



LABORATÓRIO NACIONAL  
DE ENGENHARIA CIVIL

DEPARTAMENTO DE EDIFÍCIOS  
Núcleo de Ecologia Social

Proc. 0804/521/243

## **ANÁLISE DA SATISFAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO LNEC**

**Resultados gerais da satisfação dos trabalhadores**

Lisboa • Março de 2010

**I&D** EDIFÍCIOS

**RELATÓRIO 206/2010 – NESO**



## **ANÁLISE DA SATISFAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO LNEC: RESULTADOS GERAIS DA SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES**

### **Resumo**

O presente Relatório apresenta os resultados de um inquérito por questionário aplicado aos trabalhadores do LNEC no âmbito da avaliação da satisfação em relação às condições de trabalho deste Laboratório de Estado. Este inquérito foi desenvolvido com o intuito de complementar o processo de avaliação do LNEC, nomeadamente no que se refere ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

## **SATISFACTION ANALYSIS REGARDING LNEC WORK CONDITIONS: GENERAL RESULTS OF WORKERS SATISFACTION**

### **Abstract**

This Report presents the results of a survey administered to LNEC employees regarding their satisfaction with the work conditions of this National Laboratory. This survey was developed in order to complement the LNEC ongoing evaluations process, particularly concerning with the Integrated Management and Performance Assessment in Public Administration (SIADAP).

## **Equipa de investigação**

### *Coordenação geral:*

Marluci Menezes

### *Equipa:*

Margarida Rebelo

Álvaro Pereira

João Craveiro



# ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
1. METODOLOGIA.....	3
1.1. Descrição do Questionário .....	3
1.2. Procedimento Adoptado no Processo de Inquirição.....	4
2. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS .....	5
2.1. Caracterização da População Inquirida .....	5
2.2. Análise Geral .....	8
2.3. Análise Específica.....	10
2.3.1. Análise da satisfação em função do sexo dos inquiridos .....	10
2.3.2. Análise da satisfação em função da idade dos inquiridos .....	12
2.3.3. Análise da satisfação em função da carreira dos inquiridos.....	13
2.3.4. Análise da satisfação em função da unidade orgânica dos inquiridos .....	14
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	16
Anexo 1 – Fac-Símile do Instrumento de Inquirição .....	I
Anexo 2 – Grau de satisfação com aspectos profissionais, organizacionais, espacio- funcionais e satisfação geral.....	III

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Trabalhadores do LNEC, que responderam ao inquérito, segundo a unidade orgânica .....	5
Figura 2 – Trabalhadores do LNEC (em %), que responderam ao inquérito, segundo o sexo .....	6
Figura 3 – Trabalhadores do LNEC (em %), que responderam ao inquérito, segundo a idade.....	7
Figura 4 – Trabalhadores do LNEC (em %), que responderam ao inquérito, segundo a carreira .....	7

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Nível de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral.....	9
Quadro 2 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral, por sexo.....	11
Quadro 3 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral, por grupos de idade .....	12
Quadro 4 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral, por carreira.....	13
Quadro 5 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral, por unidade orgânica .....	14

## Introdução

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública, designado por SIADAP, tem como uma das finalidades o alinhamento da actividade dos serviços e dos trabalhadores com os objectivos das políticas públicas no âmbito do ciclo anual de gestão. No contexto deste ciclo anual, a fixação de objectivos deve-se relacionar, em regra, com a planificação de actividades e, nos termos do SIADAP, o quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) é o instrumento base para a avaliação dos serviços.

Este Relatório apresenta os resultados de um inquérito por questionário aplicado aos trabalhadores do LNEC no âmbito da avaliação da satisfação em relação às condições de trabalho deste Laboratório de Estado. O inquérito foi desenvolvido com o intuito de complementar o processo de avaliação do LNEC, nomeadamente no que se refere ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O presente Relatório está organizado em três capítulos, onde o capítulo 1 faz uma breve descrição da metodologia adoptada no processo de inquirição e da definição das dimensões de análise do questionário. O capítulo 2 faz uma apresentação sintética dos resultados da análise das respostas dos trabalhadores, encontrando-se dividido em três partes. A primeira parte faz uma breve caracterização da população inquirida e, na segunda, apresenta-se uma análise geral da satisfação. Na terceira e última parte deste capítulo apresenta-se sinteticamente uma análise específica da satisfação, a qual remete para uma caracterização das médias de satisfação nas dimensões analisadas (condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e balanço geral) nos parâmetros demográficos e profissionais usados no inquérito (sexo, idade, carreira e unidade orgânica). Por fim, o capítulo 3 exhibe uma síntese dos

principais resultados da satisfação com as condições de trabalho por parte dos trabalhadores do LNEC, nesta primeira fase de análise.

A equipa de investigação agradece o apoio da Assistente Técnica Ana Mónica Pereira, secretária do Núcleo de Ecologia Social do Departamento de Edifícios, na inserção da informação em base de dados informática.

## 1. Metodologia

### 1.1. Descrição do Questionário

O questionário – instrumento de base ao inquérito descrito neste documento – integra 16 questões relativas à avaliação da satisfação das condições de trabalho do LNEC, pelos seus trabalhadores, em três parâmetros específicos (condições profissionais, organizacionais e espacio-funcionais) e uma questão relacionada com o balanço geral da satisfação (cf. Anexo 1).

A dimensão “condições profissionais” integra 3 itens, designadamente, a promoção do enriquecimento profissional, o investimento em acções de formação / qualificação e a oportunidade para desenvolver novas competências.

A dimensão “condições organizacionais” foi composta por 6 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, o envolvimento no cumprimento da missão do LNEC e o sistema de gestão.

As condições espacio-funcionais contemplam também 6 questões, nomeadamente, a recepção de clientes, a aparência das instalações, o conforto das instalações, a higiene e a segurança das instalações, os equipamentos existentes e a acessibilidade.

A última questão refere-se ao balanço geral da satisfação com as condições existentes no LNEC para o desenvolvimento da actividade de investigação.

Subjacente a todas estas questões associou-se uma escala de resposta do tipo *Likert* de 4 pontos, em que o ponto 1 significava insatisfação e o ponto 4 satisfação,

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

Com o objectivo de estabelecer uma relação entre as respostas fornecidas e as especificidades demográficas e profissionais dos respondentes, o questionário contemplou parâmetros de caracterização que integraram o sexo e a idade, a carreira e a unidade orgânica em que os trabalhadores estão inseridos. Estes itens de caracterização são habitualmente utilizados em recolhas extensivas de informação.

## 1.2. Procedimento Adoptado no Processo de Inquirição

De forma a implementar-se o processo de inquirição entre os trabalhadores da instituição, os questionários foram numerados e introduzidos em envelopes que foram distribuídos aleatoriamente pelas secretarias das várias Unidades Departamentais. Estas ocuparam-se da sua redistribuição e da devolução dos questionários, após o preenchimento e entrega dos mesmos em envelope fechado pelos inquiridos. A inquirição junto das Direcções teve a mesma configuração que a das Unidades Departamentais sendo a distribuição e devolução dos questionários assegurada pela DSRH.

A numeração dos questionários teve como único objectivo o controlo da distribuição dos mesmos, de modo a prevenir situações de duplicação de informação e a melhorar o sistema de envio e de recepção da informação. As respostas dos trabalhadores foram tratadas em conjunto através da inserção da informação numa única base de dados, garantindo-se a confidencialidade e o anonimato da informação prestada.

Os trabalhadores do LNEC foram devidamente informados da realização do inquérito através da Nota de Serviço N.º 4/2010, de 23 de Fevereiro, bem como através dos seus serviços.

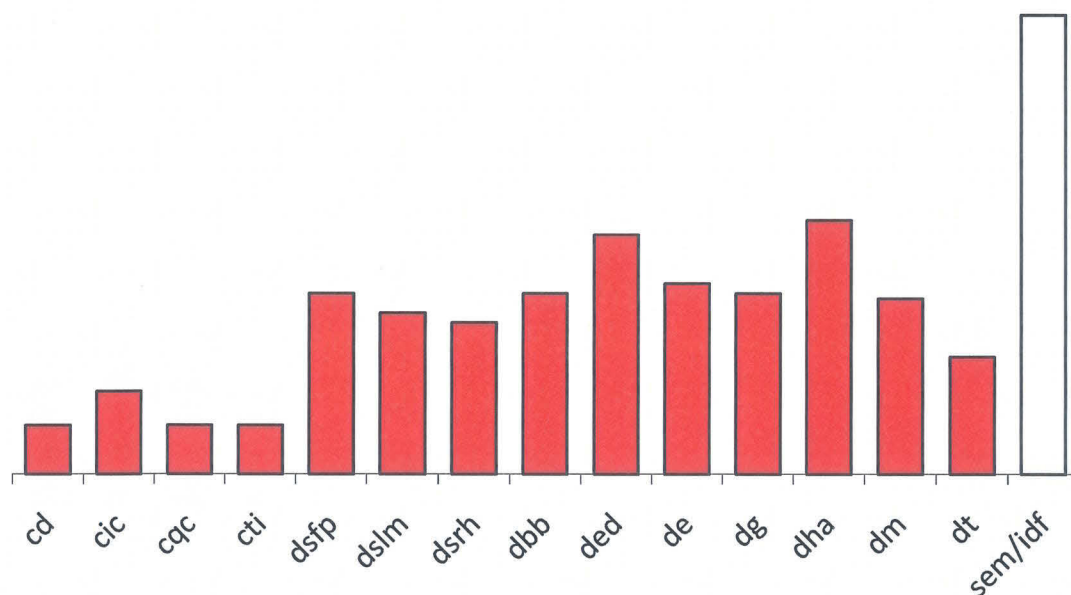
O processo de inquirição decorreu entre 24 de Fevereiro e 19 de Março de 2010.

## 2. Apresentação de Resultados

### 2.1. Caracterização da População Inquirida

Responderam ao inquérito sobre os níveis de satisfação às condições de trabalho no LNEC cerca de 86% dos trabalhadores<sup>1</sup> (n=516), distribuídos por 14 unidades orgânicas (cf. Figura 1).

Figura 1 – Trabalhadores do LNEC, que responderam ao inquérito, segundo a unidade orgânica

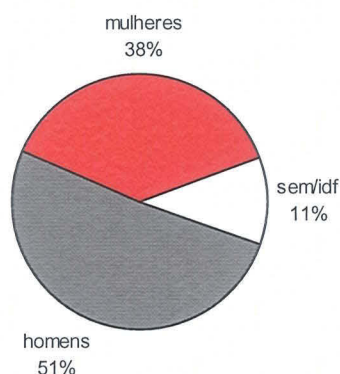


<sup>1</sup> Tendo por referente o universo de trabalhadores do LNEC (N=601) à data de Março de 2010.

Esta distribuição corresponde, em traços gerais, ao peso de efectivos das diferentes unidades orgânicas, apesar de 94 trabalhadores, 18% dos inquiridos, ter optado por não referir as unidades que integram<sup>2</sup>.

Nas Figuras 2 e 3 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores que responderam ao inquérito segundo o sexo e idade<sup>3</sup>. Como podemos observar, existe uma predominância de homens entre os respondentes e as faixas etárias com maior peso percentual são as que se situam entre os 42 e os 47 anos de idade e acima dos 54 anos. Verificamos ainda que cerca de 11%, no caso do sexo, e de 21,1% no caso da idade, optaram por não se identificarem nestas variáveis de caracterização socio-demográfica.

Figura 2 – Trabalhadores do LNEC (em %), que responderam ao inquérito, segundo o sexo

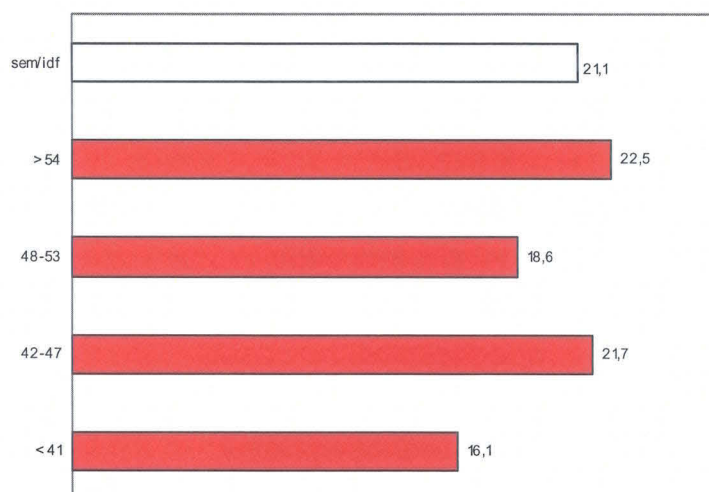


<sup>2</sup> Por se entender que esta opção tem significado analítico optou-se por autonomizar, em todas as variáveis de caracterização demográfica e profissional, os inquiridos que não se identificaram nas variáveis de caracterização e incluir este grupo nas análises específicas da satisfação com as condições de trabalho no LNEC (cf. Ponto 2.2. Análises específicas).

<sup>3</sup> Para efeitos de análise específica, a variável idade foi agrupada em grupos de idade segundo os valores do percentil 25 (41 anos), do percentil 50 (47 anos) e do percentil 75 (53 anos).

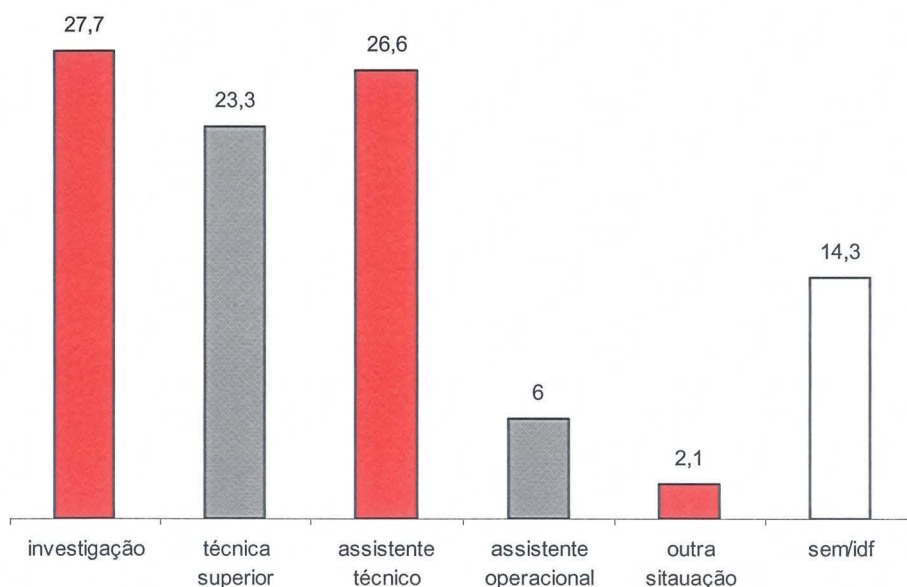


Figura 3 – Trabalhadores do LNEC (em %), que responderam ao inquérito, segundo a idade



A finalizar esta brevíssima caracterização dos trabalhadores do LNEC, que responderam ao inquérito, apresenta-se (cf. Figura 4) a sua distribuição por carreiras<sup>4</sup>. Como pode ser observado, verifica-se uma predominância da carreira de investigação, seguida da de assistente técnico e técnica superior.

Figura 4 – Trabalhadores do LNEC (em %), que responderam ao inquérito, segundo a carreira



<sup>4</sup> A categoria “outras situações” reúne profissionais não directamente associados à missão do LNEC, mas de apoio aos trabalhadores do LNEC (docentes, enfermeiros e outros).

Estes dados, à semelhança do que se referiu para pertença às unidades orgânicas, reflecte a estrutura profissional do LNEC. A opção de alguns trabalhadores não terem respondido às perguntas de caracterização, como já foi referido, não compromete o objectivo de analisar os níveis de satisfação segundo as características demográficas e profissionais<sup>5</sup>.

Ressalve-se ainda que, tendo em consideração que a participação neste inquérito foi optativa, a taxa de resposta obtida é reveladora de um elevado grau de participação.

## 2.2. Análise Geral

No Quadro 1 apresenta-se o nível de satisfação geral revelado pelos trabalhadores do LNEC, bem como a sua desagregação nas três dimensões de condições de trabalho: profissionais, organizacionais e espacio-funcionais. Optou-se por dicotomizar as respostas, agrupando a apreciações negativas (insatisfação) e as positivas (satisfação), permitindo uma leitura mais expedita dos resultados<sup>6</sup>.

Da análise do Quadro 1, e relativamente às condições profissionais, organizacionais e espacio-funcionais, detectam-se diferenças que importa assinalar. Nos aspectos organizacionais regista-se uma satisfação relativamente robusta, com um valor médio de três pontos e percentagens acima de 80% em quatro dos seis parâmetros. Nos aspectos profissionais e espacio-funcionais a avaliação da satisfação é mais ténue, na medida em que o valor médio de satisfação é de 2,6 e 2,7, respectivamente, e as percentagens de trabalhadores que revelam satisfação estão abaixo dos 64% em todos os parâmetros, à excepção da “acessibilidade” (86,6%).

Os quatro parâmetros em que se regista maior satisfação são “o horário de trabalho” (94,2%), “a acessibilidade” (86,6%), “a harmonização entre o trabalho, vida pessoal e situações de saúde” (84,4%), o “envolvimento no cumprimento da missão do LNEC”

---

<sup>5</sup> Apenas em relação ao sexo se regista uma sub-representação da população feminina. Esta limitação é superada uma vez que se optou, como se disse, por analisar autonomamente o grupo que omitiu as suas pertenças demográficas e sócio-profissionais.

<sup>6</sup> A indicação de *insatisfação* aproxima-se dos pontos 1 e 2 da escala enquanto que a manifestação de *satisfação* corresponde aos pontos 3 e 4. As percentagens apresentadas nas duas primeiras colunas foram calculadas em função do número de inquiridos que efectivamente responderam às questões colocadas, cujo total é apresentado na coluna “Total de respostas”. Para mais informação, ver ainda o Anexo 2 que apresenta esta informação de forma desagregada.

(84,0%) e o “ambiente de trabalho” (83,1%). Em todos estes parâmetros o valor médio de satisfação está acima dos 3 pontos.

Quadro 1 – Nível de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espácio-funcionais e satisfação geral

Dimensões de análise	Nível de satisfação		Total de respostas N/%	Média	NR/NS/NA N/%	
	Insatisfação %	Satisfação %				
Condições profissionais	A promoção do enriquecimento profissional	40.2	59.8	500/100.0	2.6	16/3.1
	O investimento em acções de formação / qualificação	44.5	55.5	497/100.0	2.6	19/3.7
	A oportunidade para desenvolver novas competências	39.0	61.0	492/100.0	2.6	24/4.7
	<b>Dimensão Profissional (média)</b>				<b>2.6</b>	-----
Condições organizacionais	A harmonização entre trabalho, vida pessoal e situações de saúde	15.6	84.4	506/100.0	3.2	10/1.9
	A igualdade de tratamento na organização	36.1	63.9	504/100.0	2.7	12/2.3
	O ambiente de trabalho	16.9	83.1	510/100.0	3.2	6/1.2
	O horário de trabalho	5.8	94.2	502/100.0	3.5	14/2.7
	O envolvimento no cumprimento da missão do LNEC	16.0	84.0	486/100.0	3.2	30/5.8
	O sistema de gestão	45.0	55.0	482/100.0	2.5	34/6.6
<b>Dimensão Organizacional (média)</b>				<b>3.0</b>	-----	
Condições espácio-funcionais	Para a recepção de clientes	36.8	63.2	437/100.0	2.7	79/15.3
	A aparência das instalações	45.3	54.7	499/100.0	2.6	17/3.3
	O conforto das instalações (térmico, acústico, iluminação, dimensão dos espaços)	47.1	52.9	505/100.0	2.5	11/2.1
	A higiene e a segurança das instalações	39.4	60.6	502/100.0	2.6	14/2.7
	Os equipamentos existentes (computadores, laboratórios p/ ensaio, etc)	39.2	60.8	492/100.0	2.7	24/4.7
	A acessibilidade (facilidade de contacto e comodidade, localização favorável)	13.4	86.6	500/100.0	3.3	16/3.1
<b>Dimensão Espacio-funcional (média)</b>				<b>2.7</b>	-----	
Balanco Geral	Condições para o desenvolvimento da actividade de investigação	20.8	79.2	390/100.0	2.9	126/24.4

As apreciações menos positivas, onde se regista maior *insatisfação*, incidem sobre “o conforto das instalações” (47,1%), “a aparência das instalações” (45,3%), o “sistema de gestão” (45,0%) e o “investimento em acções de formação/qualificação” (44,5%). Contudo, nestes parâmetros o valor médio de satisfação oscila entre 2,5 e 2,6 pontos, mantendo-se um pouco acima do ponto médio da escala.

Verifica-se também que a maioria dos trabalhadores do LNEC (79,2%) revela satisfação (valor médio de 2,9 pontos<sup>7</sup>) com as condições existentes no Laboratório para o desenvolvimento da actividade de investigação e a insatisfação é claramente minoritária (20,8%). Em todo o caso é neste “balanço geral” que se encontra o valor mais elevado de *não respostas*<sup>8</sup> (24,9%). Tal pode ser explicado pelo facto da pergunta incidir sobre a “actividade de investigação”, e os trabalhadores que não têm uma relação directa com essa actividade terem preferido não fazer uma apreciação<sup>9</sup>.

Numa análise mais específica, poderá interessar adoptar um ângulo de abordagem que privilegie os diferentes parâmetros que compõem as três dimensões (profissionais, organizacionais e espácio-funcionais) das condições de trabalho do LNEC, já que permite identificar os pontos mais positivos e os potenciais pontos críticos para a satisfação dos trabalhadores.

## 2.3. Análise Específica

### 2.3.1. Análise da satisfação em função do sexo dos inquiridos

A análise da satisfação em função do sexo dos inquiridos revelou que as mulheres se encontram mais satisfeitas com as condições organizacionais, principalmente no que se refere ao horário de trabalho e no balanço geral. Encontraram-se apreciações muito aproximadas entre homens e mulheres no que se refere às condições espácio-funcionais, apresentando níveis de satisfação pouco acima da média (2,64) (cf. Quadro 2).

---

<sup>7</sup> Numa escala que varia entre 1 (mínimo) e 4 (máximo).

<sup>8</sup> Reúne as situações de respostas em branco e as de “não sabe/não se aplica”.

<sup>9</sup> Esta possibilidade é consistente com o facto de as *não respostas* terem forte expressão (55%) nos trabalhadores que declararam estar afectos às Direcções de Serviços (DSFP, DSLM e DSRH) e ao CTI.



Relativamente aos homens verifica-se que o nível de satisfação geral está acima da média (2,89), muito embora abaixo do valor médio de satisfação das mulheres (3,06). Verifica-se ainda que os homens se sentem mais satisfeitos com os aspectos ligados às condições organizacionais, nomeadamente em relação ao horário e ao ambiente de trabalho.

Os inquiridos que não se identificaram neste parâmetro apresentam níveis de satisfação menores na média total de todas as dimensões e no balanço geral quando comparados com os homens e as mulheres.

Quadro 2 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral, por sexo

Sexo	Condições Profissionais		Condições Organizacionais		Condições Espacio-funcionais		Balanço geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
M	257	2,69	260	2,98	258	2,65	214	2,89
F	192	2,55	195	3,02	196	2,66	138	3,06
S/ ID	55	2,36	58	2,69	56	2,56	38	2,74
Total <sup>10</sup>	504	2,60	513	2,96	510	2,64	390	2,93

A análise comparativa por sexos revelou que os homens se sentem mais satisfeitos com as condições profissionais do que os inquiridos que não apresentam identificação neste parâmetro. No que toca às condições organizacionais, verifica-se que os homens e as mulheres se sentem mais satisfeitos que os inquiridos que não apresentaram identificação, apesar de estes últimos apresentarem valores aceitáveis de satisfação (valores acima da média).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre sexos nos itens referentes às condições espacio-funcionais. Este resultado indica que os homens, as mulheres e os trabalhadores que não se identificaram neste aspecto apresentam níveis médios e semelhantes de satisfação, ou seja, apresentam valores similares e globalmente acima do ponto médio da escala.

<sup>10</sup> O número total de respostas nas condições profissionais (N=504), organizacionais (N=513), espacio-funcionais (N=510) e no balanço geral (N=390) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (N=516), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação.

O cruzamento entre o balanço geral e o sexo dos inquiridos revelou diferenças estatisticamente significativas, as quais indicam que as mulheres se sentem mais satisfeitas com a instituição LNEC do que os homens e do que os inquiridos que não apresentaram identificação.

### 2.3.2. Análise da satisfação em função da idade dos inquiridos

Em relação ao grau de satisfação por grupos de idade, a análise efectuada identificou, de uma forma geral, um grau de satisfação mais elevado nos grupos etários superior (mais de 54 anos = 3,06) e inferior (abaixo dos 41 anos = 3,01). O grupo etário acima dos 54 anos é também o grupo que mais pontuou na satisfação para com as condições espaço-funcionais. Os trabalhadores que não identificaram a idade são os menos satisfeitos em relação a todas as dimensões das condições de trabalho, muito embora pontuem acima da média nas condições organizacionais (2,72) e no balanço geral (2,64) (cf. Quadro 3).

Quadro 3 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espaço-funcionais e satisfação geral, por grupos de idade

Grupos de idade	Condições Profissionais		Condições Organizacionais		Condições Espaço-funcionais		Balanço geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
< 41 anos	81	2,67	82	3,01	83	2,69	67	3,01
42–47 anos	111	2,70	111	2,99	110	2,66	87	2,94
48–53 anos	94	2,62	95	3,07	95	2,66	75	2,99
> 54 anos	112	2,70	116	3,06	116	2,75	89	3,06
S/ID	106	2,34	109	2,72	106	2,48	72	2,64
Total <sup>11</sup>	504	2,60	513	2,97	510	2,65	390	2,93

Quanto às condições profissionais, assinala-se uma melhor pontuação no grupo etário de mais de 54 anos (2,70) e no grupo entre os 42 e os 47 anos (2,70). O grupo etário entre os 48 e os 53 anos é o que apresenta uma média menor (2,62) de satisfação para com as condições profissionais. Aliás, na dimensão profissional considerada na sua totalidade, as diferenças entre médias só se revelam significativas

<sup>11</sup> O número total de respostas nas condições profissionais (N=504), organizacionais (N=513), espaço-funcionais (N=510) e no balanço geral (N=390) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (N=516), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação.



entre o grupo que não revela a sua idade e os grupos etários de 42 a 47 anos e com mais de 54 anos.

De uma forma geral, as condições organizacionais são as mais valorizadas, pois todos os grupos etários apresentam níveis médios de satisfação superiores aos das outras condições de trabalho. O grupo etário que, nestas condições, apresenta uma satisfação mais positiva (3,07) compreende os indivíduos com idade compreendida entre os 48 e os 53 anos de idade.

De uma forma global, a análise comparativa entre os vários grupos etários revelou que o grupo que não revela a sua idade é aquele que se sente menos satisfeito com todas as condições de trabalho, em confronto com todos os outros grupos respondentes, mas ainda assim relativamente às condições organizacionais este grupo identifica uma pontuação (2,72) acima da média da escala. O grupo etário acima dos 54 anos é, entretanto, aquele que mais valorizou as condições espacio-funcionais (2,75) e se distingue do grupo de trabalhadores que optou por não identificar a sua idade.

Finalmente, e no que se refere ao balanço geral, verificou-se que os trabalhadores que não identificaram o seu grupo etário apresentam níveis de satisfação geral significativamente mais baixos do que todos os grupos etários.

### *2.3.3. Análise da satisfação em função da carreira dos inquiridos*

A análise da satisfação por carreira profissional indicou um nível de satisfação elevado do pessoal da carreira de investigação, sobretudo no que se refere às condições profissionais e às organizacionais. As condições espacio-funcionais são melhor avaliadas pelos assistentes técnicos, enquanto os técnicos superiores e pessoal noutras situações são os que apresentaram valores mais elevados de satisfação no balanço geral (cf. Quadro 4).

A satisfação relativa às condições profissionais quando cruzada com a carreira revelou diferenças significativas, indicando que o grupo dos investigadores apresenta níveis significativamente mais elevados de satisfação do que o pessoal de todas as outras carreiras.

A análise comparativa entre as carreiras no que se refere às condições organizacionais indicou diferenças significativas entre elas, as quais indicaram que os investigadores e o pessoal noutras situações avaliam de forma mais positiva estas

condições do que os trabalhadores que não se identificaram neste parâmetro, apesar de estes apresentarem um nível de satisfação acima da média (2,78).

Quadro 4 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espácio-funcionais e satisfação geral, por carreira

Carreira	Condições Profissionais		Condições Organizacionais		Condições Espácio-funcionais		Balanço geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
Investigação	141	3,03	143	3,02	143	2,72	138	2,95
Técnico superior	119	2,64	119	2,93	119	2,58	92	2,99
Assistente técnico	134	2,43	136	3,02	134	2,73	92	2,95
Assistente operacional	28	2,17	31	3,09	30	2,67	24	2,92
Outras situações	10	1,90	10	3,16	11	2,52	1	3,00
S/ID	72	2,29	74	2,78	73	2,49	43	2,74
Total <sup>12</sup>	504	2,60	513	2,97	510	2,65	390	2,93

A análise comparativa entre as carreiras para as condições espácio-funcionais e para o balanço geral não revelou a presença de diferenças significativas entre os grupos, subentendendo que todos os trabalhadores avaliam estas condições de forma semelhante.

#### 2.3.4. Análise da satisfação em função da unidade orgânica dos inquiridos

No que se refere às condições profissionais, os trabalhadores mais satisfeitos com esta dimensão são os do DBB, do DT, da DSRH e do CQC, enquanto os mais insatisfeitos são os trabalhadores da DSLM, do CTI, da DSFP e os sem identificação neste parâmetro (cf. Quadro 5).

No que toca à satisfação com as condições organizacionais, verifica-se que os trabalhadores da DSRH são os mais satisfeitos, seguidos dos do DT, CQC, CD e DG (ambos com níveis semelhantes de satisfação), do DBB e da DSLM. Os trabalhadores menos satisfeitos, mas ainda assim com valores acima da média, são os que não se identificaram neste parâmetro e os do CTI.

<sup>12</sup> O número total de respostas nas condições profissionais (N=504), organizacionais (N=513), espácio-funcionais (N=510) e no balanço geral (N=390) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (N=516), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação.



Quadro 5 – Grau de satisfação com as condições profissionais, organizacionais, espácio-funcionais e satisfação geral, por unidade orgânica

Unidade orgânica	Condições Profissionais		Condições Organizacionais		Condições Espácio-funcionais		Balanço geral	
	N	Média	N	Média	N	Média	N	Média
CD	10	2,50	10	3,14	10	2,76	6	3,33
CIC	17	2,52	17	2,92	17	2,39	15	2,80
CQC	10	2,95	10	3,17	10	3,30	8	3,25
CTI	10	2,13	10	2,66	10	2,65	5	2,40
DSFP	36	2,20	37	2,85	37	2,62	22	3,00
DSLML	31	1,93	33	3,03	32	2,95	18	3,39
DSRH	31	3,00	31	3,42	31	2,97	10	3,30
DBB	37	3,11	37	3,13	37	2,92	30	3,37
DED	47	2,81	48	2,95	48	2,43	44	2,73
DE	37	2,65	39	2,91	39	2,60	35	2,89
DG	37	2,77	37	3,14	37	2,58	33	2,94
DHA	52	2,67	52	2,90	52	2,47	46	2,76
DM	36	2,78	36	2,97	36	2,61	34	3,03
DT	24	3,08	24	3,19	24	2,72	24	3,00
S/ ID	89	2,23	92	2,70	90	2,53	60	2,72
Total <sup>13</sup>	504	2,60	513	2,96	510	2,64	390	2,93

Relativamente às condições espácio-funcionais, os trabalhadores do CQC são os mais satisfeitos, enquanto os trabalhadores do DHA e do CIC são os que apresentam mais insatisfeitos acerca deste tipo de condições, não atingindo sequer um nível de satisfação mediano.

No que respeita ao balanço geral da satisfação, verificou-se que os trabalhadores do CTI são os que se sentem mais insatisfeitos (2,40), não atingindo sequer o ponto médio da escala de resposta (2.5). Os trabalhadores das DSLML, DSRH e DSFP e dos DBB, CD, CQC, DM e DT são os que apresentam níveis de satisfação mais elevados (acima do nível 3.0 da escala de resposta).

<sup>13</sup> O número total de respostas nas condições profissionais (N=504), organizacionais (N=513), espácio-funcionais (N=510) e no balanço geral (N=390) não corresponde ao número total de respondentes ao inquérito (N=516), devido à ausência de respostas aos itens específicos da avaliação da satisfação.

### 3. Considerações Finais

Da análise efectuada nesta fase, verifica-se que a maioria dos trabalhadores do LNEC (79,2%) revela satisfação com as condições existentes para o desenvolvimento da actividade de investigação e a insatisfação é claramente minoritária (20,8%). A satisfação com as condições de trabalho no LNEC é corroborada pela média da satisfação com o balanço geral (2,90) (cf. Quadro 1).

Destaca-se ainda que nas condições organizacionais se regista uma satisfação positiva e consistente (3,00), enquanto nas condições profissionais (2,60) e espacio-funcionais (2,70) a satisfação revelou-se mais ténue, muito embora acima da média.

Relativamente às condições profissionais, os três aspectos avaliados recebem a mesma pontuação (2,60), revelando uma avaliação acima da média deste tipo de condições de trabalho, e os níveis de satisfação atingem níveis entre os 56,0% e os 61,0%.

Dentro das condições organizacionais, os itens que receberam apreciações mais positivas foram “o horário de trabalho”, “a harmonização entre o trabalho, vida pessoal e situações de saúde”, “o envolvimento no cumprimento da missão do LNEC” e o “ambiente de trabalho”.

Os aspectos referentes às condições espacio-funcionais que receberam avaliações mais positivas foram “a acessibilidade”, as condições “para a recepção de clientes” e “os equipamentos existentes e a recepção de clientes”, estas últimas com a mesma pontuação.

Os aspectos em que os trabalhadores revelam maior satisfação são os itens referentes ao “horário de trabalho”, à “acessibilidade”, à “harmonização entre trabalho, vida pessoal e situações de saúde” e “o envolvimento no cumprimento da



missão do LNEC”. Os aspectos que concentram a menor satisfação dos trabalhadores incidem sobre “o conforto das instalações”, “a aparência das instalações”, “o investimento em acções de formação/qualificação” e “o sistema de gestão”, apesar de as avaliações se situarem em torno do ponto médio da escala de resposta (2.50).

Na análise por sexo, verificamos que as mulheres avaliam melhor as condições organizacionais (horário de trabalho) e o balanço geral. Encontram-se, ainda, apreciações muito aproximadas nas condições espacio-funcionais, onde homens (2,65) e mulheres (2,66) apresentaram níveis de satisfação um pouco acima da média. Os homens sentem-se mais satisfeitos com os aspectos ligados à dimensão organizacional (ambiente de trabalho). Apesar de apresentarem níveis médios de satisfação, os respondentes que não se identificaram neste parâmetro apresentaram níveis de satisfação mais baixos do que os homens e as mulheres (cf. Quadro 2).

O balanço geral da satisfação por grupos etários identifica uma apreciação mais positiva nos extremos etários, ou seja, acima dos 54 anos e abaixo dos 41 anos. Adicionalmente, os trabalhadores mais velhos (acima dos 54 anos) são aqueles que mais pontuam na satisfação para com as condições espacio-funcionais. De uma forma geral, as condições organizacionais são as mais valorizadas, pois todos os grupos etários apresentam valores médios de satisfação superiores ao verificado nos outros tipos de condições de trabalho. Os trabalhadores que não identificaram a idade são os que se apresentaram menos satisfeitos em relação às condições de trabalho profissionais e espacio-funcionais, mas que avaliaram as condições organizacionais e o balanço geral como positivas (cf. Quadro 3).

A análise da satisfação cruzada com o parâmetro “carreira” indicou que o pessoal da carreira de investigação apresenta um nível de satisfação médio elevado, sobretudo em relação às condições profissionais e às organizacionais. As condições espacio-funcionais são avaliadas mais positivamente pelos assistentes técnicos. Os técnicos superiores e o pessoal “noutras situações” são os que apresentaram valores mais elevados de satisfação no balanço geral (cf. Quadro 4).

A análise do balanço geral por unidade orgânica revelou uma média de satisfação global (2,93) relativamente acima do ponto médio da escala de resposta (2.50). Desta análise destacaram-se os níveis de satisfação manifestada pelos trabalhadores da DSRH, do DBB, do CQC e do DT que pontuam acima do ponto 3.0 da escala de resposta em três condições. Os trabalhadores mais insatisfeitos, ou seja, os que pontuaram abaixo ou muito próximo do ponto 2.0 da escala de resposta foram os

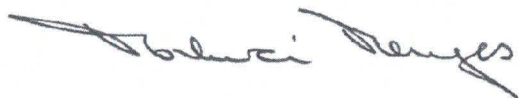
trabalhadores da DSLM, do CTI, da DSFP e os que não se identificaram na avaliação das condições profissionais (cf. Quadro 5).

Uma análise mais aprofundada destes resultados permitirá uma avaliação mais pormenorizada do cruzamento entre os itens de cada um dos tipos de condições (profissionais, organizacionais, espacio-funcionais) e os parâmetros de caracterização demográfica e profissional, bem como a identificação dos itens que concorrem para a manifestação da satisfação geral para com as condições de trabalho que o LNEC oferece aos seus trabalhadores.

Lisboa e Laboratório Nacional de Engenharia Civil, em Março de 2010.

**VISTO**

A Chefe do Núcleo de Ecologia Social



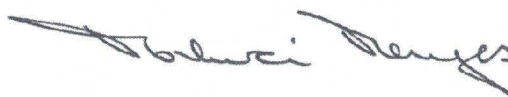
Marluci Menezes

O Director de Departamento de Edifícios

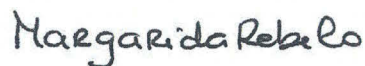


Carlos Alberto de Brito Pina

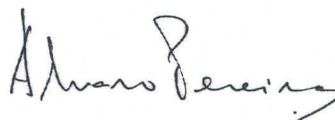
**AUTORIA**



Marluci Menezes  
Geógrafa/Antropóloga  
Investigadora Auxiliar



Margarida Rebelo  
Psicóloga Social  
Investigadora Auxiliar



Álvaro Pereira  
Sociólogo  
Técnico Superior



João Craveiro  
Sociólogo  
Investigador Auxiliar





# Anexo 1 – Fac-Simile do Instrumento de Inquirição



## ANÁLISE DA SATISFAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO LNEC

### INQUÉRITO AOS TRABALHADORES

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.

Agradecemos que responda às seguintes questões:

#### Caracterização dos respondentes

1. Sexo 

M		F	
---	--	---	--
2. Idade 

--	--
3. Qual é a carreira a que pertence? \_\_\_\_\_
4. Qual é a unidade orgânica (departamento, centro e direcção de serviço) em que está integrado? \_\_\_\_\_

Atribua uma pontuação de 1 (*mínimo*) a 4 (*máximo*) aos parâmetros abaixo discriminados.

#### Grau de satisfação com as seguintes condições ...

##### 1. Profissionais

- 1.1. A promoção do enriquecimento profissional
- 1.2. O investimento em acções de formação / qualificação
- 1.3. A oportunidade para desenvolver novas competências

-				+				N/sabe N/se aplica
1	2	3	4	1	2	3	4	

##### 2. Organizacionais

- 2.1. A harmonização entre trabalho, vida pessoal e situações de saúde
- 2.2. A igualdade de tratamento na organização
- 2.3. O ambiente de trabalho
- 2.4. O horário de trabalho
- 2.5. O envolvimento no cumprimento da missão do LNEC
- 2.6. O sistema de gestão

-				+				N/sabe N/se aplica
1	2	3	4	1	2	3	4	

##### 3. Espacio-funcionais

- 3.1. Para a recepção de clientes
- 3.2. A aparência das instalações
- 3.3. O conforto das instalações (térmico, acústico, iluminação, dimensão dos espaços)
- 3.4. A higiene e a segurança das instalações
- 3.5. Os equipamentos existentes (computadores, laboratórios p/ ensaio, etc)
- 3.6. A acessibilidade (facilidade de contacto e comodidade, localização favorável)

-				+				N/sabe N/se aplica
1	2	3	4	1	2	3	4	

Fazendo um balanço geral, como classifica as condições existentes no LNEC para o desenvolvimento da actividade de investigação

-				+				N/sabe N/se aplica
1	2	3	4	1	2	3	4	

**Muito obrigado pela sua colaboração!**





## Anexo 2 – Grau de satisfação com aspectos profissionais, organizacionais, espacio-funcionais e satisfação geral

Grau de satisfação		1	2	3	4	RB	TOTAL	Média	DP
Profissionais	A promoção do enriquecimento profissional	N 77	124	209	90	16	516	2,62	0,95
		% 14.9	24.0	40.5	17.4	3.1	100.0		
	O investimento em acções de formação / qualificação	N 77	144	195	81	19	516	2,56	0,93
		% 14.9	27.9	37.8	15.7	3.7	100.0		
A oportunidade para desenvolver novas competências	N 80	112	206	94	24	516	2,63	0,96	
	% 15.5	21.7	39.9	18.2	4.7	100.0			
<i>Condições Profissionais</i>								2,60	0,85
Organizacionais	A harmonização entre trabalho, vida pessoal e situações de saúde	N 19	60	240	187	10	516	3,17	0,78
		% 3.7	11.6	46.5	36.2	1.9	100.0		
	A igualdade de tratamento na organização	N 56	126	215	107	12	516	2,74	0,91
		% 10.9	24.4	41.7	20.7	2.3	100.0		
	O ambiente de trabalho	N 10	76	234	190	6	516	3,18	0,75
		% 1.9	14.7	45.3	36.8	1.2	100.0		
	O horário de trabalho	N 9	20	183	290	14	516	3,50	0,66
		% 1.7	3.9	35.5	56.2	2.7	100.0		
O envolvimento no cumprimento da missão do LNEC	N 15	63	242	166	30	516	3,15	0,75	
	% 2.9	12.2	46.9	32.2	5.8	100.0			
O sistema de gestão	N 54	163	224	41	34	516	2,52	0,80	
	% 10.5	31.6	43.4	7.9	6.6	100.0			
<i>Condições Organizacionais</i>								2,97	0,57
Espacio-funcionais	Para a recepção de clientes	N 31	130	207	69	79	516	2,71	0,81
		% 6.0	25.2	40.1	13.4	15.3	100.0		
	A aparência das instalações	N 51	175	211	62	17	516	2,56	0,83
		% 9.9	33.9	40.9	12.0	3.3	100.0		
	O conforto das instalações (térmico, acústico, iluminação, dimensão dos espaços)	N 76	162	207	60	11	516	2,49	0,88
		% 14.7	31.4	40.1	11.6	2.1	100.0		
	A higiene e a segurança das instalações	N 55	143	229	75	14	516	2,64	0,86
		% 10.7	27.7	44.4	14.5	2.7	100.0		
Os equipamentos existentes (computadores, laboratórios p/ ensaio, etc)	N 45	148	233	66	24	516	2,65	0,82	
	% 8.7	28.7	45.2	12.8	4.7	100.0			
A acessibilidade (facilidade de contacto e comodidade, localização favorável)	N 15	52	214	219	16	516	3,27	0,76	
	% 2.9	10.1	41.5	42.4	3.1	100.0			
<i>Condições Espacio-funcionais</i>								2,65	0,67
Balanço Geral	Condições para o desenvolvimento da actividade de investigação	N 11	70	243	66	126	516	2,93	0,67
		% 2.1	13.6	47.1	12.8	24.4	100.0		

Legenda: RB = respostas em branco; DP = desvio-padrão



