	15	2,9
DHA	34	2,8	34	3,0	34	2,8	34	3,2	32	3,7	34	2,8
DM	26	2,7	26	3,0	26	2,8	25	3,0	25	3,5	26	3,0
DT	14	2,6	14	3,0	14	2,7	14	3,0	14	3,4	14	3,0
S/ ID	9	2,6	9	3,2	9	2,9	9	3,4	9	3,9	9	3,1
Total ⁷	227	2,7	227	3,0	227	2,9	226	3,1	221	3,5	228	2,9

Os inquiridos do CD são os mais satisfeitos com as condições espaço-funcionais, satisfação geral e relacionais, nesta última dimensão acompanhados pelos colaboradores do CIC. No que se refere às condições organizacionais, os respondentes do CD, da DSFP e da DSRH são os mais satisfeitos. Os

⁷ O número total de respostas nas condições profissionais (n=227), organizacionais (n=227), espaço-funcionais (n=227) e relacionais (n=226) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (n=230), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação em cada uma das dimensões.

colaboradores da DSRH são os mais satisfeitos com as condições profissionais e os inquiridos do DHA e os que não se identificam nesta variável são os mais satisfeitos com a observação dos princípios de igualdade de género (cf. Quadro 3.7).

3.3.5 Motivos que mais influenciaram as respostas dos inquiridos

A análise que se segue diz respeito à sistematização e organização das respostas dadas por 26 colaboradores (11,3% da amostra total) à questão aberta relativa aos “motivos que mais influenciaram as suas respostas”, de acordo com um processo de análise de conteúdo temática. Nos casos em que as respostas remetiam para temas distintos, os conteúdos foram divididos e trabalhados nas temáticas específicas a que diziam respeito (cf. Quadro 3.8). Os temas encontrados permitiram uma associação direta com cinco parâmetros de análise da satisfação previamente avaliados (condições de trabalho, profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais) e uma categoria residual (“outros motivos”). O Quadro 3.8 apresenta a organização das respostas obtidas.

Quadro 3.8 – Motivos que influenciaram as respostas ao inquérito sobre a satisfação com as condições de trabalho no LNEC

Dimensões de análise	Classificação das respostas
Dimensão profissional	<p>O mérito e a dedicação nem sempre são suficientes</p> <p>Ausência de incentivos, quer em termos de melhoria da posição remuneratória na carreira quer em termos de atribuição de outras compensações, designadamente, prémios de desempenho</p> <p>Inexistência de renovação das várias carreiras existentes no LNEC</p> <p>Relação, vencimento auferido versus atividade desenvolvida, responsabilidade e competência profissional, muito baixa</p> <p>O desenvolvimento da atividade de investigação é progressivamente mais difícil</p> <p>Promover a interação entre departamentos nomeadamente na componente I&D&I</p>
Dimensão organizacional	<p>Fatores organizacionais que emperram a agilidade de respostas</p> <p>Exercício da atividade pode ser condicionado pela hierarquia (ex., meios humanos e distribuição do trabalho)</p> <p>Ausência total de reconhecimento institucional do trabalho realizado</p> <p>Tratamento diferenciado de setor para setor em relação às progressões na carreira: apesar de supostamente estarem todos congelados, sabe-se que já houve pessoas a serem promovidas!</p> <p>Não haver reuniões periódicas nem serem traçados objetivos ou programas</p> <p>Incapacidade de promover uma adequada gestão dos recursos devido ao contexto interno, burocrático e por vezes ineficiente e pela conjuntura externa que condiciona fortemente as atividades de desenvolvimento científico e tecnológico que fazem parte da missão</p> <p>Peso administrativo demasiado elevado nas várias ações a desenvolver para a realização da atividade</p> <p>Horário flexível</p>
Dimensão espaço-funcional	<p>Computadores desadequados à função/exigência</p> <p>Edifícios de relativamente pequena dimensão, com poucos pisos.</p> <p>Teto da sala em mau estado e caixa de estore com muito lixo e folhas</p> <p>As casas de banho não são abastecidas regularmente com consumíveis fundamentais</p> <p>As portas da casa de banho CDIT que foram vandalizadas ainda não foram reparadas.</p> <p>O LNEC encontra-se num processo de degradação de instalações e equipamentos que condiciona o exercício das suas funções; a prazo, esta situação será crítica</p> <p>É praticamente impossível adquirir equipamento novo ou mandar arranjar/calibrar equipamento</p> <p>Muitos equipamentos são obsoletos, velhos</p> <p>Instalações muito dispersas (vários andares) e antigas</p> <p>Demora e/ou baixa qualidade na aquisição de consumíveis</p>

Dimensões de análise	Classificação das respostas
	<p>Existência de equipamentos de ensaio obsoletos e/ou falta de renovação dos equipamentos</p> <p>Falta de segurança e falta de condições nas instalações experimentais</p> <p>Instalações: teto acumula muito lixo assim como a caixa de estores</p> <p>WC frequentemente sem papel para limpar as mãos</p> <p>Fatores infra estruturais negativos: construção/instalações antigas e a carecer de modernização (ex.: janelas que não fecham bem; mau isolamento térmico)</p> <p>Dimensão dos espaços e a iluminação</p> <p>Estacionamento e a localização</p> <p>Muitos espaços verdes</p>
Dimensão relacional	<p>Bom ambiente de trabalho</p> <p>Bom relacionamento entre as pessoas</p> <p>Boa camaradagem</p> <p>Fatores humanos muito positivos</p> <p>Ambiente razoável de trabalho</p> <p>O ambiente entre colegas encontra-se degradado e de ano para ano parece piorar com excesso de competitividade; muita da convivalidade que existia desapareceu</p> <p>Mau ambiente, interferindo na qualidade de trabalho, e atrofio mental</p> <p>Conflitualidade entre colegas diretas que confundem coordenação que consiste em integrar e aliar várias ações a fim de realizar um conjunto de tarefas em comum, com as de submissão, dependência, subalternidade</p>
Outros motivos	<p>Não respondo a um inquérito confidencial em que se responder às questões 1, 2, 3 e 4 sou imediatamente reconhecido.</p> <p>Caso os resultados do inquérito não sejam amplamente divulgados pelos trabalhadores e tiradas as devidas elações dos seus resultados, este será o último ano que preencho este inquérito</p> <p>Este ano não vou responder ao inquérito, porque os inquéritos dos anos anteriores, aos quais sempre respondi, não tiveram qualquer consequência, o que me leva a concluir que responder a este inquérito é uma perda de tempo</p> <p>Exercício das funções que não se enquadram com o estado de saúde nem com as indicações fornecidas pela Medicina do Trabalho</p>

No que respeita ao resultado da análise de conteúdo das respostas a esta questão, destacamos o seguinte (cf. Quadro 3.8):

- Condições profissionais: os motivos apresentados remetem particularmente para a ausência de incentivos na instituição (melhoria da posição remuneratória na carreira e de atribuição de outras compensações), para uma baixa relação entre o vencimento e a atividade desenvolvida, para a crescente dificuldade para o desenvolvimento de atividade de investigação, para a inexistência de renovação das várias carreiras existentes no LNEC, para o mérito e a dedicação não serem atributos suficientes para o reconhecimento profissional e para a necessidade de maior interação entre departamentos na componente de I&D&I.
- Condições organizacionais: salienta-se, uma vez mais, a diversidade de motivos expressos nesta categoria; as condições organizacionais avaliadas negativamente remetem para dificuldades na agilidade e no peso administrativo elevado na resposta institucional às solicitações, ao exercício da atividade ser condicionado pela hierarquia (meios humanos e distribuição do trabalho), ao tratamento desigual dos colaboradores de setor para setor, à falta de reuniões periódicas, e à ausência de objetivos ou programas, e à incapacidade do LNEC para promover uma adequada gestão dos recursos e à conjuntura externa que condiciona as atividades de desenvolvimento científico e tecnológico; o aspeto positivo referido nesta categoria diz respeito ao horário flexível.

- Condições espaço-funcionais: este domínio é o que recebe mais respostas dos inquiridos; os motivos referidos dizem respeito à necessidade de renovação dos equipamentos (computadores, instalações experimentais, equipamentos de ensaio, etc.) e das instalações (experimentais e salas/gabinetes de trabalho); à falta de limpeza (ex. lixo nas caixas de estores) e/ou de consumíveis nas instalações (“WC frequentemente sem papel para limpar as mãos”) e à falta de segurança (“falta de segurança e falta de condições nas instalações experimentais”); as referências positivas mencionam a dimensão dos espaços, a iluminação e a existência de espaços verdes, o estacionamento e a localização.
- Condições relacionais: as referências neste tópico são as mais polarizadas já que apontam, por um lado, para o bom ambiente de trabalho e o bom relacionamento entre as pessoas e, por outro, para a degradação do ambiente de trabalho e o excesso de competitividade e à conflitualidade entre colegas que confundem coordenação com submissão, dependência e subalternidade.
- Outros comentários: neste ano, as referências na categoria “outros motivos” dizem quase exclusivamente respeito a questões metodológicas associadas ao inquérito de satisfação (“não respondo a um inquérito confidencial em que se responder às questões 1, 2, 3 e 4 sou imediatamente reconhecido”), à ausência de divulgação alargada dos resultados e ao não reconhecimento da utilidade desta iniciativa quando não se reconhecem consequências institucionais diretas desta avaliação; uma outra resposta nesta categoria realça a desadequação entre o exercício das funções, o estado de saúde do colaborador e as indicações fornecidas pela medicina do trabalho.

3.3.6 Sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC

A análise que se segue diz respeito à sistematização e organização das respostas dadas por 38 inquiridos (16,5% da amostra total) à questão aberta “motivos que mais influenciaram as suas respostas” de acordo com uma análise de conteúdo temática. Tal como efetuado para a questão anterior, nos casos em que as respostas remetiam para distintos assuntos, os conteúdos foram divididos e incluídos nas temáticas específicas a que diziam respeito (cf. Quadro 3.9). Os conteúdos encontrados permitiram uma associação direta com alguns dos parâmetros da satisfação, nomeadamente, sugestões de melhoria relativamente às condições de trabalho profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais e “outras sugestões”.

Quadro 3.9 – Sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC

Dimensões de análise	Classificação das respostas
Dimensão profissional	<p>Mais formação rotativa para os funcionários dentro do LNEC, aprendendo assim várias atividades</p> <p>Recursos humanos (formação, relação entre competências do trabalhador e o trabalho) inexistentes no LNEC</p> <p>Formação</p> <p>Urgente a realização de ações/cursos de formação</p> <p>Promoção de algumas ações de formação e de qualificação a alguns elementos coordenadores para adquirir conhecimentos e se tornarem melhores indivíduos, aprendam que colaboradores motivados geram mais rentabilidade e produtividade</p>

Dimensões de análise	Classificação das respostas
	<p>Pessoas a serem melhor utilizadas, para que o trabalho esteja melhor repartido por todos os trabalhadores e assim certamente se melhorariam as condições de trabalho e a qualidade</p> <p>Implementação da iniciativa LABELS_21 em curso</p> <p>Insistir junto da tutela a necessidade de, justamente, reclassificar, em termos de escalão remuneratório, os funcionários que possuam grau académico que o justifique</p> <p>Avaliação de desempenho sem critério</p> <p>Igualdade e transparência nas promoções e notas de serviço (deveriam ser públicas)</p>
Dimensão organizacional	<p>Alteração radical do paradigma de gestão do LNEC com vista a capacitar a instituição de modelos de gestão que estimulem e potenciem o mérito individual, independentemente da carreira</p> <p>Condições de trabalho substancialmente melhoradas através da simplificação e modernização da organização administrativa, passando de um sistema demasiado rígido para um um sistema flexível</p> <p>É urgente perceber o que se passa e melhorar o apoio do secretariado central: as secretarias das unidades creio que terão também queixas deste tipo; saiu uma pessoa por causa do clima que estava instalado</p> <p>Maior simplicidade de procedimentos administrativos em geral e em particular no que se refere à aquisição de bens e serviços (ex., é particularmente ruinoso para o LNEC o contrato estabelecido com a agência de viagens)</p> <p>Capacidade de decisão e de gestão para os coordenadores de níveis intermédios que permita fazer face a inúmeros problemas diários e que prejudicam significativamente o desempenho</p> <p>Acabar com o Bolseirismo</p> <p>Redução da burocracia</p> <p>Cumprimento da legislação e requisitos com flexibilidade, de forma a potenciar e agilizar os procedimentos</p> <p>Sugere-se que seja mais vezes ouvida a opinião dos funcionários do LNEC em relação aos aspetos que condicionam a sua atividade</p> <p>Secretárias dos Núcleos deveriam aprender todos os procedimentos efetuados nas secções de Expediente dos próprios Departamentos, de modo a dar apoio em casos de ausências</p>
Dimensão espaço-funcional	<p>Remodelação faseada dos edifícios, tendo em conta uma reorganização dos diversos departamentos (equipamentos e instalações)</p> <p>Atualização do parque informático</p> <p>Investimento na melhoria e manutenção dos equipamentos e das instalações</p> <p>Reabilitar as instalações sanitárias nos andares superiores (1º e 2º pisos)</p> <p>Melhoria dos equipamentos e sistemas de monitorização e informação, como forma de atualizar e acompanhar a inovação e o desenvolvimento de aparelhagem e equipamentos</p> <p>Possibilidade de comprar computadores de acordo com as necessidades individuais</p> <p>Centralizar as compras num armazém que iria abastecer cada departamento/núcleo</p> <p>Melhorar o aquecimento que praticamente não existe no inverno</p> <p>Melhoria das instalações do DHA e dos pavilhões de experimentação</p> <p>Manutenção e substituição de equipamentos</p> <p>Climatização dos espaços</p> <p>Limpeza da caixa de estores e substituição do teto da sala</p> <p>Abastecimento regular de consumíveis nos WC</p> <p>Refeitório para as crianças. Sala de trabalho para os docentes nas instalações</p> <p>Renovação/atualização do parque de equipamentos de laboratório existentes.</p> <p>Substituição do teto da sala por se encontrar demasiado degradado e feito com materiais pouco recomendados</p> <p>Limpeza da caixa de estore</p> <p>Mudar o sistema de limpeza das mãos, para folhas individuais poderia diminuir o prejuízo do papel feito por alguns</p> <p>Elaboração de um plano de emergência para o caso de algum acidente grave no campus (pontos de encontro)</p>
Dimensão relacional	<p>Melhorar a comunicação entre os diversos sectores / pessoas.</p> <p>Ouvir as sugestões dos funcionários e implementar algumas medidas que melhorem o relacionamento</p> <p>Para sermos uma equipa falta empatia entre os funcionários, algo que se assimila com exemplos práticos, despertar de consciências, e não com cartazes estéreis, literatura morta.</p> <p>Dinamização das relações interpessoais com o objetivo de melhorar/ultrapassar algumas das atuais dificuldades</p>
Outras sugestões	<p>Alteração do inquérito da satisfação</p> <p>Reavaliação das condições de saúde dos funcionários</p> <p>Medicina no trabalho para todos!!!</p>

Da análise de conteúdo às sugestões apresentadas (cf. Quadro 3.9), destacam-se os seguintes aspetos:

- Condições profissionais: as sugestões neste domínio dizem respeito à necessidade de formação profissional e ao investimento nos recursos humanos, à transparência e equidade dos processos de progressão nas carreiras e à necessidade de insistência, junto da tutela, no ajustamento do escalão remuneratório aos graus académicos dos funcionários.
- Condições organizacionais: este grupo de sugestões foi um dos que recebeu mais comentários dos colaboradores do LNEC. Assim, é de salientar sugestões relativas à necessidade de introdução de algumas alterações ao modelo de funcionamento organizacional, nomeadamente, através da simplificação, agilização e modernização de procedimentos e da rotatividade das pessoas nas tarefas, capacitar a instituição de modelos de gestão que estimulem e potenciem o mérito individual, independentemente da carreira, melhorar o apoio do secretariado central, fomentar a capacidade de decisão e de gestão dos coordenadores de nível intermédio e reduzir o número de pessoas com vínculo precário à instituição (bolseiros).
- Condições espaço-funcionais: as sugestões neste domínio dizem, sobretudo, respeito à melhoria e renovação das instalações laboratoriais, à manutenção e reabilitação geral dos edifícios (salas e gabinetes de trabalho, instalações sanitárias), à melhoria das condições de conforto nas instalações do LNEC (climatização, limpeza e procura de soluções mais eficientes, nomeadamente, nos consumíveis das instalações sanitárias), à aquisição de novos equipamentos e/ou atualização dos existentes (equipamentos de experimentação, computadores pessoais) e à criação de um plano de emergência, em caso de acidente.
- Condições relacionais: as sugestões neste tema têm a ver com a melhoria da comunicação entre os diversos sectores, a dinamização das relações interpessoais e a promoção da proatividade através de meios mais eficazes (“para sermos uma equipa falta empatia entre os funcionários, algo que se assimila com exemplos práticos, despertar de consciências, e não com cartazes estéreis, literatura morta”). É ainda sugerida a auscultação das sugestões dos funcionários e a consequente implementação de medidas que melhorem o relacionamento interpessoal.
- Outras sugestões: as sugestões neste domínio referem-se à alteração do inquérito da satisfação e à reavaliação das condições de saúde dos funcionários.

4 | Considerações finais

O inquérito sobre a satisfação dos funcionários relativamente às condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC durante o ano de 2016, aplicado anualmente no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), foi respondido por 230 trabalhadores, o que correspondeu a uma taxa de adesão de resposta de 52,2% (universo = 441 trabalhadores), cerca de 2% mais baixa do que no ano anterior (2015: 54,1%).

A distribuição da amostra de inquiridos nalgumas variáveis de caracterização é, neste ano, menos equilibrada, com um predomínio do sexo feminino (36,5%) e do pessoal da carreira de investigação (37,8%). Mantém-se, neste ano, o envelhecimento da amostra comparativamente a anos anteriores, dada a diminuição de inquiridos com idade inferior a 45 anos de idade (17%) e o aumento de colaboradores com idade superior a 46 anos (81,3%). O DHA (14,8%), o DM (11,3%), o DED (10,9%) e o CIC (10,9%) são as unidades orgânicas mais representadas na resposta ao inquérito, com prevalência de respostas acima dos 10,0%.

Ao contrário dos anos anteriores, aumenta consideravelmente o número de inquiridos que preferiram manter o anonimato na variável sexo (40,4% da amostra total), facto que pode estar relacionado com algum grau de ceticismo dos respondentes na garantia de anonimato durante o processo de inquirição, tal como referido nos motivos inerentes à avaliação da satisfação de alguns colaboradores.

Apesar de, segundo a análise dos resultados, se verificar que os trabalhadores do LNEC continuam a mostrar uma avaliação positiva da satisfação nos parâmetros em análise, dado que apenas quatro dos itens registam valores abaixo dos 60,0% (promoção do enriquecimento profissional, equipamentos existentes, conforto das instalações e higiene e a segurança das instalações); o balanço geral apresenta uma percentagem de 80,9% de satisfação e uma média de 2,9 pontos, valor superior ao da média teórica da escala utilizada (2,5) mas abaixo do valor médio de satisfação geral obtido em 2015 (3,0).

Ao contrário de anos anteriores, os valores médios da satisfação descem em mais itens (8/20) e/ou mantêm-se (10/20) e sobem em apenas dois itens (“horário de trabalho” e “conforto das instalações”). É de referir que em 2015, nenhum item apresentava valores mais baixos que no ano anterior.

Da análise comparativa das várias dimensões da satisfação ao longo do tempo, verifica-se que, à semelhança do ano anterior, a igualdade de género se mantém como um dos itens melhor pontuados (3,5). No entanto, e ao contrário do ano anterior em que a dimensão relacional se destacava com um valor expressivo (3,2), o “horário de trabalho” é o item que ocupa o topo da tabela da satisfação (3,6), seguido da avaliação das condições de “acessibilidade” do LNEC (3,3).

À semelhança do ano anterior, no que se refere à avaliação da satisfação em função do género dos trabalhadores e, apesar da subida de inquiridos que não se identificam nesta variável, as mulheres encontram-se igualmente ou menos satisfeitas que os homens nas dimensões avaliadas, à exceção do item “observação dos princípios de igualdade de género” e da dimensão espaço-funcional.

A análise da satisfação em função dos grupos etários indica que os trabalhadores mais velhos (mais de 56 anos) são os mais satisfeitos com todas as dimensões da satisfação, princípios de igualdade de género e satisfação geral. Os inquiridos com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos são os menos satisfeitos com as condições organizacionais, relacionais e com a satisfação geral e os trabalhadores com idade entre os 36 e os 45 anos são os menos satisfeitos com as condições profissionais.

A análise da satisfação em função da carreira indica que os investigadores são os menos satisfeitos com as condições profissionais, organizacionais, relacionais e os menos satisfeitos globalmente com as condições de trabalho que o LNEC proporciona para o desenvolvimento da sua atividade. Já os assistentes técnicos e operacionais são os que melhor avaliam as condições de trabalho que o LNEC oferece em todas as dimensões, excetuando a observação dos princípios de igualdade de género.

Na análise da satisfação em função da unidade orgânica mantém-se, no polo negativo, o resultado do ano anterior, em que são os trabalhadores do DED os menos satisfeitos em todas as dimensões, à exceção das condições profissionais e da “igualdade de género”. Os níveis mais positivos de satisfação encontram-se entre os inquiridos do CD nas dimensões espaço-funcional, relacional e na satisfação geral e nas condições organizacionais os mais satisfeitos são os respondentes da DSFP, da DSRH e do CD. Este último resultado parece indicar que os colaboradores satisfeitos com as condições organizacionais são os da carreira administrativa, enquanto o pessoal menos satisfeito é aquele que integra as unidades operativas de investigação. É ainda de salientar que os colaboradores da DSRH são os mais satisfeitos com as condições profissionais e os do DHA os mais satisfeitos com a observação dos princípios de igualdade de género.

A análise das respostas à questão aberta sobre os “motivos” que mais influenciaram a avaliação da satisfação com as condições de trabalho do LNEC (respondida por 11,3% dos trabalhadores) permite destacar alguma insatisfação, dado que os motivos se centram, maioritariamente, em aspetos negativos. A insatisfação destaca-se pela diversidade de motivos apresentados, sobretudo nos aspetos espaço-funcionais e organizacionais da instituição. Entre os aspetos espaço-funcionais salientam-se os que dizem respeito à necessidade de renovação dos equipamentos e das instalações; à falta de limpeza e à falta de segurança. Os aspetos organizacionais referem-se à pouca agilidade e ao peso administrativo na resposta institucional, ao condicionamento exercido pela hierarquia na atividade, ao tratamento desigual dos colaboradores, à falta de objetivos ou programas e à incapacidade de o LNEC promover uma adequada gestão dos recursos devido ao contexto interno e à conjuntura externa que condiciona as atividades de desenvolvimento científico e tecnológico. Sobressaem, ainda, comentários alusivos à ausência de divulgação alargada dos resultados do inquérito de satisfação aos trabalhadores do LNEC e a dificuldade em reconhecer a utilidade desta iniciativa quando não se reconhecem consequências institucionais diretas desta avaliação.

As respostas referentes às “sugestões” para a “melhoria das condições de trabalho no LNEC”, respondida por 16,5% da amostra total, aumentaram significativamente em 2016 comparativamente ao ano anterior. A análise de conteúdo temática efetuada indica, na generalidade, que as sugestões

acompanham as dimensões mais críticas da avaliação anterior (motivos). Assim, no que se refere às condições organizacionais, sobressaem as sugestões relativas à necessidade de introdução de algumas alterações ao modelo de funcionamento organizacional, capacitar a instituição com modelos de gestão que estimulem e potenciem o mérito individual, melhorar o apoio do secretariado central, fomentar a capacidade de decisão e de gestão dos coordenadores de nível intermédio e reduzir o número de pessoas com vínculo precário à instituição (bolseiros). As sugestões relativas às condições espaço-funcionais dizem, sobretudo, respeito à melhoria e renovação das instalações laboratoriais, à manutenção e reabilitação geral dos edifícios, à melhoria das condições de conforto nas instalações do LNEC, à aquisição de novos equipamentos e/ou atualização dos existentes e à criação de um plano de emergência.

A finalizar, três notas relacionadas com o modo como o questionário está construído. A primeira prende-se com a possibilidade de o inquirido ser identificado se responder a todas as variáveis de caracterização, o que pode explicar a elevada percentagem de ausência de respostas na variável “sexo” e um comentário específico a este propósito no bloco “motivos”. A segunda nota respeita à limitação de caracteres (256) nas perguntas de resposta aberta (motivos e sugestões), que impossibilitou, nalguns casos, a integral compreensão do conteúdo. Este problema já foi identificado em 2016, tendo sido então decidida a ampliação do campo para 500 caracteres. Não se compreende porque razão se voltou atrás no questionário usado em 2017. A terceira e última nota respeita ao facto de os escalões etários usados no questionário não serem compatíveis com os usados pelo LNEC na caracterização dos seus funcionários, o que impossibilitou o cálculo da taxa de cobertura amostral para esta variável.

Lisboa, LNEC, dezembro de 2017

VISTOS

O Chefe do Núcleo de
Estudos Urbanos e Territoriais

Vítor Campos

AUTORIA

Margarida Rebelo
Investigadora Auxiliar

O Diretor do Departamento de Edifícios

Jorge M. Grandão Lopes

Anexos

ANEXO I
Fac-simile do instrumento de inquirição

Fac-simile do instrumento de inquirição



LABORATÓRIO NACIONAL
DE ENGENHARIA CIVIL

ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO LNEC

INQUÉRITO AOS TRABALHADORES DO LNEC

O presente inquérito visa conhecer a satisfação dos trabalhadores quanto às condições proporcionadas pelo LNEC para que a missão deste Laboratório de Estado seja desenvolvida com rigor, isenção e responsabilidade. O inquérito é confidencial e todas as respostas a este questionário são facultativas.

Agradecemos que responda às seguintes questões:

Caracterização dos respondentes

1. Sexo

	M	F
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Idade

	Menos ou igual a 25 anos	26-35 Anos	36-45 Anos	46-55 Anos	Mais do que 55 Anos
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Carreira a que pertence?

4. Unidade orgânica (Departamento, Centro ou Direcção de Serviço) em que está integrado?

Unidade orgânica

Atribua, por favor, uma pontuação de 1 (mínimo) a 4 (máximo) aos parâmetros abaixo discriminados: Grau de satisfação com as seguintes condições ...

	-				+	N/Sabe
	1	2	3	4	N/aplica	
5. Profissionais						
5.1. Promoção do enriquecimento profissional / investimento em acções de formação e de qualificação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5.2. Oportunidade para desenvolver novas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5.3. Autonomia no exercício das funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5.4. Outro aspecto. Qual? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

	-			+	N/Sabe
6. Organizacionais	1	2	3	4	N/aplica
6.1. Harmonização entre trabalho, vida pessoal e situações de saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2. Igualdade de tratamento na organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3. Ambiente de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.4. Horário de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.5. Coordenação de acções entre serviços e departamentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.6. Acesso à informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.7. Sistema de gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.8. Outro aspecto. Qual? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	-			+	N/Sabe
7. Espacio-funcionais	1	2	3	4	N/aplica
7.1. Funcionalidade das instalações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2. Conforto das instalações (térmico, acústico, iluminação, dimensão dos espaços)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3. Higiene e segurança das instalações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4. Equipamentos existentes (computadores, laboratórios para ensaio, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.5. Acessibilidade (facilidade de contacto e comodidade, localização favorável)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.6. Espaços de convívio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.7. Outro aspecto. Qual? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	-			+	N/Sabe
8. Relacionais	1	2	3	4	N/aplica
8.1. Comunicação entre colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.2. Convivialidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.3. Outro aspecto. Qual? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	-			+	N/Sabe
9. O LNEC é uma instituição que observa e respeita os princípios de igualdade entre géneros (homens e mulheres)	1	2	3	4	N/aplica
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	-			+	N/Sabe
10. Fazendo um balanço geral, como classifica as condições existentes no LNEC para o desenvolvimento da sua actividade?	1	2	3	4	N/aplica
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANEXO II

Lista das respostas abertas aos “motivos que influenciaram as respostas”

Lista das respostas abertas aos “motivos que influenciaram as respostas”

Lista das respostas

1. A dimensão dos espaços, a iluminação e os espaços verdes
 2. A pontuação mais baixa deve-se à conflitualidade entre colegas diretas que confundem coordenação que consiste em integrar e aliar várias ações a fim de realizar um conjunto de tarefas em comum, com as de submissão, dependência, subalternidade, dispos
 3. Acho o LNEC um organismo fora do comum na Administração Pública. Muitos espaços verdes. Edifícios de relativamente pequena dimensão, com poucos pisos. Bom ambiente de trabalho. Bom relacionamento entre as pessoas. Boa camaradagem
 4. Ambiente razoável de trabalho
 5. As instalações muitos dispersas (vários andares) e antigas, e por vezes para adquirir consumíveis existe uma demora, a qualidade não é a melhor ou
 6. As minhas respostas foram influenciadas em me colocarem a exercer funções que não se enquadram com a minha saúde nem com as indicações fornecidas pela Medicina No Trabalho
 7. As minhas respostas são influenciadas pelo facto de muitos equipamentos já serem obsoletos, velhos
 8. Atenção à falta de segurança e falta de condições nas instalações experimentais
 9. Ausência de incentivos, quer em termos de melhoria da posição remuneratória na carreira quer em termos de atribuição de outras compensações, designadamente, prémios de desempenho
 10. Ausência total de reconhecimento institucional do trabalho realizado
 11. Caso os resultados do inquérito não sejam amplamente divulgados pelos trabalhadores e tiradas as devidas ilações dos seus resultados este será o último ano que preencho este inquérito
 12. Computadores desadequados à função/exigência
 13. É praticamente impossível adquirir equipamento novo, ou mandar arranjar/calibrar equipamento
 14. Este ano não vou responder ao inquérito, porque os inquéritos dos anos anteriores, aos quais sempre respondi, não tiveram qualquer consequência, o que me leva a concluir que responder a este inquérito é uma perda de tempo, sendo este inquérito uma manifesta perda de tempo
 15. Existem dois LNEC: o LNEC Bom que é constituído por muitas pessoas excelentes na liderança que defendem o futuro do LNEC através da inovação e projectos multidisciplinares e que conferem motivação aos investigadores para trabalhar vis
 16. Existência de equipamentos de ensaio obsoleta e falta de renovação dos equipamentos
 17. Fatores humanos muito positivos
 18. Fatores infra estruturais negativos: construção/instalações antigas e a carecer de modernização (ex: janelas que não fecham bem; mau isolamento térmico)
 19. Fatores organizacionais que emperram a agilidade de respostas
 20. Horário flexível
 21. Incapacidade de promover uma adequada gestão dos recursos devido ao contexto interno, burocrático e por vezes ineficiente e pela conjuntura externa que condiciona fortemente as atividades de desenvolvimento científico e tecnológico que fazem parte da missão
 22. Inexistência de renovação das várias carreiras existentes no LNEC
 23. Instalações: Teto acumula muito lixo assim como a caixa de estores; wc várias vezes sem papel para limpar as mãos
 24. Mau ambiente, interferindo na qualidade de trabalho, e atrofio mental. Cansaço mental e psicológico
 25. Não haver reuniões periódicas nem serem traçados objetivos ou programas
 26. Não respondo a um inquérito confidencial em que se responder às questões 1, 2, 3 e 4 sou imediatamente reconhecido
 27. O ambiente entre colegas encontra-se degradado e de ano para ano parece piorar com excesso de competitividade; muita da convivialidade que existia desapareceu
 28. O estacionamento e a localização
 29. O exercício da atividade pode ser condicionado pela hierarquia (por exemplo: em meios humanos e na distribuição dos trabalhos)
 30. O LNEC encontra-se num processo de degradação de instalações e equipamentos que condiciona o exercício das suas funções; a prazo, esta situação será crítica
 31. O mérito e a dedicação nem sempre são suficientes
 32. Peso administrativo demasiado elevado nas várias ações a desenvolver para a realização da atividade
 33. Promover a interação entre departamentos nomeadamente na componente I&D&I
 34. Relação, vencimento auferido versus atividade desenvolvida, responsabilidade e competência profissional, muito baixa
 35. Tem-se verificado que o desenvolvimento da atividade de investigação é progressivamente mais difícil; começou pela falta de apoio de técnicos que nos obriga a fazer tarefas que naturalmente não seriam nossas. Mas isso foi incorporado e ok
 36. Teto da sala em mau estado e caixa de estore com muito lixo e folhas; as casas de banho não são abastecidas regularmente com consumíveis fundamentais; as portas da casa de banho CDIT que foram vandalizadas ainda não foram reparadas
 37. Tratamento diferenciado de setor para setor em relação às progressões na carreira. Apesar de supostamente estarmos todos congelados, sabe-se que já houve pessoas a serem promovidas!
-

ANEXO III

Lista das respostas abertas sobre as “sugestões de melhoria” das condições de trabalho no LNEC

Lista das respostas abertas sobre as “sugestões de melhoria” das condições de trabalho no LNEC

Lista das respostas

1. Abastecimento regular de consumíveis dos WC
 2. Acabar com o Bolseirismo
 3. Alteração do inquérito
 4. Alteração radical do paradigma de gestão do LNEC com vista a capacitar a instituição de modelos de gestão que estimulem e potenciem o mérito individual, independentemente da carreira
 5. As condições de trabalho no LNEC poderiam ser substancialmente melhoradas através da simplificação e modernização da organização administrativa do LNEC, passando de um sistema demasiado rígido (estrutura vertical) para um sistema flexível, de men
 6. As condições térmicas e acústicas dos edifícios são muito más. As térmicas levam a desperdícios de energia colossais, inaceitáveis em tempo de austeridade e para uma instituição que se quer de vanguarda; as acústicas reduzem a produtividade do trabalhador
 7. Atualização do sistema informático (computadores)
 8. Avaliação de desempenho sem critério
 9. Climatização dos espaços
 10. Cumprimento da legislação e requisitos com flexibilidade, de forma a potenciar e agilizar os procedimentos
 11. Deveria haver mais formação
 12. Dinamização das relações interpessoais com o objetivo de melhorar/ultrapassar algumas das dificuldades atuais
 13. É de lamentar que o equipamento técnico não tenha manutenção e avarie amiudada
 14. É urgente perceber o que se passa e melhorar o apoio do secretariado central. As secretarias das unidades creem que terão também queixas deste tipo. Já saiu uma pessoa por causa do clima que estava instalado (e de que antes não se tinha tanta consciência)
 15. Elaboração de um plano de emergência para o caso de algum acidente grave no campus (pontos de encontro, etc). Não nos podemos es
 16. Formação, equipamento, climatização
 17. Fundamentalmente é urgente a realização de ações/cursos de informação
 18. Gostaria de ver uma grande parte de pessoas a serem melhor utilizadas, para que o trabalho estivesse melhor repartido por todos os trabalhadores, e assim certamente melhorariam as condições de trabalho e a qualidade do mesmo
 19. Há sempre alguns aspetos a melhorar, equipamentos. Sistemas de monitorização e informação sobretudo como forma de atualizar e acompanhar a inovação sobre sistemas de aquisição e desenvolvimento de aparelhagem e equipamentos
 20. Igualdade e transparência nas promoções e notas de serviço (as mesmas deveriam ser publicas
 21. Implementação da iniciativa LABELS_21 em curso
 22. Insistir junto da tutela a necessidade de, justamente, reclassificar, em termos de escalão remuneratório, os funcionários que possuam grau académico que o justifique
 23. Investimento na melhoria e manutenção dos equipamentos e das instalações
 24. Limpeza da caixa de estores e substituição do teto da sala
 25. Maior simplicidade de procedimentos administrativos em geral e muito em particular no que se refere à aquisição de bens e serviços. A título exemplificativo, é particularmente ruinoso para o LNEC o contrato estabelecido com a agência de viagens
 26. Medicina no trabalho para todos!!!
 27. Melhorar a comunicação entre os diversos sectores / pessoas
 28. Melhorar e muito o aquecimento que praticamente não existe no inverno
 29. Melhoria das instalações do DHA e dos pavilhões de experimentação
 30. Mudar o sistema de limpeza das mãos, para folhas individuais; poderia diminuir o prejuízo do papel feito por alguns
 31. O mobiliário está muito usado e com o uso e a idade as cadeiras tornaram-se desconfortáveis, causando dores lombares
 32. Observa-se uma deterioração de diversos equipamentos que nalguns casos mereceriam ser alvo de uma manutenção e noutros casos substituídos por novos de forma a acompanharem o desenvolvimento tecnológico. Alguns exemplos são as situações de computadores em u
 33. Os funcionários deveriam rodar mais dentro do LNEC, aprendendo assim várias atividades
 34. Ouvir as sugestões dos funcionários e tentar implementar algumas medidas que melhorem o relacionamento
 35. Para sermos uma equipa falta empatia entre os funcionários, algo que se assimila só com exemplos práticos, despertar de consciências, e não com cartazes estereis, literatura morta.
 36. Possibilidade de comprar computadores de acordo com as necessidades individuais
 37. Possibilidade dos coordenadores de níveis intermédios poderem dispor e ter capacidade de decisão e de gestão que permita fazer face a inúmeros problemas diários que não se consegue resolver e que prejudicam significativamente o desempenho das entidades e a
 38. Promoção de algumas ações de formação e de qualificação a alguns elementos coordenadores para adquirir conhecimentos e se tornarem melhores indivíduos, aprendam que colaboradores motivados geram mais rentabilidade e produtividade
 39. Reabilitar as instalações sanitárias nos andares superiores (1º e 2º pisos)
 40. Reavaliação das condições de Saúde dos Funcionários
-

-
41. Recursos Humanos (formação, relação entre competências do trabalhador e o trabalho) inexistentes no LNEC
 42. Redução da burocracia.
 43. Refeitório para as crianças.
 44. Renovação/atualização do parque de equipamentos de laboratório existentes
 45. Sala de trabalho para os docentes nas instalações
 46. Substituição do teto da sala por se encontrar demasiado degradado e feito com materiais pouco recomendados, e limpeza da caixa de estore
 47. Sugere-se que seja mais vezes ouvida a opinião dos funcionários do LNEC em relação aos aspetos que condicionam a sua atividade. Sugere-se também que sejam comunicadas e clarificadas as tomadas de posição da estrutura hierárquica em relação às questões que
 48. Também no que respeita às compras centralizar num armazém em que de tempos a tempos cada departamento/núcleo iria abastecer,
 49. Um aspeto a melhorar seria que dentro dos Departamentos todas as secretárias dos Núcleos deveriam também aprender todos os trabalhos efetuados nas Secções de Expediente do próprio Departamento, para se poder dar apoio em casos de ausências
 50. Uma remodelação faseada dos edifícios tendo em conta uma reorganização dos diversos departamentos (em equipamentos e instalações)
-

