



ISEL
INSTITUTO SUPERIOR DE
ENGENHARIA DE LISBOA

Relatório

INQUÉRITO A FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES
Sistema Interno de Garantia da Qualidade

2016

FICHA TÉCNICA

- Título:** Relatório
Inquérito a Funcionários Não docentes
2016
- Autoria:** Gabinete de Auditoria e Qualidade
- Edição:** ISEL
- Data:** dezembro de 2016 (Elaboração)
março de 2017 (Reavaliação)
- Local de Edição:** ISEL - Instituto Superior de Engenharia de Lisboa
Rua Conselheiro Emídio Navarro, 1
1959-007 Lisboa.
- Aprovado:** Pelo Presidente do ISEL em 13 de março de 2017, com parecer favorável do Conselho de Gestão de 06 de março de 2017.



ÍNDICE

1. Enquadramento	4
1.1 INTRODUÇÃO	4
1.2 METODOLOGIA	4
1.3 AMOSTRA	4
2. comparação dos resultados - Resumo	5
3. apresentação dos resultados.....	6
3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	6
3.1.1 <i>Carreira</i>	6
3.1.2 <i>Anos de serviço no ISEL</i>	6
3.2 AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO	7
3.2.1 <i>Ambiente de trabalho</i>	7
3.2.2 <i>Componente relacional e clima de trabalho</i>	8
3.2.3 <i>Apoio institucional</i>	9
3.2.4 <i>Condições gerais de desempenho (Instalações)</i>	10
3.3 UTILIZAÇÃO DE TRANSPORTES PÚBLICOS.....	11
3.4 HORÁRIO COMPATÍVEL COM OS TRANSPORTES PÚBLICOS	11
3.5 PERCEÇÃO DA PROFISSÃO ENQUANTO FUNCIONÁRIO NÃO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR POLITÉCNICO	12
4. Oportunidades de melhoria	13
4.1 MODELO DO INQUÉRITO	13
4.2 DECORRENTES DOS RESULTADOS.....	13
5. Anexos	15
5.1 MODELO DE INQUÉRITO A FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES	15
5.2 EMAIL ENVIADO AOS FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES	19
5.3 LEMBRETE ENVIADO AOS FUNCIONÁRIOS NÃO DOCENTES	19

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1.	Comparação dos resultados de 2014 a 2016	5
Tabela 2.	Análise das respostas por carreira	6
Tabela 3.	Análise por anos de serviço no ISEL	6
Tabela 4.	Satisfação com o ambiente de trabalho	7
Tabela 5.	Satisfação com a componente relacional e clima de trabalho	8
Tabela 6.	Satisfação com o apoio institucional.....	9
Tabela 7.	Satisfação com as Condições Gerais de Desempenho	10
Tabela 8.	Perceção da profissão	12

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Satisfação com o ambiente de trabalho	8
Gráfico 2.	Satisfação com a componente relacional e clima de trabalho	9
Gráfico 3.	Satisfação com o apoio institucional.....	10
Gráfico 4.	Satisfação com as condições gerais de desempenho	11

1. ENQUADRAMENTO

1.1 Introdução

De acordo com o previsto no Sistema Interno de Garantia da Qualidade, mais concretamente no GAQ.RG.01.02: Regulamento de Qualidade do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, aprovado em 19 de abril de 2016, anualmente, em setembro, é efetuado o inquérito aos funcionários não docentes, sob a responsabilidade do Presidente do ISEL, estando previsto que a execução do mesmo seja uma atividade do Gabinete de Auditoria e Qualidade.

O modelo de inquérito utilizado tem por base o modelo aprovado (GAQ.MD.14.01, aprovado a 19 de maio de 2016), no qual foram feitas alguns ajustes. No ponto 5.1 é apresentado o modelo enviado.

Este inquérito tem como objetivo recolher informação sobre o grau de satisfação dos funcionários não docentes quanto às condições de trabalho possibilitando, desta forma, a identificação de eventuais oportunidades de melhoria.

1.2 Metodologia

Este inquérito foi disponibilizado aos funcionários não docentes em funções à data de lançamento do inquérito, através da plataforma *Limesurvey*, e reporta à avaliação do ano de 2016.

A 24 de novembro de 2016, os funcionários não docentes foram convidados a participar no inquérito até dia 30 de novembro de 2016, através de uma mensagem de correio eletrónico, enviada pelo Gabinete de Auditoria e Qualidade, via *Limesurvey*.

No dia 2 de dezembro foi enviado um lembrete a informar da prorrogação do prazo, tendo o inquérito sido encerrado no dia 6 de dezembro. As mensagens do convite e do lembrete constam nos pontos 5.2 e 5.3.

Esta prorrogação teve em vista potenciar o maior número de respostas.

1.3 Amostra

Do universo de 118 funcionários não docentes, o inquérito foi respondido por 40 funcionários, o que corresponde a uma participação de 33,9%.

As tabelas de apresentação de resultados, constantes no ponto 3.1, incluem o universo dos funcionários não docentes, para que se possam identificar e relacionar os elementos caracterizadores deste universo.

2. COMPARAÇÃO DOS RESULTADOS - RESUMO

O universo dos inquiridos foram os funcionários não docentes em funções no ISEL a 31 de dezembro de 2016, que perfaziam um total de 118 funcionários. Na sua maioria estavam divididos pelas carreiras de técnicos superiores (35,6%) e assistentes técnicos (32,2%) e tinham à data, em larga percentagem, mais de 15 anos de trabalho no ISEL (46,6%).

Comparando a caracterização dos funcionários não docentes de 2014 a 2016 (ao nível das respostas) continua-se a ter nos Técnicos Superiores o grupo com maior índice de resposta assim como os funcionários com mais de 10 anos de serviço no ISEL.

Ao nível da satisfação, em termos genéricos, estão menos satisfeitos com as “Condições Gerais de Desempenho” e mais satisfeitos com o “Horário Compatível com os Transportes Públicos”. Quando se detalha cada um dos aspetos inquiridos, estão menos satisfeitos com “Os estabelecimentos que comercializam refeições na unidade orgânica”, “As instalações de bar existentes na unidade orgânica” e com o “Apoio para participar em ações de formação”. Estando mais satisfeitos com o “Relacionamento com a chefia direta”, “Relacionamento com os Estudantes” e o “Apoio do superior hierárquico para a realização das suas funções”.

Pela primeira vez desde 2014, um dos critérios obteve a pontuação “Insatisfeito” (apesar de muito próximo do “Indiferente”) para o qual devem ter contribuído a falta de apoio para participar em ações de formação e a formação desadequada para as funções que desempenham.

Notou-se uma ligeira subida no nível de satisfação em relação à “Componente relacional e clima de trabalho”, com ligeiras subidas em quase todos os seus componentes.

Pela tabela que se apresenta em seguida, com o resumo dos 3 últimos anos avaliados, conseguimos verificar a oscilação dos parâmetros avaliados, sendo que se pode realçar dois aspetos: pela positiva, os funcionários reconhecem que os seus horários se adequam aos horários dos meios de transporte que utilizam para se deslocar de e para o ISEL (a alteração efetuada em 2015, fazendo a distinção de quem utilizada ou não transportes públicos, fez-se notar consideravelmente este ano), e pela negativa o reconhecimento dos funcionários de que a falta de formação para as suas funções ou a atualização de conhecimentos contribuem negativamente para o seu desempenho.

Condições Gerais de Desempenho	2014	2015	2016
3.1 Ambiente de trabalho	3,4	3,4	3,5
3.2 Componente relacional e clima de trabalho	3,9	3,9	4,0
4.1 Apoio institucional	3,4	3,3	3,4
4.2 Condições gerais de desempenho (Instalações)	3,2	3,1	2,9
4.4 Horário compatível com os transportes públicos	3,8	3,6	4,2
5. Satisfação com a profissão enquanto funcionário não docente no ensino superior politécnico	3,6	3,5	3,4

Tabela 1. Comparação dos resultados de 2014 a 2016

3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

3.1 Caracterização dos funcionários

3.1.1 Carreira

O Mapa de Pessoal Não Docente prevê o enquadramento dos funcionários em diversas carreiras, nomeadamente: Dirigente (1º, 2º, 3º e 5º grau), na carreira geral (técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais) e na carreira de informática (estes distribuídos por 3 diferentes categorias, que não foram este ano de 2016 subdivididas).

Relativamente às respostas obtidas, os técnicos superiores foram a categoria com maior número de respostas (55,0%). De notar que nenhum dos funcionários da carreira de informática respondeu ao inquérito e que mais uma vez foi residual o número de respostas junto dos Assistentes Operacionais.

Relativamente à análise das respostas obtidas face ao universo de funcionários não docentes concluiu-se que apesar dos técnicos superiores representarem a categoria com maior percentagem de resposta, foram os dirigentes do ISEL quem obteve a maior percentagem de respostas (66,7%).

Carreira	Respostas	Universo	% Respostas	% Respostas no Universo
Dirigentes (Cargos não inseridos em carreiras)	6	9	15,0	66,7
Carreira Geral - Técnico Superior	22	42	55,0	52,4
Carreira Geral - Assistente Técnico	7	38	17,5	18,4
Carreira Geral - Assistente Operacional	5	21	12,5	23,8
Carreira de Informática	0	8	0,0	0,0
Total	40	118	100,0	33,9

Tabela 2. Análise das respostas por carreira

3.1.2 Anos de serviço no ISEL

A grande maioria dos funcionários não docentes que respondeu ao inquérito trabalha no ISEL há mais de 10 anos.

Relativamente à análise das respostas obtidas face ao universo, verifica-se uma menor participação (24,1%) no grupo de funcionários que trabalha no ISEL há mais de 5 e menos de 10 anos.

Anos de Serviço	Respostas	Universo	% Respostas	% Resposta no Universo
Menos de 5 anos	3	8	7,5	37,5
Mais de 5 e menos de 10 anos	7	29	17,5	24,1
Mais de 10 e menos de 15 anos	12	26	30,0	46,2
Mais de 15 anos	18	55	45,0	32,7
Total	40	118	100,0	33,9

Tabela 3. Análise por anos de serviço no ISEL

3.2 Avaliação da satisfação

A segunda parte do inquérito era dedicada à recolha da opinião dos funcionários não docentes sobre os seguintes aspetos: Ambiente de trabalho, Componente relacional e clima de trabalho, Apoio institucional e condições gerais de desempenho.

A escala utilizada foi:

1	2	3	4	5
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito

Relativamente à avaliação da satisfação de cada uma das questões caracterizadoras dos diversos aspetos indicados neste ponto, apresenta-se o nível médio de satisfação obtido a partir das opiniões dadas (média ponderada), e a partir destas, apresenta-se a média ponderada de satisfação do próprio aspeto em análise.

3.2.1 Ambiente de trabalho

Os resultados indicam que, em média, os funcionários não docentes têm uma opinião “Satisfeito” quanto às questões relacionadas com o ambiente de trabalho (média de 3,5).

De entre este grupo de questões, as que recolheram mais fraca satisfação estão relacionadas com a formação, mais concretamente com o apoio para participação em ações de formação e com a adequação da formação recebida às funções desempenhadas.

As questões com maior nível de satisfação, foram o apoio do superior hierárquico para a realização das funções (média de 4,1) e com uma média de 3,8 o grau de autonomia no exercício de funções e o ambiente de trabalho em equipa.

Se compararmos os resultados obtidos este ano (2016), com os resultados do ano passado (2015), item a item, verificamos que existe uma ligeira melhoria no nível de satisfação dos inquiridos, mesmo nos que se encontram avaliados como aspetos negativos. O que se acabou por refletir um pouco na subida da satisfação global sobre o ambiente de trabalho (média de 3,5).

Ambiente de Trabalho	Média		
	2014	2015	2016
Estabilidade no trabalho	3,7	3,6	3,7
Apoio do superior hierárquico para a realização das suas funções	3,9	3,8	4,1
Ambiente de trabalho em equipa	3,7	3,5	3,8
Grau de autonomia no exercício de funções	3,8	3,8	3,8
Reconhecimento do trabalho	3,4	3,4	3,5
Adequação das instalações às tarefas a desempenhar	3,2	3,4	3,5
Acesso a meios informáticos	3,3	3,5	3,6
Acesso à informação necessária ao desempenho de funções	3,5	3,5	3,6
Adequação da formação recebida às funções que desempenha	2,8	2,8	2,9
Apoio para participar em ações de formação	2,6	2,3	2,7
Média	3,4	3,4	3,5

Tabela 4. Satisfação com o ambiente de trabalho

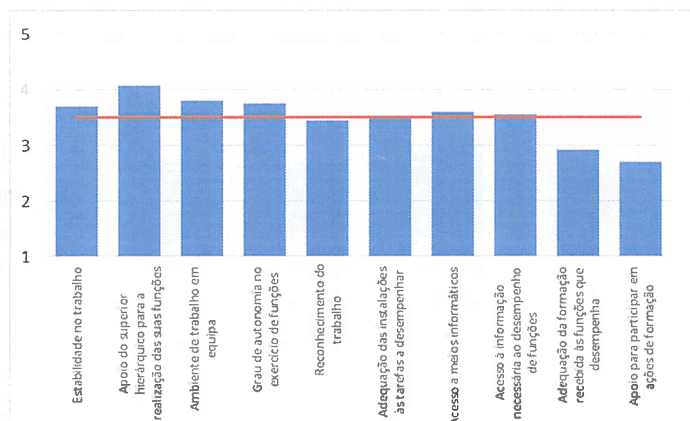


Gráfico 1. Satisfação com o ambiente de trabalho

3.2.2 Componente relacional e clima de trabalho

Relativamente aos itens associados à componente relacional e clima de trabalho, verifica-se que os funcionários não docentes que responderam ao inquérito estão satisfeitos (média 4,0).

Apesar do nível de satisfação ser positivo e estar muito perto do satisfatório (média de 3,8 e 3,9 respetivamente) o grau de satisfação relativamente às funções desempenhadas e a qualidade das relações humanas entre os colegas foram as questões menos pontuadas.

Os aspetos mais pontuados foram, o relacionamento com a chefia direta (média de 4,2) e o relacionamento com os estudantes (média de 4,1).

Quando comparamos os resultados obtidos nas questões da componente relacional e clima de trabalho deste inquérito com os obtidos no ano de 2015, verificamos que são aproximados, existindo algumas variações (quase todas positivas) o que levou ao aumento da satisfação geral e a correspondente subida da média.

Componente Relacional e Clima de Trabalho	Média		
	2014	2015	2016
Qualidade das relações humanas entre os colegas	3,7	3,6	3,9
Relacionamento com a chefia direta	4,2	4,0	4,2
Relacionamento com os docentes	3,8	4,1	4,0
Relacionamento com os estudantes	4,1	4,2	4,1
Grau de satisfação relativamente às funções desempenhadas	3,6	3,6	3,8
Média	3,9	3,9	4,0

Tabela 5. Satisfação com a componente relacional e clima de trabalho

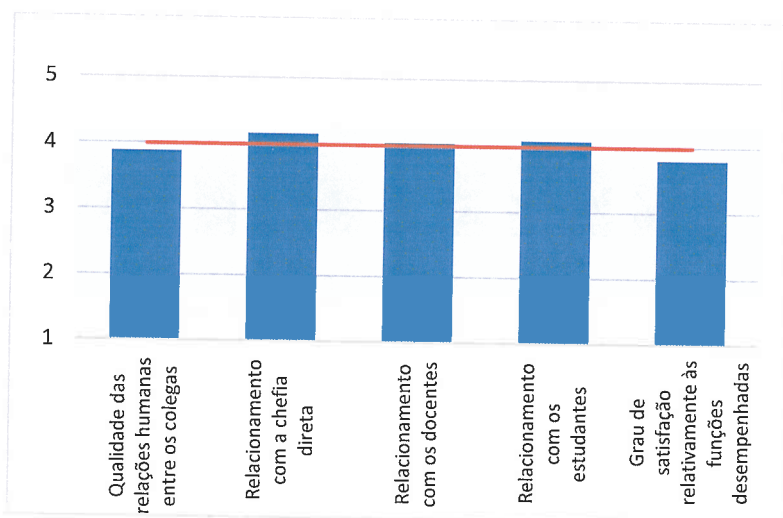


Gráfico 2. Satisfação com a componente relacional e clima de trabalho

3.2.3 Apoio institucional

No que concerne ao apoio institucional, as respostas indicam que os funcionários não docentes têm opinião positiva relativamente ao apoio na resolução de problemas pessoais (horários, dispensas de serviço, etc.) sendo a menos pontuada o apoio para progressão na carreira e desenvolvimento profissional.

De referir que o aspeto menos pontuado teve este ano de 2016 uma descida com uma média de resposta negativa (Insatisfeito, com 2,8) enquanto no ano anterior os funcionários não docentes estavam “Indiferentes” a este aspeto.

Apoio Institucional	Média		
	2014	2015	2016
Na resolução de problemas pessoais (horários, dispensas, etc.)	3,8	3,7	3,9
Na resolução de problemas profissionais (funções, relacionamentos, etc.)	3,3	3,4	3,5
Na progressão na carreira e desenvolvimento profissional	2,9	3,0	2,8
Média	3,4	3,3	3,4

Tabela 6. Satisfação com o apoio institucional

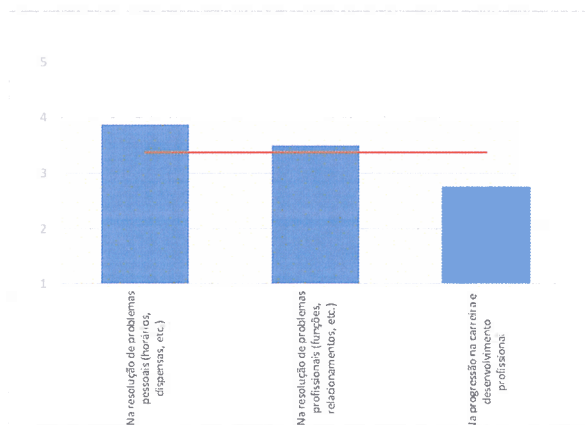


Gráfico 3. Satisfação com o apoio institucional

3.2.4 Condições gerais de desempenho (Instalações)

Os funcionários não docentes consideraram este ano que a apreciação às “Condições gerais de desempenho” mereciam uma avaliação de “Insatisfeitos”. Notou-se que todos os *itens* desta categoria desceram desde o ano de 2014.

Todos os itens avaliados nesta categoria sofreram uma descida relativamente ao ano transato, sendo de realçar a insatisfação com as instalações de bar existentes no ISEL (2,5), com os estabelecimentos que comercializam refeições no ISEL (2,4) e ainda com os locais disponibilizados pelo ISEL para consumir as refeições confeccionadas em casa (2,9).

Condições Gerais de Desempenho	Média		
	2014	2015	2016
Qual a sua opinião sobre os estabelecimentos que comercializam refeições na unidade orgânica	2,7	2,6	2,4
Qual a sua opinião sobre as instalações de bar existentes na unidade orgânica	2,8	2,7	2,5
Qual a sua opinião sobre os locais disponibilizados pela unidade orgânica onde os funcionários podem consumir a refeição confeccionada em casa	3,2	3,2	2,9
Qual a sua opinião sobre a higiene e limpeza das instalações em geral	3,6	3,3	3,1
Qual a sua opinião sobre os serviços de vigilância e de segurança em geral	3,8	3,7	3,6
Média	3,2	3,1	2,9

Tabela 7. Satisfação com as Condições Gerais de Desempenho

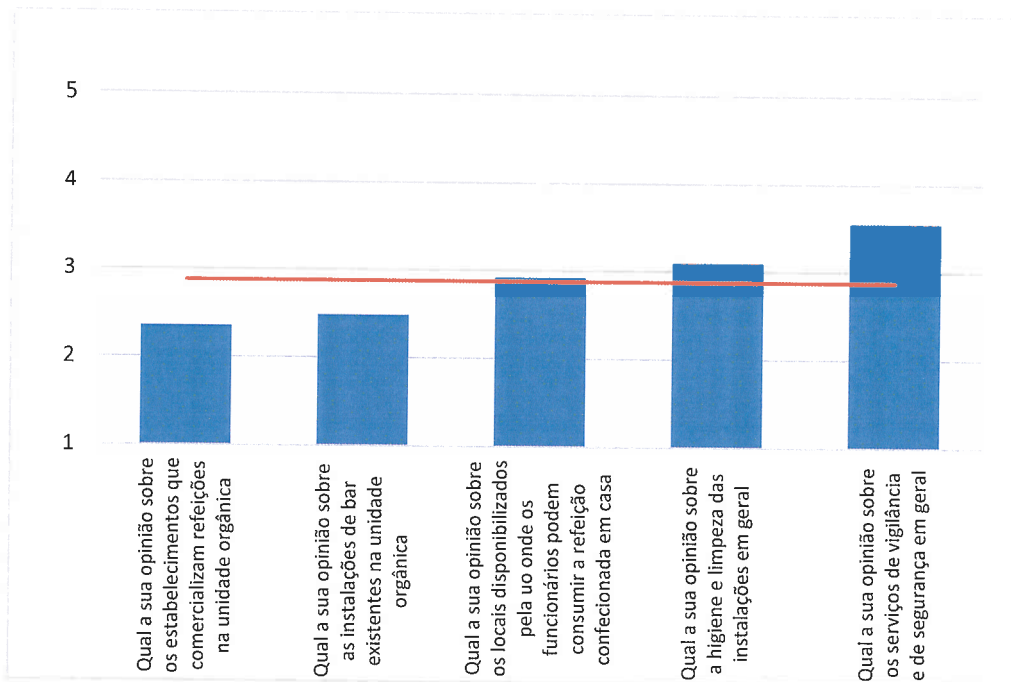


Gráfico 4. Satisfação com as condições gerais de desempenho

3.3 Utilização de transportes públicos

A maioria dos funcionários não docentes (62,5%), não utiliza os transportes públicos na sua deslocação para a unidade orgânica.

3.4 Horário compatível com os transportes públicos

Foi pedido aos inquiridos que assinalaram utilizar os transportes públicos na sua deslocação para o ISEL, para se pronunciarem quanto à relação entre o horário de trabalho e o horário dos transportes que utiliza diariamente.

A escala utilizada foi:

1	2	3	4	5
Muito Incompatível	Incompatível	Indiferente	Compatível	Muito Compatível

Os inquiridos classificam como “Compatível” a adequação e compatibilidade dos transportes públicos ao horário de trabalho que praticam, média ponderada de 4,2 (em 2015 o valor foi de 3,6).

3.5 Perceção da profissão enquanto funcionário não docente no Ensino Superior Politécnico

A maioria dos funcionários não docentes que se pronunciaram (55,0%) encontram-se satisfeitos com a sua profissão, enquanto funcionários não docentes no ensino superior politécnico. A maior percentagem de respostas recaiu numa apreciação positiva desta perceção com 62,5%, contra 27,5% que classificaram este aspeto como negativo.

Perceção da Profissão	2014		2015		2016	
	Respostas	%	Respostas	%	Respostas	%
Muito Insatisfeito	2	5,9	4	9,5	2	5,0
Insatisfeito	5	14,7	4	9,5	9	22,5
Indiferente	1	2,9	6	14,3	3	7,5
Satisfeito	20	58,8	22	52,4	22	55,0
Muito Satisfeito	5	14,7	6	14,3	3	7,5
Não sei	1	2,9	0	0,0	1	2,5
Total	34	100,0	42	100,0	10	100,0

Tabela 8. Perceção da profissão

4. OPORTUNIDADES DE MELHORIA

Salienta-se, para reflexão, algumas oportunidades de melhoria, identificadas com base nos resultados da avaliação dos vários itens. O critério utilizado teve por base os itens com pontuação abaixo de 3.

Algumas das avaliações feitas pelos inquiridos em anteriores inquéritos de avaliação da satisfação são coincidentes, o que reforça a necessidade de implementação das oportunidades de melhoria sugeridas nos anteriores relatórios.

4.1 Modelo do Inquérito

OM 1. Rever a questão “Número de anos de serviço no ISEL”, de forma a contemplar a possibilidade de não identificação possível dos funcionários que respondem. Desta forma, talvez voltar à opção de hipóteses de resposta por patamares.

OM 2. No grupo de questões “Condições gerais de desempenho”, alterar para “Condições gerais das instalações”. Esta alteração prende-se com o facto de que todos os aspetos avaliados neste grupo se referem às instalações da unidade orgânica, além de que todos os aspetos avaliados pelo inquérito contribuem para as condições gerais de desempenho do funcionário. Deverá o ISEL comunicar esta alteração/sugestão ao IPL, já que este inquérito advém do Regulamento de Qualidade do IPL.

4.2 Decorrentes dos resultados

OM 3. Opinião sobre os locais disponibilizados pela unidade orgânica onde os funcionários podem consumir a refeição confeccionada em casa, Instalações de bar existentes na unidade orgânica e Estabelecimentos que comercializam refeições na unidade orgânica:

Não só se nota um crescente descontentamento com os locais que comercializam as refeições e as suas instalações, como pela primeira vez se revelou o descontentamento pelos locais onde se pode consumir os alimentos trazidos de casa e que o ISEL disponibiliza para o efeito. Deverá ser avaliado pela Presidência o que se alterou de 2015 para 2016, no que aos locais disponibilizados diz respeito, para que se tenha feito notar o descontentamento junto dos funcionários não docentes.

OM 4. Adequação da formação recebida às funções que desempenha, Apoio para participar em ações de formação e Progressão na carreira e desenvolvimento profissional.

Deverá ser analisado com rigor quais as necessidades de formação (seja reciclagem de conceitos e conhecimentos seja ao nível de aprofundamento de conhecimentos para o desempenho de funções) dos funcionários não docentes, já que esta é uma queixa recorrente. A definição por parte da Presidência de regras claras para a formação seria uma notória demonstração de que a formação é necessária e funciona como uma mais-valia tanto para o funcionário como para o ISEL. Tentar aproveitar as valias internas no ISEL ou das outras unidades orgânicas do IPL para assim colmatar a falta de verbas disponíveis para formação, poderá ser um factor a considerar.

OM 5. Condições Gerais de Desempenho

Pela primeira vez os funcionários demonstraram estar insatisfeitos com as condições que o ISEL disponibiliza aos seus funcionários. Todos os aspetos avaliados neste grupo desceram as suas médias o que demonstra um crescente descontentamento dos funcionários não docentes no que diz respeito não só aos locais que comercializam refeições, como também às suas instalações, e mesmo no que à segurança, higiene e limpeza das instalações do ISEL diz respeito.

OM 6. Baixa participação de algumas categorias profissionais

Nos anos anteriores eram os Assistentes Operacionais, quem percentualmente na relação número de respostas/ universo no ISEL, tinha a menor participação no inquérito. Este ano isso não aconteceu e notou-se um decréscimo ao nível dos Assistentes Técnicos como também dos Informáticos



5. ANEXOS

5.1 Modelo de Inquérito a funcionários não docentes

Inquérito aos Funcionários Não Docentes- 2016

[Modelo GAQ.MD.14.01]

Instituto Superior de Engenharia de Lisboa

Este Inquérito enquadra-se no âmbito do Sistema Interno de Garantia da Qualidade e tem como objetivo conhecer a opinião dos Funcionários Não Docentes sobre a Instituição possibilitando a identificação de eventuais oportunidades de melhoria.

O inquérito tem periodicidade anual e reporta ao ano civil de 2016.

O inquérito estará disponível até ao dia 30 de novembro de 2016.

O inquérito é composto por 9 questões e o tempo máximo de resposta é de 5 minutos.

Agradecemos desde já a sua colaboração para o preenchimento deste inquérito.

Qualquer questão poderá ser esclarecida junto do Gabinete de Auditoria e Qualidade através dos seguintes contactos: gaq@isel.pt ou 1697/2653.

Existem 11 perguntas neste inquérito

Grupo A

[]1. Carreira *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Dirigentes (Cargos não inseridos em carreiras)
- Carreira Geral - Técnico Superior
- Carreira Geral - Assistente Técnico
- Carreira Geral - Assistente Operacional
- Carreira de Informática

[]2. Número de anos de serviço no ISEL *

Neste campo só é possível introduzir números.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

[]3. Indique, por favor, a sua opinião quanto ao modo como avalia os seguintes aspetos:

[]3.1 Ambiente de Trabalho *

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

	1	2	3	4	5
Estabilidade no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoio do superior hierárquico para a realização das suas funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente de trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grau de autonomia no exercício de funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecimento do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequação das instalações às tarefas a desempenhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acesso a meios informáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acesso à informação necessária ao desempenho de funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequação da formação recebida às funções que desempenha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoio para participar em ações de formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala:

1-Muito Insatisfeito; 2-Insatisfeito; 3- Indiferente; 4-Satisfeito; 5-Muito Satisfeito

[]3.2 Componente Relacional e Clima de Trabalho *

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

	1	2	3	4	5
Qualidade das relações humanas entre os colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relacionamento com a chefia direta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relacionamento com os docentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relacionamento com os estudantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grau de satisfação relativamente às funções desempenhadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala:

1-Muito Insatisfeito; 2-Insatisfeito; 3- Indiferente; 4-Satisfeito; 5-Muito Satisfeito



[]4. Indique, por favor, a sua opinião quanto aos seguintes aspetos:

[]4.1 Apoio Institucional *

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

	1	2	3	4	5
Apoio dos órgãos de gestão na resolução de problemas pessoais (horários, dispensas, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoio dos órgãos de gestão na resolução de problemas profissionais (funções, relacionamentos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoio dos órgãos de gestão na progressão na carreira e desenvolvimento profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala:

1-Muito Insatisfeito; 2-Insatisfeito; 3- Indiferente; 4-Satisfeito; 5-Muito Satisfeito

[]4.2 Condições Gerais de Desempenho *

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

	1	2	3	4	5
Qual a sua opinião sobre os estabelecimentos que comercializam refeições na unidade orgânica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qual a sua opinião sobre as instalações de bar existentes na unidade orgânica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qual a sua opinião sobre os locais disponibilizados pela unidade orgânica onde os funcionários podem consumir a refeição confeccionada em casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qual a sua opinião sobre a higiene e limpeza das instalações em geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qual a sua opinião sobre os serviços de vigilância e de segurança em geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala:

1-Muito Insatisfeito; 2-Insatisfeito; 3- Indiferente; 4-Satisfeito; 5-Muito Satisfeito

[]4.3 Utilização de transportes públicos *

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Não	Sim
Utiliza os transportes públicos na sua deslocação para a unidade orgânica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[]4.4 Horário compatível com os transportes públicos *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '9 [A43]' (4.3 Utilização de transportes públicos (Utiliza os transportes públicos na sua deslocação para a unidade orgânica))

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	1	2	3	4	5
O seu horário é compatível e adequado ao dos transportes públicos que utiliza diariamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala:

1-Muito Incompatível; 2-Incompatível; 3- Indiferente; 4-Compatível; 5-Muito Compatível

[]5. Tendo em conta o modo como percebe genericamente a sua profissão enquanto funcionário não docente no ensino superior politécnico, sente-se: *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Indiferente
- Satisfeito
- Muito Satisfeito
- Não sei

Gratos pela Participação.

Submeter o seu inquérito
Obrigado por ter concluído este inquérito.

5.2 **Email** enviado aos funcionários não docentes

Caro(a) {FIRSTNAME}

Verificamos que não respondeu ou completou o inquérito no prazo de resposta inicialmente estabelecido (30 de novembro de 2016). A sua participação é importante para o ISEL.

Assim, informamos que iremos prorrogar o prazo até à próxima segunda-feira, dia 5 de dezembro de 2016, data em que procederemos ao encerramento do inquérito. Relembramos que o preenchimento deste inquérito tem a duração máxima de 5 minutos.

Para participar, por favor, carregue no endereço {SURVEYURL}

Com os melhores cumprimentos,

Anabela Carneiro
Gabinete de Auditoria e Qualidade

5.3 **Lembrete** enviado aos funcionários não docentes

Caro(a) {FIRSTNAME}

Verificamos que não respondeu ou completou o inquérito no prazo de resposta inicialmente estabelecido (30 de novembro de 2016). A sua participação é importante para o ISEL.

Assim, informamos que iremos prorrogar o prazo até à próxima segunda-feira, dia 5 de dezembro de 2016, data em que procederemos ao encerramento do inquérito. Relembramos que o preenchimento deste inquérito tem a duração máxima de 5 minutos.

Para participar, por favor, carregue no endereço {SURVEYURL}

Com os melhores cumprimentos,

Anabela Carneiro
Gabinete de Auditoria e Qualidade



Rua Conselheiro Emídio Navarro, 1
1959-007 Lisboa PORTUGAL
(+351) 218317000
www.isel.pt