



LABORATÓRIO NACIONAL  
DE ENGENHARIA CIVIL

# **SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO LNEC EM 2017**

## **Resultados Gerais do Inquérito aos Trabalhadores do LNEC**

Lisboa • novembro de 2018

**I&D** EDIFÍCIOS

RELATÓRIO 369/2018 – DED/NUT

## **Título**

### **SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO LNEC EM 2017**

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](mailto:lnec@lnec.pt)

[www.lnec.pt](http://www.lnec.pt)

Relatório 369/2018

Proc. 0804/1311/1949901

## SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO LNEC EM 2017

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 2017. 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 2017

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 2017. 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 no LNEC<br>(2016-2017).....                   | 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.....  | 9  |
|   | 3.3.4 Análise da satisfação em função da unidade orgânica dos inquiridos.....                                    | 10 |
|   | 3.3.5 Motivos que mais influenciaram as respostas dos inquiridos.....  | 11 |
|   | 3.3.6 Sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC.....   | 13 |
| 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<br>trabalho no LNEC..... | 31 |

## Índice de figuras

|  |   |
|--|---|
| Figura 3.1 – Nível de satisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC (2016 – 2017) ..... | 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 referidos nas dimensões profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e relacionais.....   | 7  |
| Quadro 3.4 – Nível de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por sexo dos inquiridos .....             | 9  |
| Quadro 3.5 – Nível de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por grupo etário dos inquiridos.....      | 9  |
| Quadro 3.6 – Nível de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais, relacionais, igualdade de género e satisfação geral, por carreira dos inquiridos .....         | 10 |
| Quadro 3.7 – Nível 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.....   | 11 |
| 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 2017.

O inquérito, realizado entre 20 e 28 de maio de 2018, 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 (cf. anexo I) e a lista das respostas às duas perguntas abertas do questionário (“motivos” e “sugestões”) (cf. anexos II e III).

## 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 2017 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 5/2018), que dava conta da realização do inquérito à satisfação dos trabalhadores, do período de vigência do inquérito (20 a 28 de maio de 2018) e dos objetivos subjacentes (integração no Relatório de Atividades do LNEC/2017 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.

## **2.3 Caracterização da amostra**

O inquérito por questionário sobre a satisfação acerca das condições de trabalho no LNEC em 2017 foi respondido por 281 trabalhadores, distribuídos por 11 unidades orgânicas (cf. figura 2.1). A taxa de adesão na resposta ao inquérito foi de 64%,2 (universo = 438 trabalhadores), o que significa um aumento de 12% em relação ao ano anterior (2016: 52,2%).

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 equilibrada, com um predomínio do sexo masculino (37,7%), sendo ainda de salientar a descida significativa, comparativamente aos anos anteriores, do número de trabalhadores que não se identificaram nesta variável de caracterização (25,6%).

Um outro dado significativo da análise demográfica da amostra tem a ver com o facto de, em 2017, menos de 15% dos inquiridos terem idade igual ou inferior a 45 anos e 83,6% idade igual ou superior a 46 anos, o que significa um envelhecimento progressivo da amostra comparativamente a anos anteriores.

A carreira de investigação (36,3%) é a categoria que reúne mais inquiridos, seguida do pessoal que integra a carreira técnica superior (25,6%) e dos assistentes técnicos (23,8%), mantendo-se o padrão da distribuição dos anos anteriores.

As unidades orgânicas com maior prevalência de respondentes ao inquérito foram o DED (12,8%), o DHA (12,1%) e o DM (11,4%), seguidos da DSRH (10,3%) e do DE (10,0%).

**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              | 106     | 37,7 | 229      | 52,4  | 46,3                       |
|                             | Feminino               | 103     | 36,7 | 208      | 47,6  | 49,5                       |
|                             | S/ ID                  | 72      | 25,6 | -----    | ----- | -----                      |
| Carreira                    | Investigação           | 102     | 36,3 | 143      | 32,7  | 71,3                       |
|                             | Técnica superior       | 72      | 25,6 | 126      | 28,8  | 57,1                       |
|                             | Assistente técnico     | 67      | 23,8 | 128      | 29,3  | 52,3                       |
|                             | Assistente operacional | 9       | 3,2  | 32       | 7,3   | 28,1                       |
|                             | Outra situação         | 5       | 1,8  | 8        | 1,8   | 62,5                       |
|                             | S/ ID                  | 26      | 9,3  | -----    | ----- | -----                      |
| Unidade Orgânica            | DIR                    | 8       | 2,8  | 21       | 4,8   | 38,1                       |
|                             | CIC                    | 21      | 7,5  | 48       | 11,0  | 43,8                       |
|                             | DSFP                   | 13      | 4,6  | 24       | 5,5   | 54,2                       |
|                             | DSRH                   | 29      | 10,3 | 56       | 12,8  | 51,8                       |
|                             | DBB                    | 22      | 7,8  | 35       | 8,0   | 62,9                       |
|                             | DED                    | 36      | 12,8 | 52       | 11,9  | 69,2                       |
|                             | DE                     | 28      | 10,0 | 35       | 8,0   | 80,0                       |
|                             | DG                     | 21      | 7,5  | 37       | 8,5   | 56,8                       |
|                             | DHA                    | 34      | 12,1 | 58       | 13,3  | 58,6                       |
|                             | DM                     | 32      | 11,4 | 50       | 11,4  | 64,0                       |
|                             | DT                     | 16      | 5,7  | 21       | 4,8   | 76,2                       |
|                             | S/ ID                  | 21      | 7,5  | -----    | ----- | -----                      |
| Idade <sup>1</sup>          | 26 - 35 anos           | 2       | 0,7  |          |       |                            |
|                             | 36 - 45 anos           | 38      | 13,5 |          |       |                            |
|                             | 46 - 55 anos           | 124     | 44,1 |          |       |                            |
|                             | > 56 anos              | 111     | 39,5 |          |       |                            |
|                             | S/ ID                  | 6       | 2,1  |          |       |                            |

<sup>1</sup> Pelo facto de os escalões etários definidos no questionário não serem equivalentes aos definidos para a caracterização do universo de trabalhadores do LNEC, não foi possível calcular 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**

| Ítems da escala de satisfação                       | Insatisfação (%) | Satisfação (%) | NR (%) | Média |
|---|------------------|----------------|--------|-------|
| Promoção do enriquecimento profissional             | 50,5             | 47,0           | 2,5    | 2,4   |
| Oportunidade para desenvolver novas competências    | 34,2             | 63,3           | 2,5    | 2,7   |
| Autonomia no exercício das funções                  | 16,7             | 81,9           | 1,4    | 3,1   |
| <i>Dimensão Profissional</i>                        |                  |                |        | 2,7   |
| Harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde   | 12,5             | 86,1           | 1,4    | 3,3   |
| Igualdade de tratamento na organização              | 26,3             | 71,9           | 1,8    | 3,0   |
| Ambiente de trabalho                                | 14,9             | 83,6           | 1,4    | 3,1   |
| Horário de trabalho                                 | 3,9              | 95,0           | 1,1    | 3,5   |
| Coordenação de ações entre serviços e departamentos | 32,7             | 60,5           | 6,8    | 2,7   |
| Acesso à informação                                 | 21,7             | 76,5           | 1,8    | 2,9   |
| Sistema de gestão                                   | 34,2             | 59,4           | 6,4    | 2,6   |
| <i>Dimensão Organizacional</i>                      |                  |                |        | 3,0   |
| Funcionalidade das instalações                      | 28,1             | 70,5           | 1,4    | 2,8   |
| Conforto das instalações                            | 47,7             | 51,2           | 1,1    | 2,5   |
| Higiene e a segurança das instalações               | 42,3             | 56,6           | 1,1    | 2,6   |
| Equipamentos existentes                             | 50,2             | 47,3           | 2,5    | 2,4   |
| Acessibilidade                                      | 8,5              | 88,6           | 2,8    | 3,3   |
| Espaços de convívio                                 | 16,7             | 79,7           | 3,6    | 3,1   |
| <i>Dimensão Espaço-Funcional</i>                    |                  |                |        | 2,8   |
| Comunicação entre colegas                           | 15,3             | 83,6           | 1,1    | 3,1   |
| Convivialidade                                      | 17,1             | 81,5           | 1,4    | 3,1   |
| <i>Dimensão Relacional</i>                          |                  |                |        | 3,1   |
| Princípios de igualdade entre géneros               | 6,8              | 89,7           | 3,6    | 3,4   |
| Balanço geral                                       | 20,6             | 77,9           | 1,4    | 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 itens<sup>2</sup> abaixo dos 60,0%, designadamente:

- 1| Higiene e a segurança das instalações (56,6%);
- 2| Conforto das instalações (51,2%)
- 3| Equipamentos existentes (47,3%);
- 4| Promoção do enriquecimento profissional (47,0%).

O balanço geral apresenta uma percentagem de 77,9% de satisfação e uma média de 2,9 pontos, valor superior ao da média teórica da escala utilizada (2,5). 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 (3,4), seguida da dimensão relacional (3,1), da dimensão organizacional (3,1), da dimensão espaço-funcional (2,8) e da dimensão profissional (2,7) (cf. quadro 3.1).

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

| <b>Nível de satisfação</b>                                      | <b>Itens da escala de satisfação</b>                      | <b>Média</b> |
|---|---|--------------|
| <b>Muito acima da média<br/>(acima de 3,0 pontos)</b>           | Horário de trabalho (ORG)                                 | 3,5          |
|   | Princípios de igualdade entre géneros                     | 3,4          |
|   | Acessibilidade (ESP-FUNC)                                 | 3,3          |
|   | Harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde (ORG)   | 3,3          |
|   | Comunicação entre colegas (REL)                           | 3,1          |
|   | Ambiente de trabalho (ORG)                                | 3,1          |
|   | Autonomia no exercício das funções (PROF)                 | 3,1          |
|   | Espaços de convívio (ESP-FUNC)                            | 3,1          |
|   | Convivialidade (REL)                                      | 3,1          |
|   | Igualdade de tratamento na organização (ORG)              | 3,0          |
| <b>Ligeiramente acima da média<br/>(entre 2,5 e 2,9 pontos)</b> | <b>Balanço geral</b>                                      | <b>2,9</b>   |
|   | Acesso à informação (ORG)                                 | 2,9          |
|   | Funcionalidade das instalações (ESP-FUNC)                 | 2,8          |
|   | Oportunidade para desenvolver novas competências (PROF)   | 2,7          |
|   | Coordenação de ações entre serviços e departamentos (ORG) | 2,7          |
|   | Sistema de gestão (ORG)                                   | 2,6          |
|   | Higiene e a segurança das instalações (ESP-FUNC)          | 2,6          |
| <b>Abaixo da média<br/>(abaixo de 2,4 pontos)</b>               | Conforto das instalações (ESP-FUNC)                       | 2,5          |
|   | Equipamentos existentes (ESP-FUNC)                        | 2,4          |
|   | Promoção do enriquecimento profissional (PROF)            | 2,4          |

<sup>2</sup> Em 2017, também quatro itens se situavam 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, sendo a organizacional a mais representada (4 itens) e a profissional a menos representada (1 item);
- O balanço geral da satisfação permanece no 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=3,5), seguido da avaliação da “observação dos princípios de igualdade de género” (3,4), da “acessibilidade” e da "harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde", ambos avaliados com 3,3 pontos;
- À semelhança de anos anteriores, existem dois itens avaliados abaixo da média teórica da escala (2,4 pontos), referentes ao "conforto das instalações" e aos "equipamentos existentes", ambos integrados na dimensão espaço-funcional.

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

| <b>Dimensão</b>                         | <b>Respostas</b>   | <b>Avaliação</b> |
|---|--|------------------|
| <b>Outros aspetos profissionais</b>     | Oportunidade de representação e promoção externa do LNEC   | 4                |
|   | Trabalhar num meio inteligente                             | 4                |
|   | Autonomia na coordenação de funções ao nível internacional | 4                |
|   | Qualidade das instalações                                  | 4                |
|   | Situação atual das carreiras                               | 2                |
|   | Avaliação/remuneração                                      | 2                |
|   | Progressão na carreira                                     | 1                |
|   | Equipa de trabalho   | 1                |
|   | Apoio administrativo a atividades de investigação          | 1                |
|   | Partilha de informação e de iniciativas entre colegas      | 1                |
|   | Acesso a reuniões científicas                              | 1                |
| <b>Outros aspetos organizacionais</b>   | Autonomia/capacidade financeira                            | 1                |
|   | Burocracia   | 1                |
|   | Burocracia   | 1                |
| <b>Outros aspetos espaço-funcionais</b> | Qualidade do ar no interior do edifício                    | 2                |
|   | Apoio logístico para pintura de gabinete                   | 1                |
|   | Investimento/manutenção dos equipamentos                   | 1                |
| <b>Outros aspetos relacionais</b>       | Integridade  | 2                |
|   | Comunicação entre a chefia do núcleo e os colaboradores    | 1                |
|   | Respeito e integração das competências desenvolvidas       | 1                |

### 3.2 Análise comparativa da satisfação com as condições de trabalho no LNEC (2016-2017)

A figura 3.1 apresenta as avaliações da satisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho no LNEC referentes aos anos de 2016 e 2017.

Tal como no ano anterior, a satisfação dos trabalhadores em 2017 apresenta valores mais elevados em apenas dois itens (“autonomia no exercício das funções” e “harmonização entre trabalho, vida pessoal e saúde”). Verifica-se que os valores médios de satisfação se mantêm em onze itens e descem em sete itens, designadamente, “horário de trabalho”, “sistema de gestão”, “funcionalidade das instalações”, “conforto das instalações”, “equipamentos existentes”, “comunicação entre colegas”, “convivialidade” e “observação dos princípios de igualdade entre géneros”. De forma geral, estes resultados mantêm o padrão obtido em 2016.

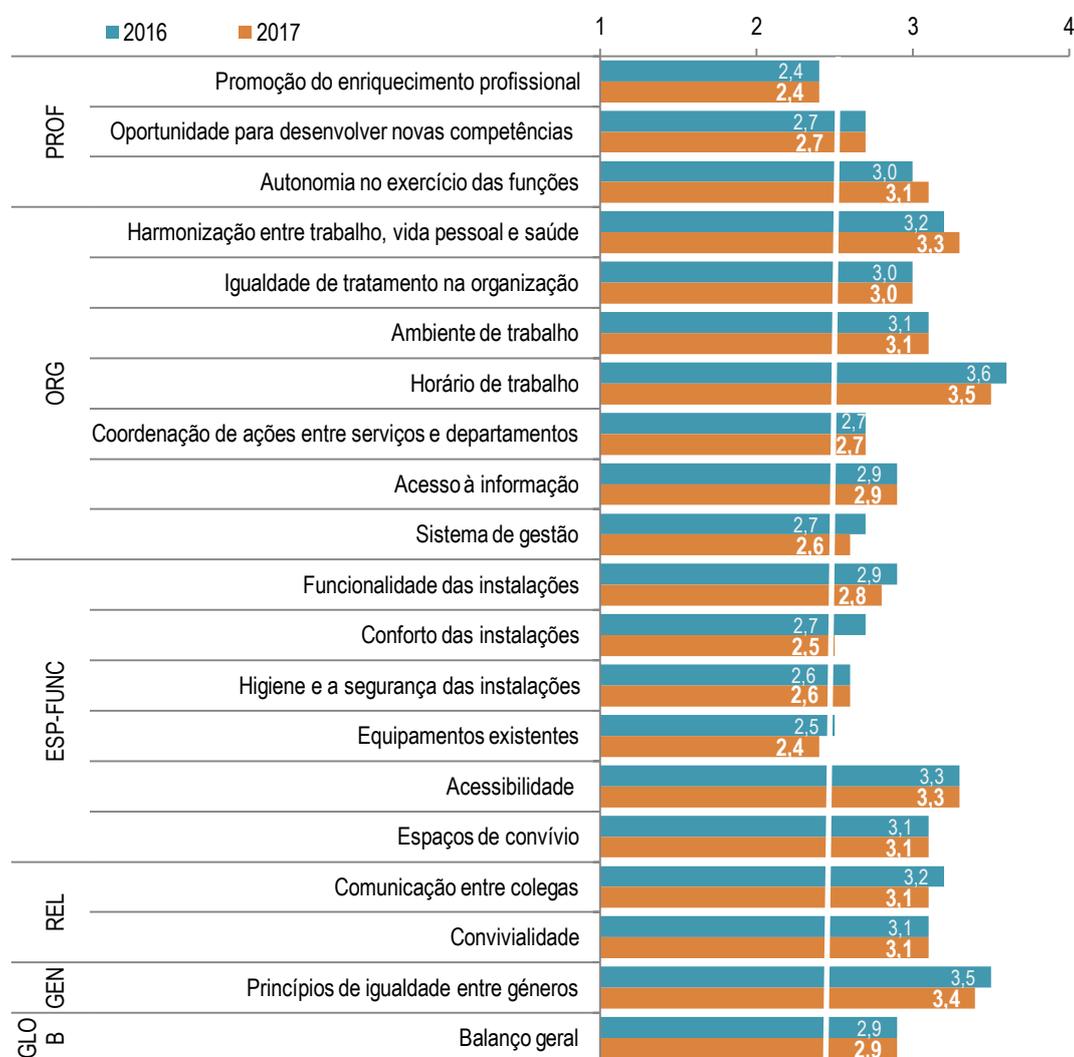


Figura 3.1 – Nível de satisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC (2016 – 2017)

### 3.3 Análise específica

#### 3.3.1 Análise da satisfação em função do sexo dos inquiridos

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”, as mulheres encontram-se mais satisfeitas que os homens em todas as dimensões avaliadas. Os inquiridos que não se identificam nesta variável apresentam níveis elevados de satisfação em todas as dimensões analisadas (cf. quadro 3.4).

**Quadro 3.4 – Nível 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                  | 106                     | 2,7   | 106                       | 3,0   | 106                         | 2,8   | 105                   | 3,1   | 101              | 3,5   | 105              | 2,9   |
| F                  | 102                     | 2,8   | 102                       | 3,1   | 103                         | 2,9   | 103                   | 3,2   | 101              | 3,4   | 101              | 3,0   |
| S/ID               | 71                      | 2,7   | 71                        | 3,0   | 71                          | 2,7   | 71                    | 3,1   | 69               | 3,4   | 71               | 2,9   |
| Total <sup>3</sup> | 279                     | 2,7   | 279                       | 3,0   | 280                         | 2,8   | 279                   | 3,1   | 271              | 3,4   | 277              | 2,9   |

#### 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 7 pessoas no total, pelo que não serão considerados na análise (cf. quadro 3.5).

**Quadro 3.5 – Nível 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                       | 2,3   | 2                         | 2,8   | 2                           | 3,0   | 2                     | 3,5   | 2                   | 4,0   | 2                | 3,5   |
| 36 – 45 anos   | 37                      | 2,7   | 37                        | 3,1   | 38                          | 2,7   | 38                    | 3,1   | 36                  | 3,3   | 37               | 2,9   |
| 46 – 55 anos   | 124                     | 2,6   | 124                       | 2,9   | 124                         | 2,8   | 124                   | 3,0   | 122                 | 3,4   | 124              | 2,8   |
| > 56 anos      | 111                     | 2,8   | 111                       | 3,1   | 111                         | 2,9   | 110                   | 3,2   | 106                 | 3,5   | 109              | 3,0   |
| S/ID           | 5                       | 2,7   | 5                         | 2,9   | 5                           | 2,7   | 5                     | 2,9   | 5                   | 3,6   | 5                | 2,8   |
| Total          | 279                     | 2,7   | 279                       | 3,0   | 280                         | 2,8   | 279                   | 3,1   | 271                 | 3,4   | 277              | 2,9   |

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

<sup>3</sup> O número total de respostas nas condições profissionais (n=279), organizacionais (n=279), espaço-funcionais (n=280) e relacionais (n=279) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (n=281), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação em cada uma das dimensões.

condições profissionais, 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 espaço-funcionais e a observação dos princípios de igualdade de género (cf. quadro 3.5).

### 3.3.3 Análise da satisfação em função da carreira dos inquiridos

Devido à baixa incidência de respostas de trabalhadores das categorias “assistente operacional” e “outras situações”, estas não serão consideradas nesta análise.

**Quadro 3.6 – Nível 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 Organizacionais |       | Condições Espaço-funcionais |       | Condições Relacionais |       | Igualdade de Género |       | Satisfação Geral |       |
|-------------------------|-------------------------|-------|---------------------------|-------|-----------------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------|-------|------------------|-------|
|                         | N                       | Média | N                         | Média | N                           | Média | N                     | Média | N                   | Média | N                | Média |
| Investigação            | 102                     | 2,8   | 102                       | 2,9   | 102                         | 2,8   | 102                   | 2,9   | 100                 | 3,5   | 102              | 2,8   |
| Técnico superior        | 72                      | 2,7   | 72                        | 3,0   | 72                          | 2,7   | 71                    | 3,1   | 69                  | 3,4   | 70               | 2,9   |
| Assistente técnico      | 67                      | 2,6   | 67                        | 3,1   | 67                          | 2,8   | 67                    | 3,2   | 65                  | 3,3   | 67               | 3,0   |
| Assistente operacional  | 9                       | 2,7   | 9                         | 3,2   | 9                           | 2,5   | 9                     | 3,4   | 9                   | 3,2   | 9                | 3,0   |
| Outras situações        | 5                       | 2,3   | 5                         | 3,0   | 5                           | 2,6   | 5                     | 3,0   | 5                   | 3,4   | 5                | 3,0   |
| S/ID                    | 24                      | 2,7   | 24                        | 2,9   | 25                          | 2,7   | 25                    | 3,0   | 23                  | 3,3   | 24               | 2,7   |
| Total                   | 279                     | 2,7   | 279                       | 3,0   | 280                         | 2,7   | 279                   | 3,1   | 271                 | 3,4   | 277              | 2,8   |

De acordo com o quadro 3.6, os investigadores são os mais satisfeitos com as condições profissionais, espaço-funcionais e a observação dos princípios de igualdade de género e os assistentes técnicos são os mais satisfeitos com as condições organizacionais e relacionais e os mais globalmente satisfeitos com as condições de trabalho que o LNEC proporciona.

O padrão de resultados para os menos satisfeitos é mais instável que o anterior e mostra que os assistentes técnicos são os menos satisfeitos com as condições profissionais e com a observação dos princípios de igualdade de género. O pessoal da carreira de investigação e os que não se identificam nesta variável são os menos satisfeitos com as condições organizacionais e os menos satisfeitos globalmente. As condições espaço-funcionais geraram menor satisfação nos trabalhadores da carreira técnica superior e nos que não se identificam e as condições relacionais são avaliadas como menos satisfatórias pelos investigadores (cf. quadro 3.6).

### 3.3.4 Análise da satisfação em função da unidade orgânica dos inquiridos

Um dos resultados que sobressai desta análise tem a ver com o facto de os trabalhadores do DBB serem os menos satisfeitos com as condições de trabalho organizacionais, espaço-funcionais e relacionais. Na satisfação geral os inquiridos menos satisfeitos são os que não se identificam nesta variável e, novamente, os colaboradores do DBB. De notar, ainda, que na dimensão relativa às condições profissionais, os níveis médios de satisfação expressos pelos trabalhadores do DG e os que não identificam a unidade orgânica se situam abaixo do ponto médio da escala de avaliação (2,5) (cf. quadro 3.7).

**Quadro 3.7 – Nível 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 Organizacionais |       | Condições Espaço-Funcionais |       | Condições Relacionais |       | Igualdade de Género |       | Satisfação Geral |       |
|------------------|-------------------------|-------|---------------------------|-------|-----------------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------|-------|------------------|-------|
|                  | N                       | Média | N                         | Média | N                           | Média | N                     | Média | N                   | Média | N                | Média |
| DIR              | 8                       | 3,0   | 8                         | 3,5   | 8                           | 3,3   | 8                     | 3,4   | 7                   | 3,8   | 8                | 3,1   |
| CIC              | 21                      | 2,4   | 21                        | 2,9   | 21                          | 2,7   | 21                    | 3,2   | 20                  | 3,3   | 21               | 2,8   |
| DSFP             | 13                      | 3,0   | 13                        | 3,2   | 13                          | 3,1   | 13                    | 3,4   | 13                  | 3,6   | 13               | 3,3   |
| DSRH             | 29                      | 2,7   | 29                        | 3,1   | 29                          | 2,8   | 29                    | 3,2   | 29                  | 3,5   | 28               | 3,1   |
| DBB              | 22                      | 2,5   | 22                        | 2,6   | 22                          | 2,5   | 22                    | 2,4   | 21                  | 3,1   | 22               | 2,6   |
| DED              | 36                      | 2,7   | 36                        | 2,8   | 36                          | 2,6   | 36                    | 2,9   | 33                  | 3,3   | 36               | 2,8   |
| DE               | 28                      | 2,7   | 28                        | 2,9   | 28                          | 2,8   | 28                    | 3,1   | 28                  | 3,4   | 28               | 2,7   |
| DG               | 21                      | 2,4   | 21                        | 2,9   | 21                          | 2,7   | 21                    | 3,1   | 20                  | 3,5   | 21               | 2,7   |
| DHA              | 34                      | 2,9   | 34                        | 3,1   | 34                          | 2,7   | 33                    | 3,2   | 33                  | 3,7   | 33               | 3,0   |
| DM               | 32                      | 2,8   | 32                        | 3,0   | 32                          | 2,8   | 32                    | 3,1   | 32                  | 3,4   | 32               | 2,9   |
| DT               | 16                      | 2,8   | 16                        | 3,2   | 16                          | 2,7   | 16                    | 3,0   | 16                  | 3,3   | 16               | 3,0   |
| S/ ID            | 19                      | 2,4   | 19                        | 2,8   | 20                          | 2,7   | 20                    | 3,1   | 19                  | 3,1   | 19               | 2,5   |
| Total            | 279                     | 2,7   | 279                       | 3,0   | 280                         | 2,7   | 279                   | 3,1   | 271                 | 3,4   | 277              | 2,8   |

À exceção da satisfação geral, os inquiridos do CD são os mais satisfeitos com todas as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC, acompanhados pelos colaboradores da DSFP nas condições profissionais e relacionais. Os trabalhadores da DSFP são os mais globalmente satisfeitos com as condições de trabalho no LNEC (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 27 colaboradores (9,6% 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. As respostas foram classificadas de acordo com os temas específicos a que diziam respeito. Os temas encontrados permitiram uma associação direta com três parâmetros de análise da satisfação avaliados no questionário (condições de trabalho profissionais, organizacionais e espaço-funcionais) e uma categoria residual (“outros motivos”) (cf. quadro 3.8).

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

| Dimensões da satisfação | Lista dos motivos que influenciaram as respostas ao inquérito sobre a satisfação com as condições de trabalho no LNEC  |
|-------------------------|--|
| <b>Profissionais</b>    | Estagnação das carreiras e a falta de informação sobre o que está previsto nessa área;<br>Embora o LNEC seja uma instituição de referência e de excelentes condições de localização e trabalho, há sempre aspetos a melhorar, o que é óbvio, tanto na formação profissional;<br>Falta de aposta na formação e no envolvimento das pessoas nas decisões;<br>Falta de motivação dos funcionários para a realização de trabalho corrente relativo a atividade de ensaios;<br>O LNEC permite que desempenhe as minhas funções com autonomia; contudo, sinto necessidade de formação. |

| Dimensões da satisfação   | Lista dos motivos que influenciaram as respostas ao inquérito sobre a satisfação com as condições de trabalho no LNEC   |
|---------------------------|---|
| <b>Organizacionais</b>    | <p>É importante termos um bom ambiente de trabalho, social e material, sentirmo-nos respeitados e sentirmos que trabalhamos todos para a mesma causa;</p> <p>Ao nível da chefia do núcleo tem existido um comportamento de gestão de bloqueio das atividades e um despacho dos assuntos de forma lenta e anómala (i.e., causando entropia e colocando barreiras irracionais), não havendo qualquer contributo positivo para o desenvolvimento da área científica de transportes e mobilidade;</p> <p>Boas condições de trabalho!;</p> <p>Informática pouco flexível!;</p> <p>Muito trabalho burocrático dado aos investigadores, que deveria ser feito por outros;</p> <p>Em termos informáticos fica a desejar!;</p> <p>Estas respostas vão de encontro à decadência que eu sinto que está a acontecer ao LNEC como instituição;</p> <p>Não querendo ferir susceptibilidades, e não sei quem tem essa influência, sinto-me desagradado em relação à avaliação de desempenho. Só uma vez a avaliação dada pelo meu chefe direto veio igual.</p> <p>Em tantos anos que tenho nesta categoria, não haver um pingão de consideração. Alguém nesta divisão leva sempre as boas notas e se calhar por este andar já devem ter um bom ordenado - mais não digo....</p> <p>Não se encontram identificados objetivos comuns, estratégia, quem faz o quê, para quê, de que forma e quando ao nível de núcleos, departamental e global;</p> <p>Pouca ligação com o exterior e com as instituições congéneres europeias;</p> <p>Não existe um motivo, ou desse modo as respostas poderiam sugerir sabujice ou retaliação, consoante o sentido das mesmas. Existe, isso sim, uma apreciação em continuum, uma espécie de avaliação contínua que na hora de colocação dos resultados em pauta, resulta na apreciação (des)conhecida;</p> <p>Espaço para trabalhar em tempo não letivo e computador na sala para trabalhar com as crianças;</p> <p>Os últimos anos têm sido dramáticos no declínio das condições de trabalho. À falta de experimentadores e equipamentos (necessários ao desenvolvimento da atividade condigna com as responsabilidades ao nível que procuramos dar para o exterior) juntou-se o excesso de burocracia que, para além do trabalho (mais de secretaria que da área de investigação) aumenta prazos de tudo quanto é atividade;</p> |
| <b>Espácio-funcionais</b> | <p>Dificuldade em reparar e/ou renovar os equipamentos;</p> <p>Instituição não fornece todo o material de escritório;</p> <p>Muitos equipamentos avariados por falta de reparação e manutenção (ex. aparelhos de ar condicionado, impressoras);</p> <p>Material de escritório insuficiente;</p> <p>Não reparação dos equipamentos e a manutenção do mobiliário;</p> <p>(Des)conforto das instalações (ex. térmicas, sala fria no inverno e sala quente no verão, casas de banhos com funcionamento anormal, p. ex. autoclismo com pressão anormal);</p> <p>Instalações estão muito degradadas, não são confortáveis e higiénicas (ex. teto cheio de lixo e pó, caixa de estores com ninho de pássaros, telefone não tem linhas individuais);</p> <p>Conforto das instalações térmico, acústico, iluminação pois trabalho numa sala demasiada fria no inverno e demasiado quente no verão;</p> <p>Casas de banho que deveriam ser renovadas;</p> <p>Deficiência no fornecimento do material de escritório;</p> <p>Não reparação dos equipamentos para o bem-estar dos trabalhadores;</p> <p>Falta de manutenção do mobiliário de escritório;</p> <p>Dificuldade em ter um computador adequado às necessidades individuais;</p> <p>Programas com chave em rede interna o que torna difícil aceder fora das instalações;</p> <p>Falta de algum material de escritório;</p> <p>Falta de manutenção/reparação de equipamento;</p> <p>Sistemas informáticos de gestão interna pouco amigos do utilizador e pouco eficientes;</p> <p>Dificuldade na renovação de equipamentos obsoletos;</p>   |

| Dimensões da satisfação   | Lista dos motivos que influenciaram as respostas ao inquérito sobre a satisfação com as condições de trabalho no LNEC  |
|---------------------------|--|
| <b>Espácio-funcionais</b> | Meios informáticos com cerca de 20 anos!!!;<br>Instalações degradadas;<br>Falta de manutenção dos edifícios e de equipamentos (ex. portas, exteriores e corta vento e do sistema de aquecimento);<br>Condições de Segurança e Higiene no Trabalho bastante deficitárias;<br>Instalações: muito quente no verão, teto cheio de lixo; assim como a caixa de estores e computador barulhento. |
| <b>Outros motivos</b>     | A minha experiência pessoal;<br>A minha prática e experiência profissional na Instituição no dia-a-dia ao longo dos anos;<br>O sítio onde estou integrada a nível profissional.  |

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 para a estagnação das carreiras e para a falta de informação sobre o assunto, a falta de formação profissional, a falta de envolvimento das pessoas nas decisões e a falta de motivação dos funcionários para a realização de trabalho corrente relativo à atividade experimental (ex. ensaios);
- Condições organizacionais: salienta-se, uma vez mais, a diversidade de motivos expressos nesta categoria; as condições organizacionais avaliadas negativamente remetem para o declínio das condições de trabalho (falta de pessoal e de equipamentos necessários ao desenvolvimento da atividade), informática pouco flexível e insuficiente face às necessidades de trabalho, o excesso de burocracia dado aos investigadores, práticas de gestão bloqueante e/ou morosa, avaliações de desempenho de funcionários injustas, falta de objetivos e de estratégia organizacional comum aos vários níveis setoriais (núcleos, departamentos e global) e pouca ligação com o exterior e com as instituições congéneres europeias; as poucas avaliações positivas reconhecem a existência de um bom ambiente de trabalho, social e material, de respeito e de trabalho direcionado a um objetivo comum, a par de um sentimento de respeito individual e de integração institucional associado às boas condições de trabalho que o LNEC proporciona;
- Condições espaço-funcionais: este domínio é o que recebe mais respostas dos inquiridos; os motivos referidos dizem novamente respeito à necessidade de renovação dos equipamentos (computadores, instalações experimentais, equipamentos de ensaio, etc.) e das instalações (experimentais, salas/gabinetes de trabalho e wc); à falta de condições térmicas e acústicas nos gabinetes e às condições de segurança e higiene no trabalho bastante deficitárias;
- Outros comentários: apesar do conteúdo ambíguo das referências na categoria “outros motivos” estas parecem dizer respeito à relação que se estabelece entre a avaliação da satisfação e a experiência pessoal e prática dos inquiridos.

### 3.3.6 Sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC

A análise que se segue diz respeito à sistematização e organização decorrente da análise de conteúdo temática das respostas dadas por 27 colaboradores (9,6% da amostra total) à questão aberta “sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC”. Tal como efetuado para a

questão anterior, nos casos em que as respostas remetiam para assuntos distintos, os conteúdos foram divididos e incluídos nas temáticas específicas a que diziam respeito. Os conteúdos encontrados permitiram uma associação direta com três dos parâmetros avaliados na satisfação, nomeadamente, sugestões de melhoria relativamente às condições de trabalho profissionais, organizacionais e espaço-funcionais (cf. Quadro 3.9).

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

| Dimensões da satisfação | Lista das sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC  |
|-------------------------|--|
| <b>Profissionais</b>    | <p>Acesso diário a um computador com internet, tanto do ponto de vista do trabalhador, como do ponto de vista do exercício das minhas funções (docente);</p> <p>Apostar na formação;</p> <p>Em semelhança com os inquéritos dos anos anteriores, é de referir a ausência de ações de formação, que são necessárias ao desenvolvimento e atualização dos funcionários;</p> <p>Formação profissional periódica (ex. anual);</p> <p>Maior ênfase na formação de técnicos superiores na vertente financeira.</p>   |
| <b>Organizacionais</b>  | <p>Clarificar a missão do LNEC e a forma de ultrapassar os constrangimentos externos ao seu cumprimento;</p> <p>Completar o CD;</p> <p>Criação de um indicador de notoriedade do LNEC no exterior;</p> <p>Criar um Fórum onde cada um pudesse criticar e sugerir;</p> <p>Dar mais <i>empowerment</i> aos colaboradores na generalidade;</p> <p>Definir objetivos concretos, métricas e estratégias;</p> <p>Deveria haver mais entrelajada, interligação, entre os Serviços dos Departamentos;</p> <p>Diminuem os circuitos burocráticos; comuniquem às administrações e chefias (todas) um sentido de urgência no seguimento da papelada;</p> <p>É necessário implementar auditorias na gestão ao nível de todos os setores com foco nas pessoas que gerem os núcleos;</p> <p>É urgente analisar o tempo que um mero plano de trabalho leva a sair para o cliente desde que foi preparado;</p> <p>É urgente tentar analisar a situação e aliviar o trabalho burocrático;</p> <p>Estabeçam uma agência de viagens pública para servir o Estado - se eu pudesse gerir as deslocações poupava muita verba!;</p> <p>Estrutura com demasiadas chefias;</p> <p>Existência de um FUNDCIC que assumisse as receitas e despesas com a aquisição de equipamento nos estudos e pareceres;</p> <p>Há que garantir a qualidade dos procedimentos e o respeito pelo trabalho de todos;</p> <p>Maior flexibilidade na gestão das despesas (ex. os gastos com equipamento informático e agência de viagens (aviões e hotéis) poderiam ser muito melhorados; menos despesa e mais qualidade);</p> <p>Melhorar a circulação de informação;</p> <p>Necessidade de investimento;</p> <p>Necessidade de um novo CD;</p> <p>Rotação obrigatória das Chefias com limitação a 3 mandatos consecutivos;</p> <p>Os funcionários não deveriam ir às compras nem sequer usar o seu dinheiro para ter equipamento de trabalho. O Laboratório deveria ter esse equipamento específico para cada caso, disponível em armazém;</p> <p>Os investigadores poderiam ser mais ouvidos em relação às condições relativas aos trabalhos de investigação (ex. as condições para concorrer a projetos financiados, FCT ou outros, não são debatidas com os investigadores, o que prejudica muito a capacidade de entrar nesses concursos);</p> <p>Os serviços administrativos não devem servir para policiar;</p> <p>Transmitir aos trabalhadores a visão e a estratégia do CD;</p> <p>Verdadeira prestação de contas sobre a situação financeira do LNEC;</p> <p>Há que garantir a qualidade dos procedimentos e o respeito pelo trabalho de todos.</p> |

| Dimensões da satisfação   | Lista das sugestões de melhoria das condições de trabalho no LNEC  |
|---------------------------|--|
| <b>Espácio-funcionais</b> | <p>Apostar em equipamento;</p> <p>Aumentar o investimento nas instalações (e.g. resolução do risco da encosta do refeitório, janelas duplas, iluminação LED, estores elétricos, mobiliário ergonómico e mais funcional);</p> <p>Aumentar o investimento no trabalho (e.g. melhores computadores, acesso wireless em todo o campus);</p> <p>É necessária a reparação, manutenção e recuperação de alguns dos pavilhões de ensaios, onde as instalações não apresentam condições de segurança e alguns equipamentos estão obsoletos;</p> <p>É necessário efetuar urgentemente a reparação das instalações experimentais, ao nível da estrutura, instalações elétricas, redes de abastecimento e esgotos;</p> <p>Eliminação dos constrangimentos à renovação de equipamentos, mesmo quando existem recursos provenientes de financiamento externo de I&amp;D;</p> <p>Instalação de ar condicionado;</p> <p>Limpar o teto e a caixa de estores;</p> <p>Melhoria de alguns locais de trabalho;</p> <p>Melhoria dos equipamentos;</p> <p>Melhoria ou aquisição de equipamentos para poder exercer as minhas funções com mais rigor e prontidão;</p> <p>Não esquecer as zonas periféricas do LNEC, saliento que trabalho após a rota de acesso principal à pista do aeroporto, e que considero a pequena estrada de alcatrão que vai ter ao centro de convívio como estratégica em termos de segurança para a minha fuga caso exista um acidente com uma aeronave na aproximação à pista. Pois tal via permanece uma autêntica savana a maior parte do ano!!! Pensem nisso;</p> <p>Reparação dos aparelhos de ar condicionado;</p> <p>Tomar as salas mais frescas no Verão.</p> |
| <b>Outras sugestões</b>   | <p>Criação de um indicador de satisfação dos clientes do LNEC;</p> <p>Criação de um indicador de notoriedade do LNEC no exterior;</p> <p>Divulgação obrigatória e integral do relatório sobre os resultados deste Inquérito;</p>   |

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

- Condições profissionais: as sugestões neste domínio dizem globalmente respeito à necessidade de formação profissional, nomeadamente na área financeira;
- Condições organizacionais: à semelhança dos anos anteriores, o domínio organizacional foi o que recebeu mais sugestões dos colaboradores do LNEC; salientam-se as sugestões referentes a:
  - Alterações ao modelo de funcionamento organizacional (mais entrelaçada e interligação entre os serviços dos Departamentos, diminuição do circuito burocrático, melhorar a circulação de informação, maior flexibilidade na gestão das despesas, existência de um FUNDCIC que assumisse as receitas e despesas com a aquisição de equipamento nos estudos e pareceres, implementação de auditorias na gestão em todos os setores com foco nas pessoas que gerem os Núcleos);
  - Mudanças na estrutura organizacional (necessidade de um novo CD, rotação obrigatória das chefias com limitação a 3 mandatos consecutivos, completar o CD, estrutura com demasiadas chefias);
  - Clarificação da missão e da estratégia do LNEC (clarificação da missão do LNEC e a forma de ultrapassar os constrangimentos externos ao seu cumprimento,

definição de objetivos concretos, métricas e estratégias, transmissão da visão e da estratégia do CD aos trabalhadores e prestação de contas sobre a situação financeira do LNEC);

- Foco nos colaboradores do LNEC (*empowerment* dos colaboradores, criação de um fórum de críticas e sugestões, auscultação dos investigadores relativamente às condições relativas à atividade de investigação, respeito pelo trabalho).
- Condições espaço-funcionais: as sugestões neste domínio são, sobretudo, referentes à melhoria/renovação das instalações laboratoriais/experimentais (estrutura, instalações elétricas, redes de abastecimento e esgotos), à melhoria das condições de conforto das instalações do LNEC (instalação de AC, janelas duplas, iluminação LED, estores elétricos, mobiliário ergonómico e funcional), à aquisição de vários tipos de equipamento (equipamentos de experimentação, computadores pessoais e rede wireless em todo o *campus*) e à melhoria das condições de segurança das instalações experimentais, dos edifícios e da envolvente (e.g. limpeza das vias internas do *campus* do LNEC);
- Outras sugestões: as "outras sugestões" (categoria residual) dizem respeito à criação de um indicador de satisfação dos clientes do LNEC e de um indicador de notoriedade do LNEC no exterior e à divulgação obrigatória e integral do relatório sobre os resultados do inquérito à satisfação dos trabalhadores.

## 4 | Considerações finais

O inquérito sobre a satisfação dos funcionários relativamente às condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC durante o ano de 2017, aplicado anualmente no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), foi respondido por 281 trabalhadores, o que correspondeu a uma taxa de adesão de resposta de 64,2% (universo = 438 trabalhadores), cerca de 12% mais elevada do que no ano anterior (2016: 52,2%).

A distribuição da amostra de inquiridos nas variáveis de caracterização é, neste ano, mais equilibrada, com um predomínio do sexo masculino (37,7%) e do pessoal da carreira de investigação (36,3%). 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 (14,2%) e o aumento de colaboradores com idade superior a 46 anos (83,6%). O DED (12,8%), o DHA (12,1%), o DM (11,4%) e a DSRH (10,3%) são as unidades orgânicas mais representadas na resposta ao inquérito, com prevalência de respostas acima dos 10,0%.

Ao contrário dos anos anteriores, desce consideravelmente o número de inquiridos que preferiram manter o anonimato na variável "sexo" (25,6% da amostra total).

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% (higiene e a segurança das instalações, conforto das instalações, equipamentos existentes, e promoção do enriquecimento profissional), o balanço geral apresenta uma média de 2,9 pontos, valor superior ao da média teórica da escala utilizada (2,5) e equivalente ao obtido no ano anterior, e uma percentagem de 77,9% de satisfação, ligeiramente abaixo da obtida em 2017 (80,9%).

À semelhança do ano anterior, os valores médios da satisfação descem em sete itens (35%), mantêm-se em onze (55%) e sobem em apenas dois itens (10%) ("horário de trabalho" e "conforto das instalações").

Da análise comparativa das várias dimensões da satisfação ao longo do tempo, verifica-se que, à semelhança do ano anterior, o "horário de trabalho" e a observação dos princípios de igualdade de género são os itens melhor pontuados (3,5 e 3,4, respetivamente). Os "equipamentos existentes" e o "enriquecimento profissional" continuam a ser os itens pior avaliados (2,4).

Ao contrário do ano anterior, no que se refere à avaliação da satisfação em função do género dos trabalhadores, as mulheres encontram-se mais satisfeitas que os homens nas dimensões avaliadas, à exceção do item referente à "observação dos princípios de igualdade de género".

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 profissionais, 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 espaço-funcionais e com a observação dos princípios de igualdade de género. Com ligeiras alterações, este padrão de resultados é semelhante ao do ano anterior.

Ao contrário do ano anterior, os investigadores são os mais satisfeitos com as condições profissionais, espaço-funcionais e a observação dos princípios de igualdade de género. Os assistentes técnicos são os colaboradores mais satisfeitos com as condições organizacionais, relacionais e também os mais geralmente satisfeitos com as condições de trabalho no LNEC. O padrão de resultados para os menos satisfeitos é mais instável que o anterior e mostra que os assistentes técnicos são os menos satisfeitos com as condições profissionais e com a observação dos princípios de igualdade de género. Os investigadores são os menos satisfeitos com as condições organizacionais e os menos satisfeitos com as condições de trabalho no LNEC. As condições espaço-funcionais geraram menor satisfação nos trabalhadores da carreira técnica superior.

A análise da satisfação em função da unidade orgânica apresenta alterações comparativamente ao ano anterior. Os colaboradores do DBB são os menos satisfeitos com as condições organizacionais, espaço-funcionais e relacionais e os menos satisfeitos com as condições de trabalho no LNEC (satisfação geral). É ainda de notar que na dimensão relativa às condições profissionais, os níveis médios de satisfação expressos pelos trabalhadores do DG se situam abaixo do ponto médio da escala de satisfação (2,5). À exceção da satisfação geral, os inquiridos do CD são os mais satisfeitos com todas as condições de trabalho proporcionadas pelo LNEC, acompanhados pelos colaboradores da DSFP nas condições profissionais e relacionais. Os trabalhadores da DSFP são os mais globalmente satisfeitos com as condições de trabalho no LNEC.

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 9,6% 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 condições de conforto térmico e acústico nos gabinetes, à falta de condições de segurança e às condições bastante deficitárias de higiene no trabalho. Os aspetos organizacionais referem-se à deterioração das condições de trabalho, apoio informático pouco flexível e insuficiente face às necessidades de trabalho, excesso de burocracia dada aos investigadores, práticas de gestão bloqueante e/ou morosa, avaliações de desempenho injustas, falta de objetivos e de estratégia organizacional comum aos vários níveis setoriais e pouca ligação com o exterior e com as instituições europeias congéneres. As poucas avaliações positivas neste tópico reconhecem a existência de um bom ambiente de trabalho, social e material, de respeito e de trabalho dirigido para um objetivo comum, a par de um sentimento de respeito individual e de integração institucional associado às boas condições de trabalho no LNEC.

As sugestões dadas para a “melhoria das condições de trabalho no LNEC” (9,6% da amostra total) indicam, no que se refere às condições profissionais, a necessidade de formação profissional, nomeadamente na área financeira. As sugestões relativas às condições organizacionais destacam alterações ao modelo de funcionamento organizacional, mudanças na estrutura organizacional, clarificação da missão e da estratégia do LNEC e maior foco nos colaboradores. As sugestões relativas às condições de trabalho espaço-funcionais dizem, sobretudo, respeito à melhoria e renovação das instalações laboratoriais/experimentais, à melhoria das condições de conforto das instalações do LNEC, à aquisição de equipamentos e à melhoria das condições de segurança de instalações experimentais, dos edifícios e da envolvente.

A finalizar, uma nota relacionada com a forma de registo das questões abertas ao questionário (motivos e sugestões) já detetada em anos anteriores. A limitação de caracteres nas perguntas de resposta aberta (motivos e sugestões) impossibilitou, nalguns casos, a integral compreensão do conteúdo das respostas dadas. A este propósito convém ainda destacar que os escalões etários usados no questionário não são compatíveis com os usados pelo LNEC na caracterização dos seus funcionários, o que impossibilitou o cálculo da taxa de cobertura amostral para esta variável de caracterização da amostra.

Lisboa, LNEC, novembro de 2018

VISTO

O Diretor do Departamento de Edifícios



Jorge M. Grandão Lopes

AUTORIA



Margarida Rebelo  
Investigadora Auxiliar



## Anexos

---



ANEXO I  
*Fac-simile* do instrumento de inquirição



## Fac-simile do instrumento de inquirição



# 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

Menos ou igual a 25 anos      26-35 Anos      36-45 Anos      46-55 Anos      Mais do que 55 Anos

2. Idade

3. Carreira a que pertence?

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

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

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

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

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

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

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

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

**ANEXO II**  
Lista das respostas abertas aos “motivos que influenciaram as respostas”



## **Listas das respostas abertas aos “motivos que influenciaram as respostas”**

### **Listas das respostas**

1. A minha experiência pessoal
2. A minha prática e experiência profissional na Instituição no dia-a-dia ao longo dos anos
3. Ao nível da chefia do núcleo tem existido um comportamento de gestão de bloqueio das atividades e um despacho dos assuntos de forma lenta e anómala (i.e. causando entropia e colocando barreiras irracionais), não havendo qualquer contributo positivo para o desenvolvimento da área científica de transportes e mobilidade
4. Boas condições de trabalho!
5. Casas de banho que deveriam ser renovadas
6. Condições de Segurança e Higiene no Trabalho bastante deficitárias
7. Conforto das instalações térmico, acústico, iluminação pois trabalho numa sala demasiada fria no inverno e demasiado quente no verão
8. Deficiência no fornecimento do material de escritório
9. (Des)conforto das instalações (ex. térmicas, sala fria no inverno e sala quente no verão, casas de banhos com funcionamento anormal, p. ex. autoclismo com pressão anormal)
10. Dificuldade em reparar e/ou renovar os equipamentos
11. Dificuldade em ter um computador adequado às necessidades individuais
12. Dificuldade na renovação de equipamentos obsoletos
13. É importante termos um bom ambiente de trabalho, social e material, sentirmo-nos respeitados e sentirmos que trabalhamos todos para a mesma causa
14. Em termos informáticos fica a desejar
15. Embora o LNEC, seja uma instituição de referência e de excelentes condições de localização e trabalho; há sempre aspetos a melhorar, o que é óbvio, tanto na formação profissional
16. Espaço para trabalhar em tempo não letivo e computador na sala para trabalhar com as crianças
17. Estagnação das carreiras e a falta de informação sobre o que está previsto nessa área
18. Estas respostas vão de encontro a decadência que eu sinto que está a acontecer ao LNEC como instituição
19. Falta de algum material de escritório
20. Falta de aposta na formação e no envolvimento das pessoas nas decisões
21. Falta de manutenção do mobiliário de escritório
22. Falta de manutenção dos edifícios e de equipamentos (ex. portas, exteriores e corta vento e do sistema de aquecimento)
23. Falta de manutenção/reparação de equipamento
24. Falta de motivação dos funcionários para a realização de trabalho corrente relativo a atividade de ensaios.
25. Informática pouco flexível
26. Instalações degradadas
27. Instalações estão muito degradadas, não são confortáveis e higiénicas (ex. teto cheio de lixo e pó, caixa de estores com ninho de pássaros, telefone não tem linhas individuais)
28. Instalações: muito quente no verão, teto cheio de lixo; assim como a caixa de estores e computador barulhento
29. Instituição não fornece todo o material de escritório
30. Material de escritório insuficiente
31. Meios informáticos com cerca de 20 anos!!!
32. Muito trabalho burocrático dado aos investigadores, que deveria ser feito por outros
33. Muitos equipamentos avariados por falta de reparação e manutenção (ex: aparelhos de ar condicionado, impressoras)
34. Não existe um motivo, ou desse modo as respostas poderiam sugerir sabujice ou retaliação, consoante o sentido das mesmas. Existe, isso sim, uma apreciação em continuum, uma espécie de avaliação contínua que na hora de colocação dos resultados em pauta, resulta na apreciação (des)conhecida
35. Não querendo ferir susceptibilidades, e não sei quem tem essa influência, sinto-me desagrado em relação à avaliação de desempenho. Só uma vez a avaliação dada pelo meu chefe direto veio igual. Em tantos anos que tenho nesta categoria, não haver um pingão de consideração. Alguém nesta divisão leva sempre as boas notas e se calhar por este andar já devem ter um bom ordenado mais não digo....
36. Não reparação dos equipamentos e a manutenção do mobiliário
37. Não reparação dos equipamentos para o bem-estar dos trabalhadores
38. Não se encontram identificados objetivos comuns, estratégia, quem faz o quê, para quê, de que forma e quando ao nível de núcleos, departamental e global
39. O LNEC permite que desempenhe as minhas funções com autonomia; contudo, sinto necessidade de formação
40. O sítio onde estou integrada a nível profissional
41. Os últimos anos têm sido dramáticos no declínio das condições de trabalho. À falta de experimentadores e equipamentos (necessários ao desenvolvimento das atividades condigna com as responsabilidades ao nível que procuramos dar para o exterior) juntou-se o excesso de burocracia que, para além do trabalho (mais de secretaria que da área de investigação) aumenta prazos de tudo quanto é atividade
42. Pouca ligação com o exterior e com as instituições congéneres europeias
43. Programas com chave em rede interna o que torna difícil aceder fora das instalações
44. Sistemas informáticos de gestão interna pouco amigos do utilizador e pouco eficientes
45. Acesso diário a um computador com internet, tanto do ponto de vista do trabalhador, como do ponto de vista do exercício das minhas funções (docente)



### 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. Acesso diário a um computador com internet, tanto do ponto de vista do trabalhador, como do ponto de vista do exercício das minhas funções (docente)
  2. Apostar em equipamento
  3. Apostar na formação
  4. Aumentar o investimento nas instalações (e.g. resolução do risco da encosta do refeitório, janelas duplas, iluminação LED, estores elétricos, mobiliário ergonómico e mais funcional)
  5. Aumentar o investimento no trabalho (e.g. melhores computadores, acesso wireless em todo o campus)
  6. Clarificar a missão do LNEC e a forma de ultrapassar os constrangimentos externos ao seu cumprimento
  7. Completar o CD
  8. Criação de um indicador de notoriedade do LNEC no exterior
  9. Criação de um indicador de satisfação dos clientes do LNEC
  10. Criar um Fórum onde cada um pudesse criticar e sugerir
  11. Dar mais *empowerment* aos colaboradores na generalidade
  12. Definir objetivos concretos, métricas e estratégias
  13. Deveria haver mais entreaajuda, interligação, entre os Serviços dos Departamentos
  14. Diminuem os circuitos burocráticos; comuniquem às administrações e chefias (todas) um sentido de urgência no seguimento da papelada
  15. Divulgação obrigatória e integral do relatório sobre os resultados deste Inquérito
  16. É necessária a reparação, manutenção e recuperação de alguns dos pavilhões de ensaios, onde as instalações não apresentam condições de segurança e alguns equipamentos estão obsoletos
  17. É necessário efetuar urgentemente a reparação das instalações experimentais, ao nível da sua estrutura, instalações elétricas, redes de abastecimento e esgotos
  18. É necessário implementar auditorias na gestão ao nível de todos os setores com foco nas pessoas que gerem os núcleos
  19. É urgente analisar o tempo que um mero plano de trabalho leva a sair para o cliente desde que foi preparado
  20. É urgente tentar analisar a situação e aliviar o trabalho burocrático; o trabalho administrativo que temos de fazer e uma boa parte dele pode (e deve) ser-lhes atribuída a sua realização
  21. Eliminação dos constrangimentos à renovação de equipamentos, mesmo quando existem recursos provenientes de financiamento externo de I&D
  22. Em semelhança com os inquéritos dos anos anteriores, é de referir a ausência de ações de formação, que são necessárias ao desenvolvimento e atualização dos funcionários
  23. Estabeleçam uma agência de viagens pública para servir o Estado - se eu pudesse gerir as deslocações poupava muita verba!
  24. Estrutura com demasiadas chefias
  25. Existência de um FUNDCIC que assumisse as receitas e despesas com a aquisição de equipamento nos estudos e pareceres
  26. Formação profissional periódica (ex. anual)
  27. Há que garantir a qualidade dos procedimentos e o respeito pelo trabalho de todos
  28. Instalação de ar condicionado
  29. Limpar o teto e a caixa de estores
  30. Maior enfoque na formação de técnicos superiores na vertente financeira
  31. Maior flexibilidade na gestão das despesas (ex. os gastos com equipamento informático e agência de viagens (aviões e hotéis) poderiam ser muito melhorados; menos despesa e mais qualidade)
  32. Melhorar a circulação de informação
  33. Melhoria de alguns locais de trabalho
  34. Melhoria dos equipamentos
  35. Melhoria ou aquisição de equipamentos para poder exercer as minhas funções com mais rigor e prontidão
  36. Não esquecer as zonas periféricas do LNEC, saliento que trabalho após a rota de acesso principal à pista do aeroporto, e que considero a pequena estrada de alcatrão que vai ter ao centro de convívio como estratégica em termos de segurança para a minha fuga caso exista um acidente com uma aeronave na aproximação à pista. Pois tal via permanece uma autentica savana a maior parte do ano!!! Pensem nisso
  37. Necessidade de Investimento
  38. Necessidade de um novo CD Rotação obrigatória das Chefias com limitação a 3 mandatos consecutivos
  39. Os funcionários não deveriam ir às compras nem sequer usar o seu dinheiro para ter equipamento de trabalho. O Laboratório deveria ter esse equipamento específico para cada caso, disponível em armazém
  40. Os investigadores poderiam ser mais ouvidos em relação às condições relativas aos trabalhos de investigação (ex. as condições para concorrer a projetos financiados, FCT ou outros, não são debatidas com os investigadores, o que prejudica muito a capacidade de entrar nesses concursos)
  41. Os serviços administrativos não devem servir para policiar
  42. Reparação dos aparelhos de ar condicionado
  43. Tornar as salas mais frescas no Verão
  44. Transmitir aos trabalhadores a visão e a estratégia do CD
  45. Verdadeira prestação de contas sobre a situação financeira do LNEC
-



