



TÉCNICO LISBOA

**INQUÉRITO À SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES
2013**

AEP – Julho 2013

Aldina Carvalho

Índice

1. OBJETIVOS	1
2. METODOLOGIA E FONTES DE INFORMAÇÃO	1
3. RESULTADOS	1
3.1. Análise dos Dados	1
3.2. Análise das Dimensões da Satisfação	2
1. Satisfação Global com o Instituto Superior Técnico.....	2
2. Satisfação com a Gestão e Administração da Escola e os Sistemas de Gestão e Avaliação	3
3. Satisfação com a Chefia Direta.....	5
4. Satisfação com as Condições de Trabalho	7
5. Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira.....	8
6. Níveis de Motivação	10
7. Satisfação com as Condições de Higiene, Saúde, Segurança, Equipamentos e Serviços	11
8. Observações e Comentários.....	12
4. CONCLUSÕES.....	13
Anexo – Questionário e Ficha Metodológica	14

1. OBJETIVOS

Os objetivos gerais deste inquérito estão plasmados na ficha metodológica contida nos anexos do presente relatório.

No presente relatório ter-se-á em atenção o objetivo principal do questionário, que é o de perceber, no âmbito de um projeto-piloto, as determinantes de satisfação dos colaboradores de três Serviços do IST: Área de Estudos e Planeamento (AEP); Direção de Recursos Humanos (DRH); e Área para a Qualidade e Auditoria Interna (AQAI). Optou-se por utilizar uma pesquisa descritiva ocasional, em que o modelo tido em conta para a elaboração do questionário foi o modelo CAF, depois de devidamente adaptado. Foi utilizada uma amostra não probabilística por conveniência, visto a amostra estar disponível no local e momento onde a pesquisa foi realizada.

2. METODOLOGIA E FONTES DE INFORMAÇÃO

Após a aprovação da ficha metodológica respetiva (Anexo I), foi elaborado pela AEP um questionário (Anexo II), que foi disponibilizado *online* aos funcionários dos três Serviços, numa amostra total de 47 indivíduos.

O inquérito esteve disponível para preenchimento online desde 22 de Maio e até 22 de Julho de 2013 e as respostas obtidas foram reconvertidas para Excel por forma a facilitar o tratamento dos dados recolhidos.

A escala de avaliação da satisfação dos Colaboradores do IST foi a seguinte:

Muito insatisfeito; Insatisfeito; Satisfeito; Muito satisfeito;

Para realizar o tratamento do inquérito associou-se a escala de 1 a 4 em que:

1= Muito Insatisfeito e 4= Muito Satisfeito.

Deste modo uma avaliação positiva corresponde a valores entre 3 e 4 e uma avaliação negativa corresponde a valores de 1 e 2.

3. RESULTADOS

3.1. Análise dos Dados

Caraterização da Amostra

Dada a confidencialidade necessária e inerente a este tipo de inquérito, não se procedeu à caracterização da amostra, sabendo-se apenas que a totalidade dos inquiridos presta serviço:

ou na AEP (13); ou na AQAI (3); ou na DRH (30). Nestes serviços a distribuição por géneros aponta para uma maioria significativa do género feminino (41) face ao género masculino (6).

Dos 47 indivíduos a quem foi disponibilizado o questionário em formato eletrónico (Anexo), responderam 27, ou seja 57,4%.

3.2. Análise das Dimensões da Satisfação

1. Satisfação Global com o Instituto Superior Técnico

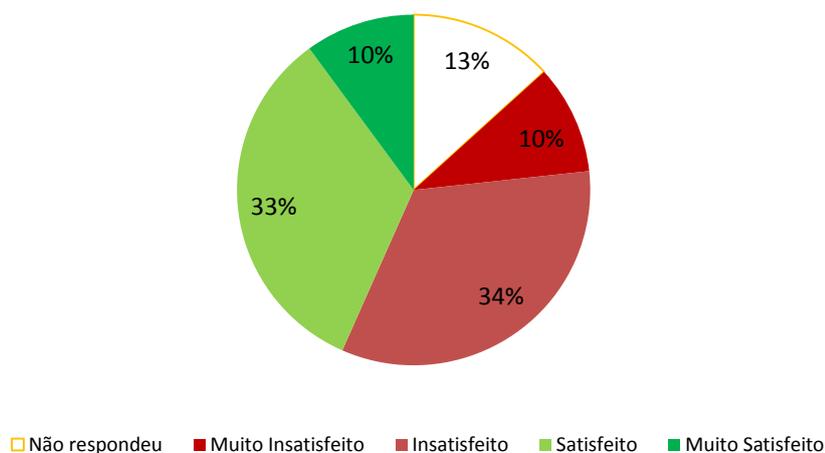


Fig. 1 – Distribuição percentual das respostas sobre a satisfação global com o IST

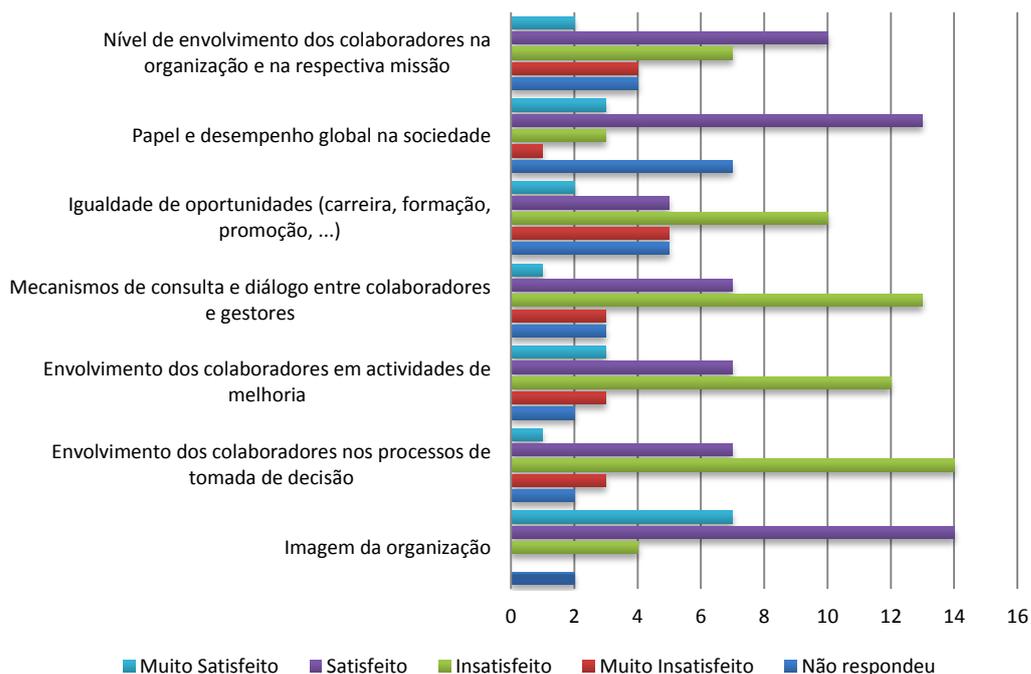


Fig. 2 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre a satisfação global com o IST

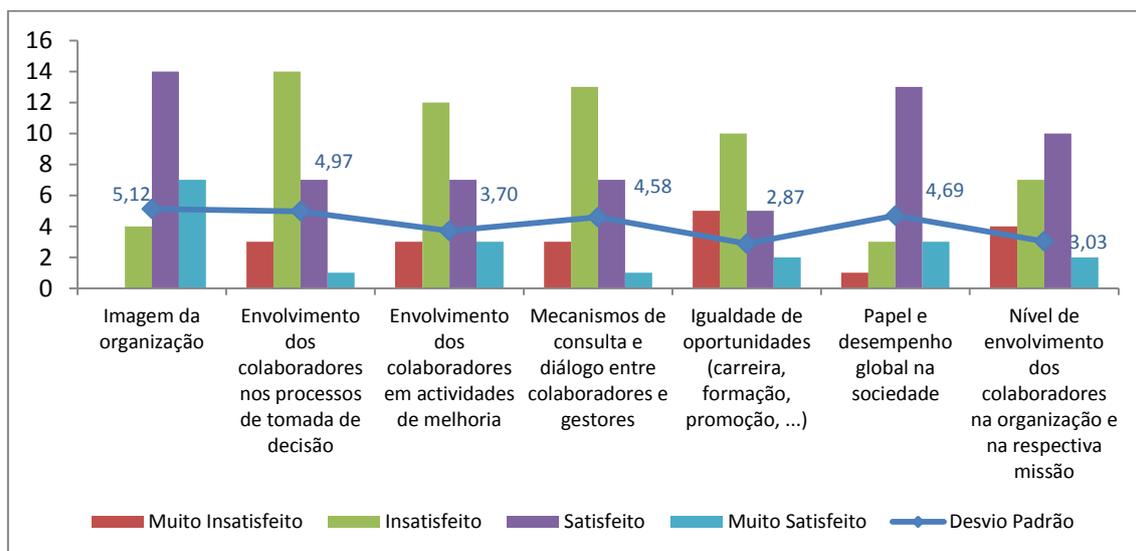


Fig. 3 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação global dos colaboradores com o IST

2. Satisfação com a Gestão e Administração da Escola e os Sistemas de Gestão e Avaliação

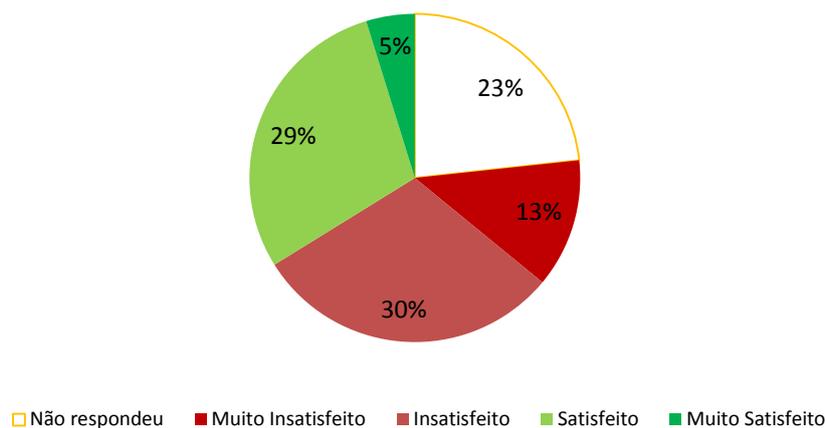


Fig. 4 – Distribuição percentual das respostas sobre a satisfação com a gestão e administração do IST e os sistemas de gestão e avaliação

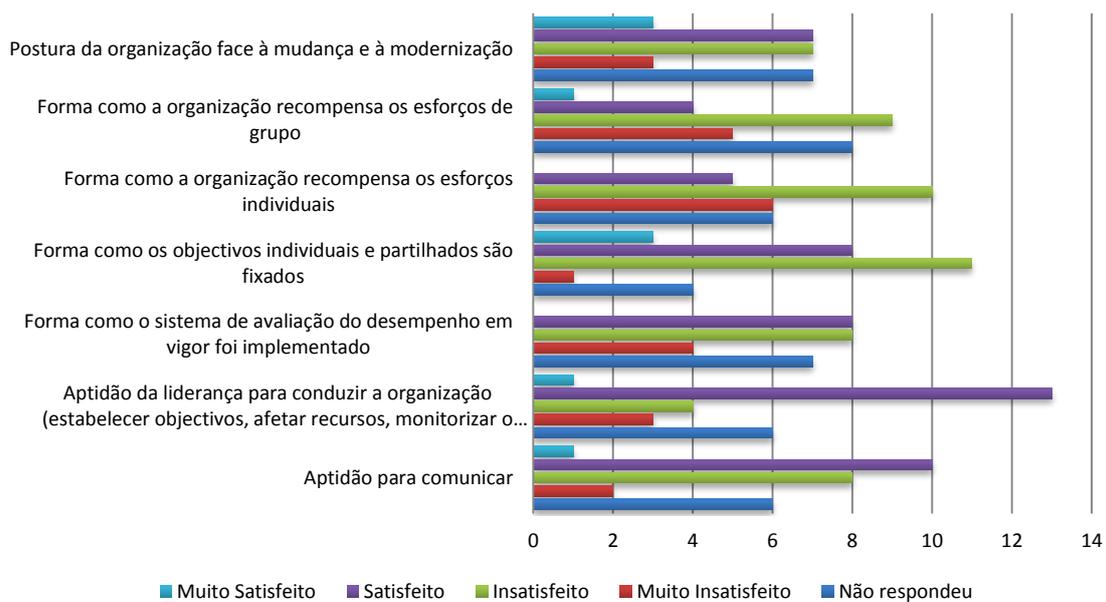


Fig. 5 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre a satisfação com a gestão e administração do IST e os sistemas de gestão e avaliação

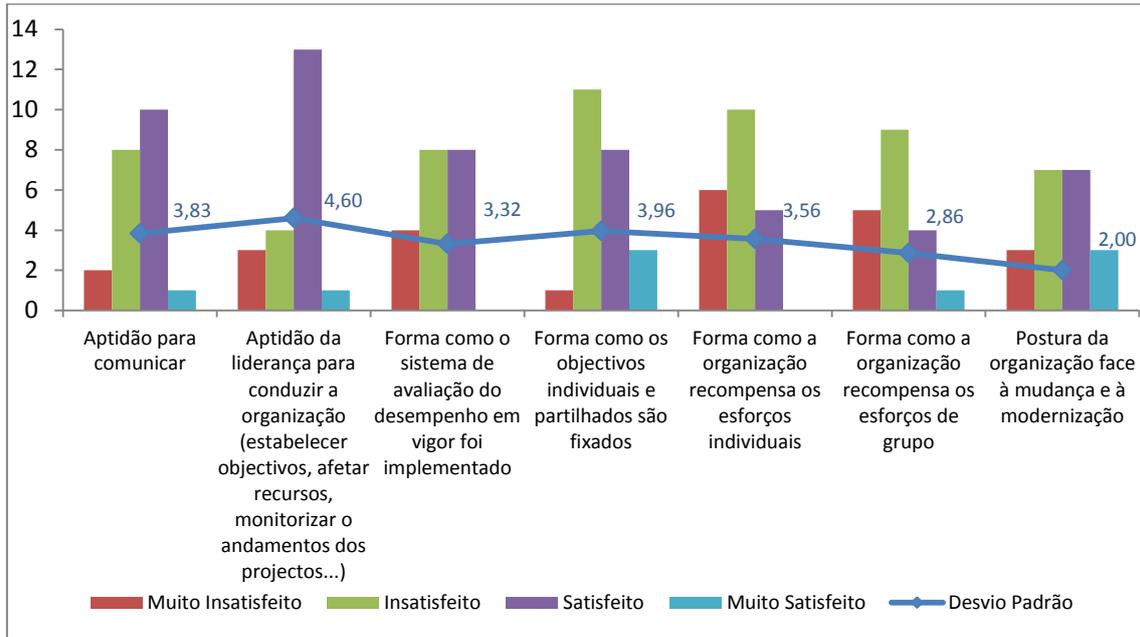


Fig. 6 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação com a gestão e administração do IST e os sistemas de gestão e avaliação

3. Satisfação com a Chefia Direta

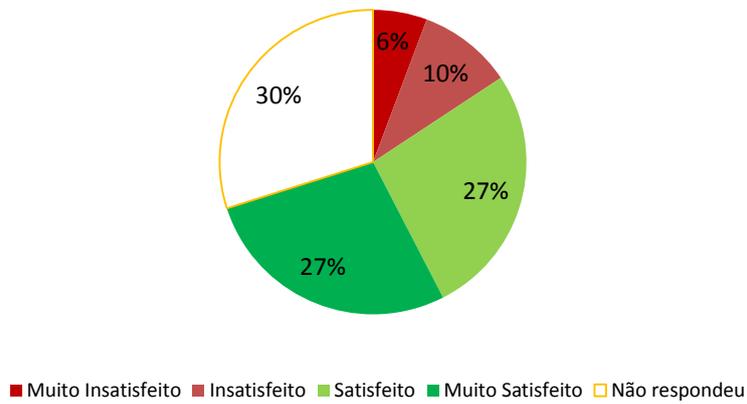


Fig. 7 – Distribuição percentual das respostas sobre a satisfação com a Chefia Direta

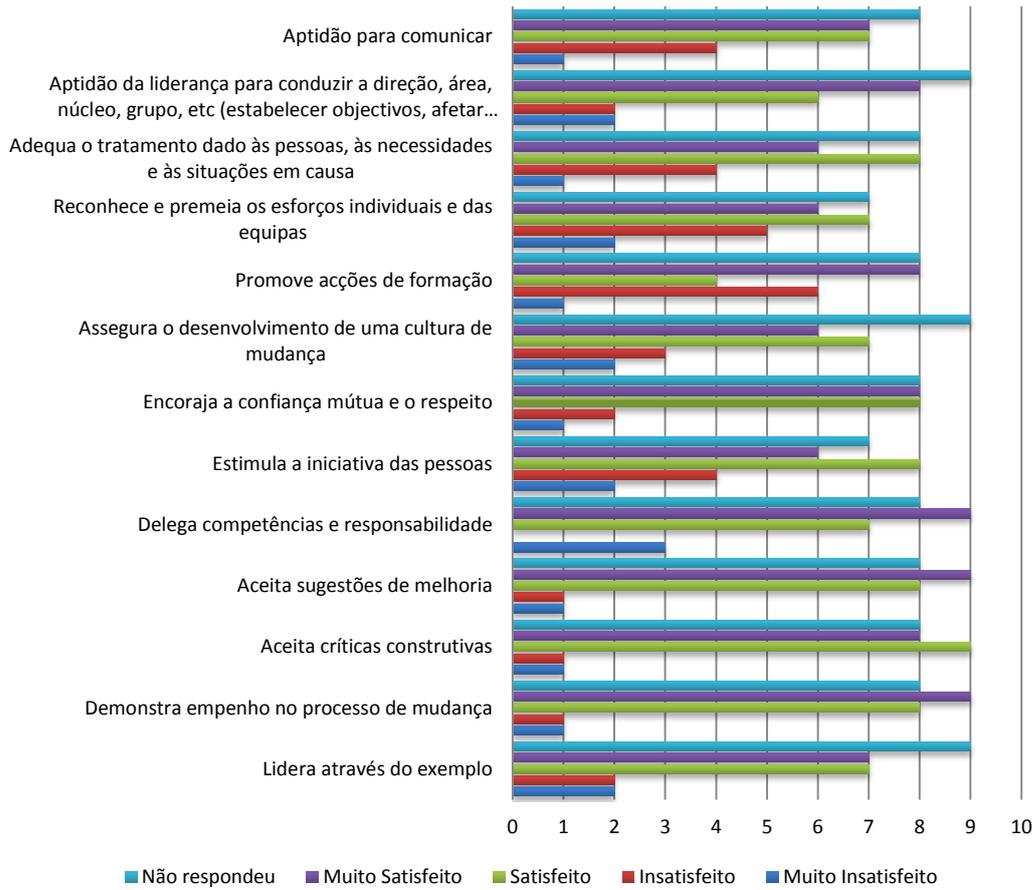


Fig. 8 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre a satisfação com a Chefia Direta

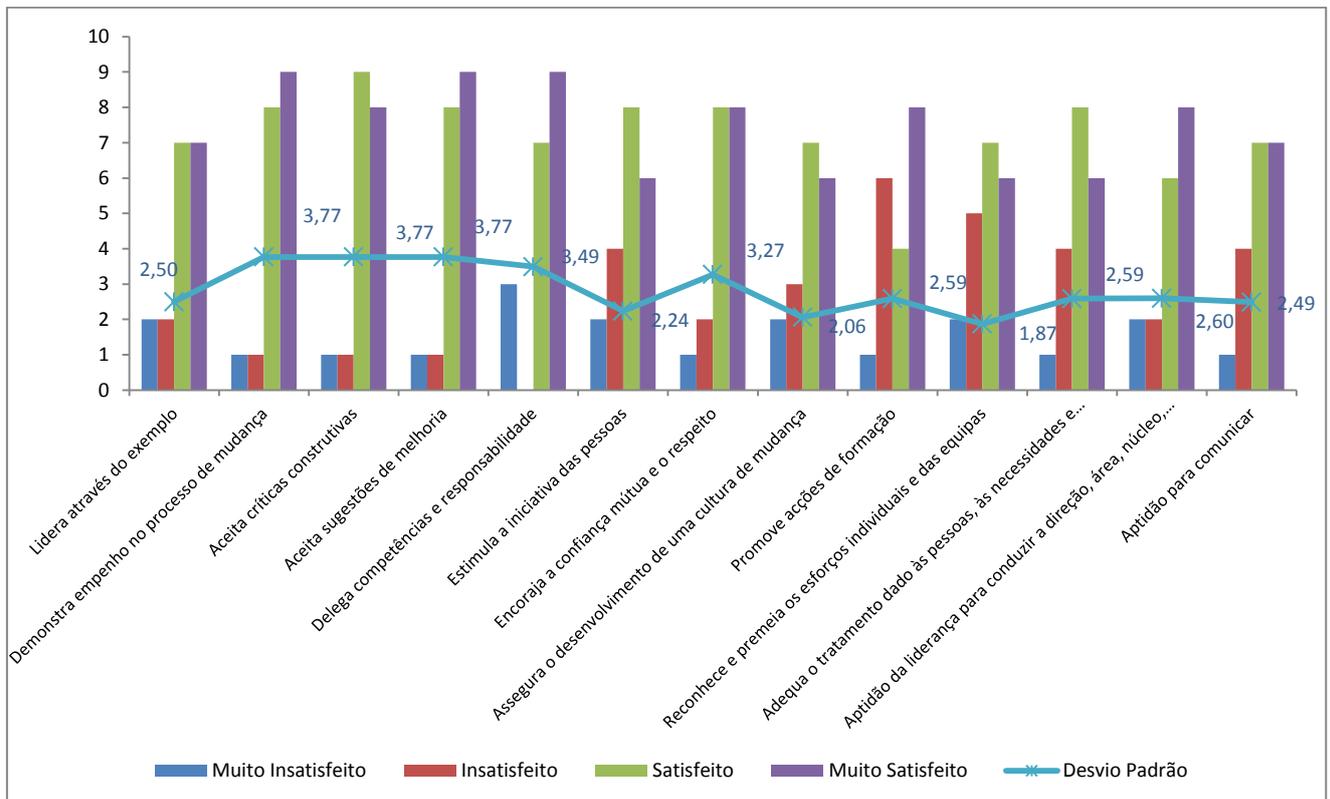


Fig. 9 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação com a Chefia Direta

4. Satisfação com as Condições de Trabalho

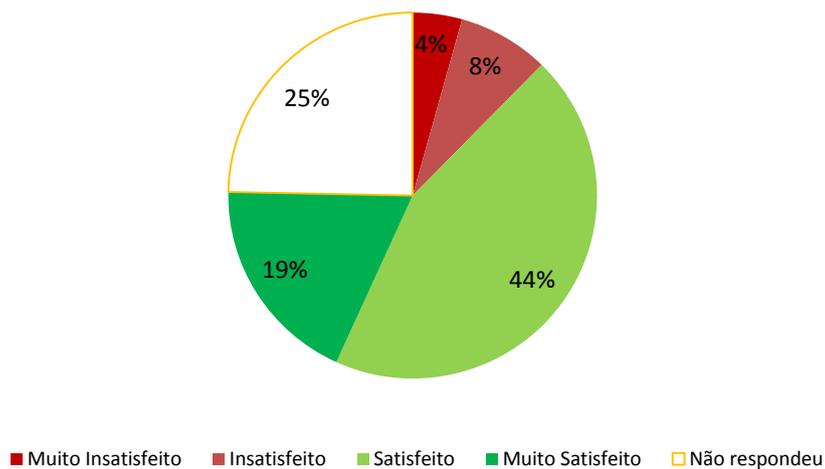


Fig. 10 – Distribuição percentual das respostas sobre a satisfação com as condições de trabalho

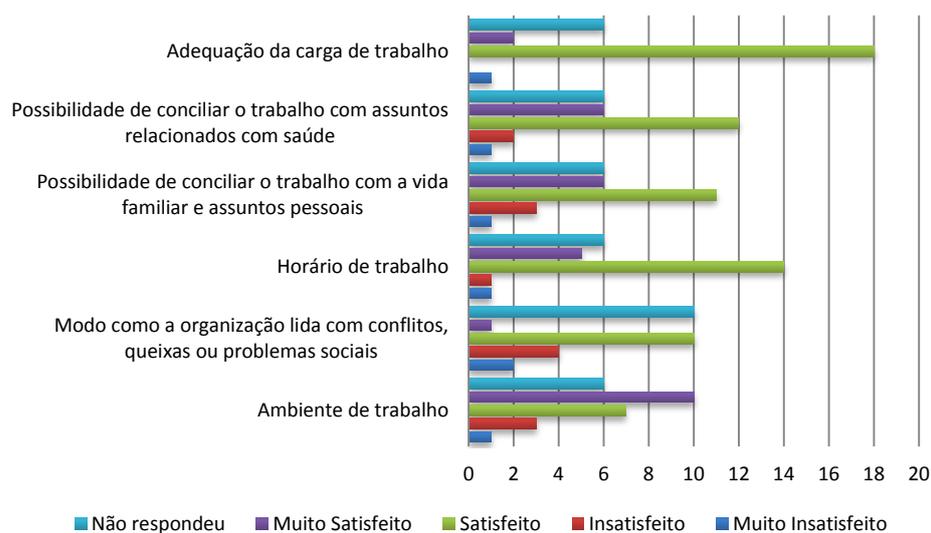


Fig. 11 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre a satisfação com as condições de trabalho

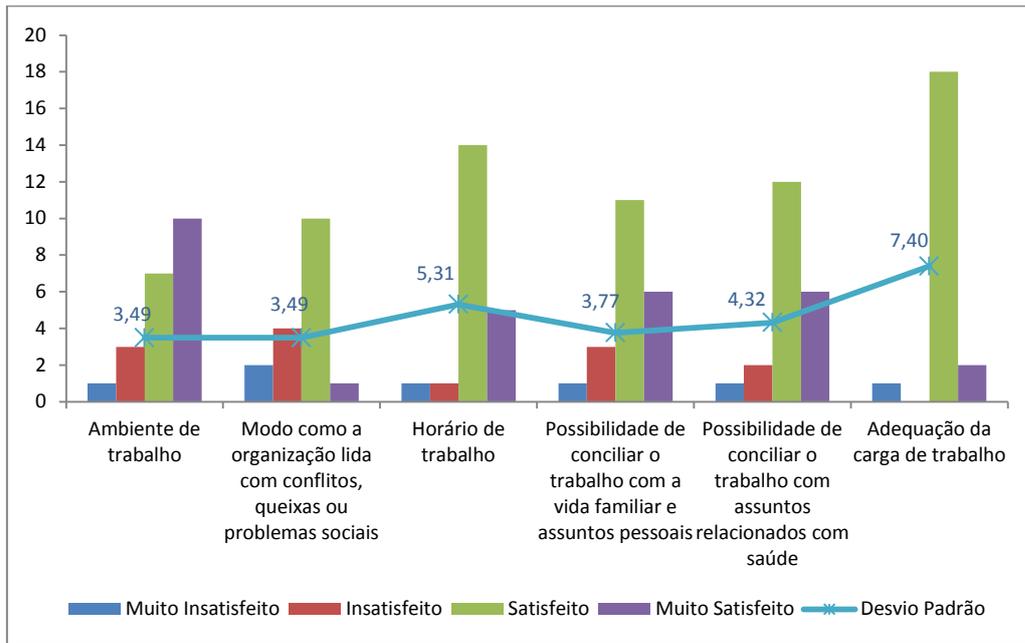


Fig. 12 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação com as condições de trabalho

5. Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira

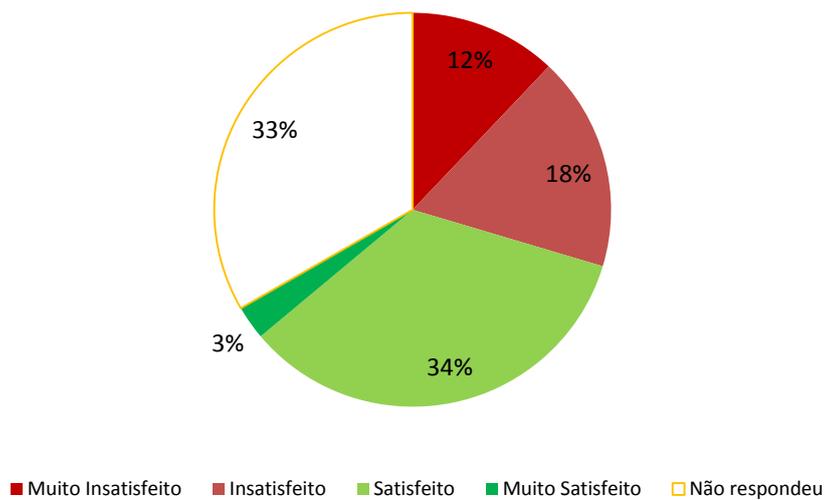


Fig. 13 – Distribuição percentual das respostas sobre a satisfação com o desenvolvimento da carreira

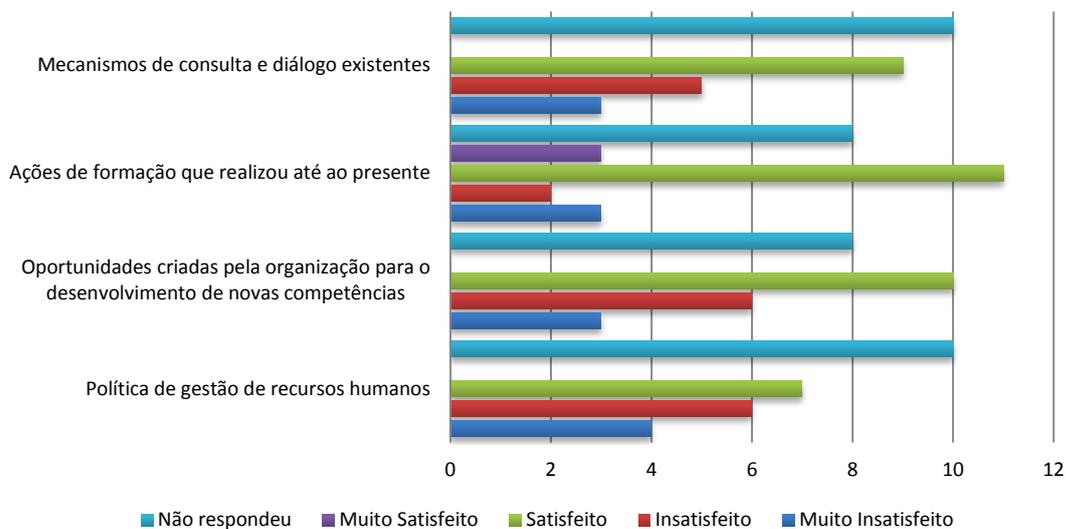


Fig. 14 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre a satisfação com o desenvolvimento da carreira

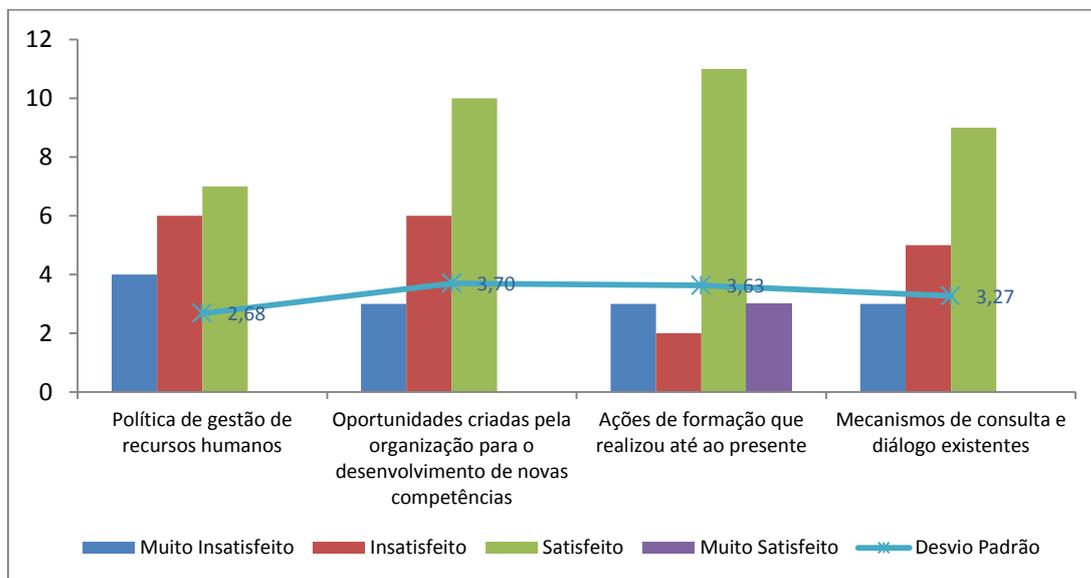


Fig. 15 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação com o desenvolvimento da carreira

6. Níveis de Motivação

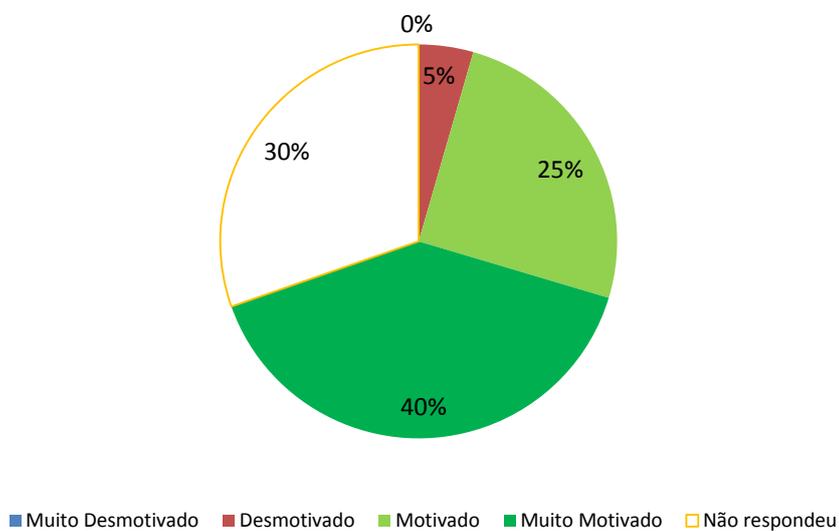


Fig. 16 – Distribuição percentual das respostas sobre os níveis de motivação

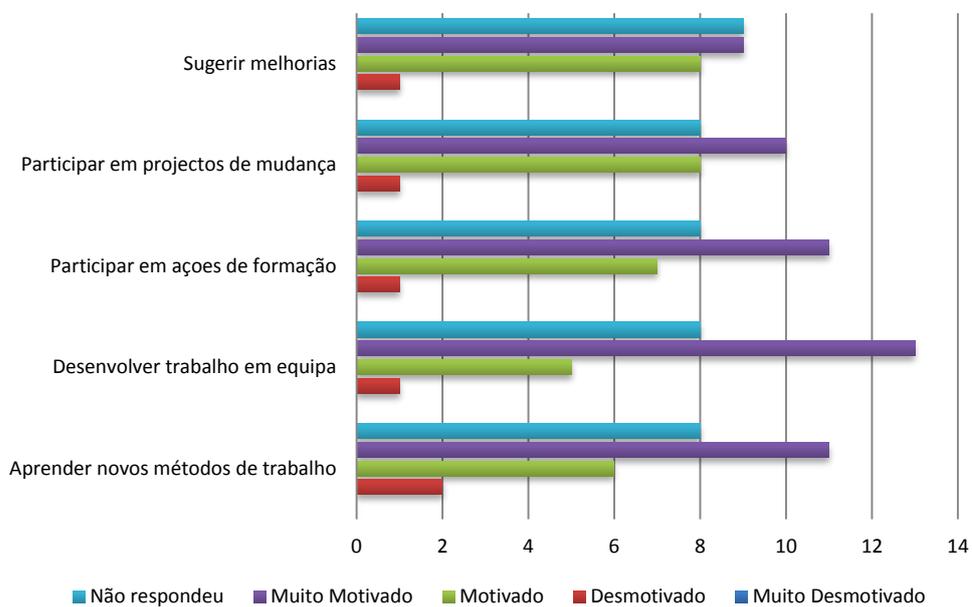


Fig. 17 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre os níveis de motivação

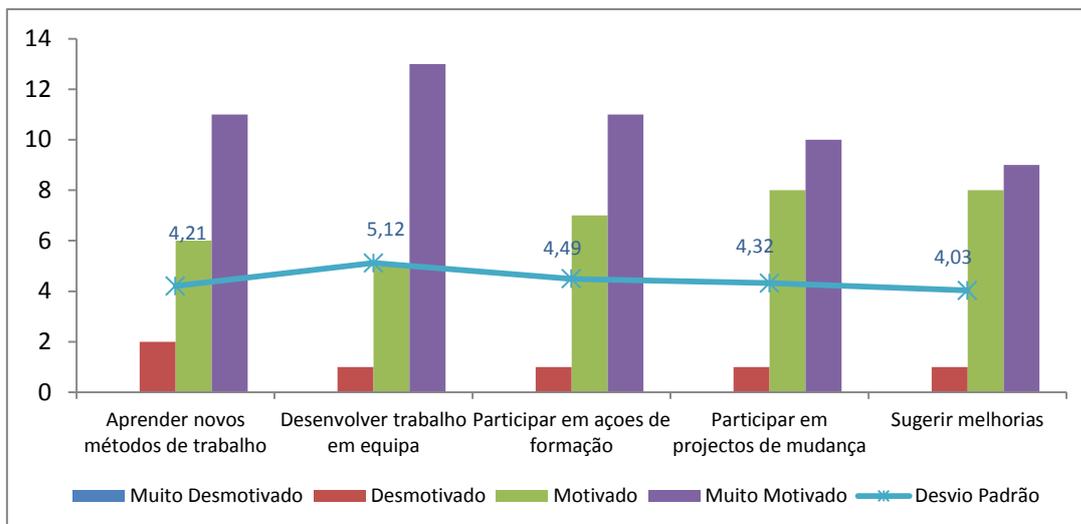


Fig. 18 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação sobre os níveis de motivação

7. Satisfação com as Condições de Higiene, Saúde, Segurança, Equipamentos e Serviços

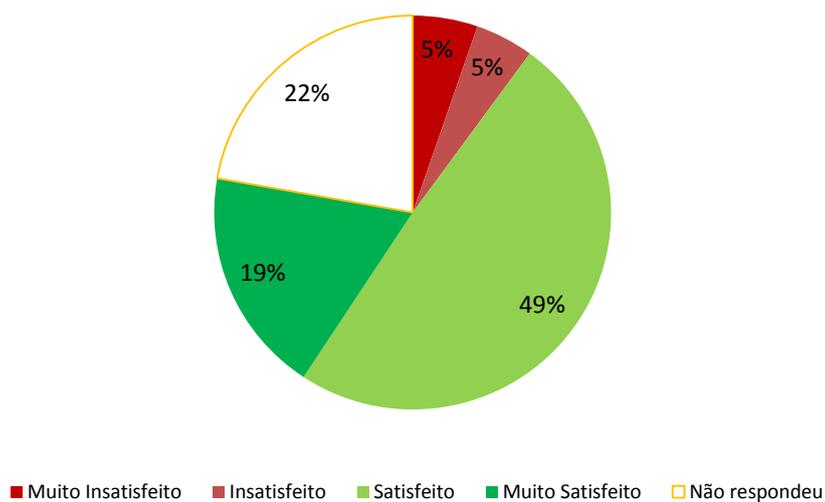


Fig. 19 – Distribuição percentual das respostas sobre a satisfação das condições de higiene, saúde, segurança, equipamentos e serviços

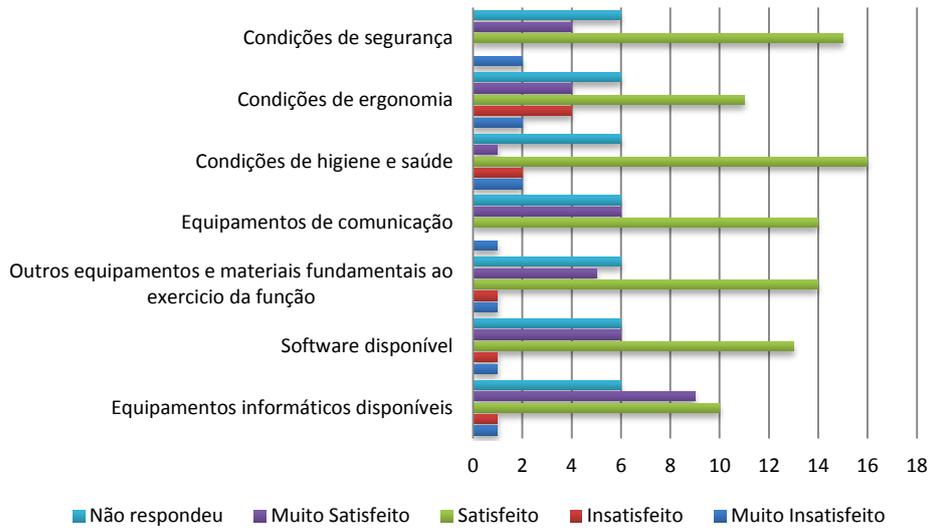


Fig. 20 – Distribuição quantitativa (nº de respostas) sobre a satisfação das condições de higiene, saúde, segurança, equipamentos e serviços

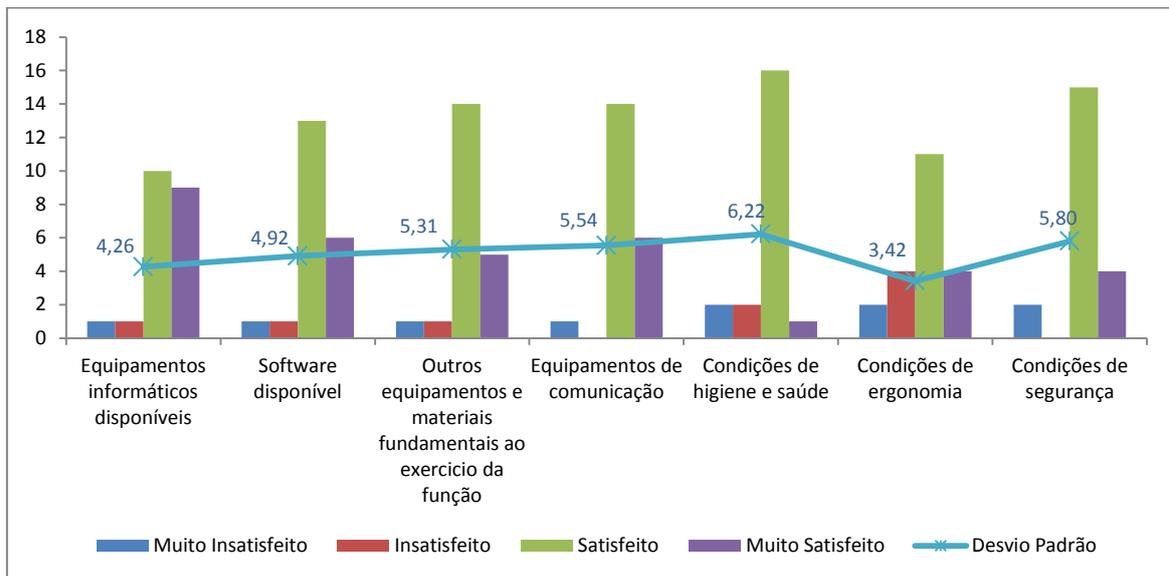


Fig. 21 – Análise do erro (desvio padrão) na satisfação com as condições de higiene, saúde, segurança, equipamentos e serviços

8. Observações e Comentários

Frequência – 1 comentário

Transcrição:

“Algumas questões são de interpretação dúbia, por exemplo na questão: Imagem da organização - interna? ou externa? tenho níveis de satisfação diferentes...; Papel e desempenho global na sociedade - idem.”

4. CONCLUSÕES

Atendendo a que foi a primeira vez, e a título de projeto-piloto, que o questionário de satisfação foi aplicado, é a denominada avaliação “base zero”, a partir da qual a organização poderá definir metas ou conhecer a evolução da tendência dos resultados através de aplicações futuras. Assim, os resultados destes questionários em 2013, por si, não dizem muito, pois não demonstram tendências (se houve progresso negativo ou positivo).

Não havendo resultados anteriores comparativos constitui uma boa prática iniciar esta prática noutros serviços, ou repetir a aplicação de questionários de satisfação dos colaboradores, já que constituem formas de conhecer o desempenho da organização ao nível da gestão interna (colaboradores).

Em termos de resultados globais do presente inquérito, a média da avaliação e todos os itens foi de 2,8 (numa escala de 1 – Muito Insatisfeito a 4 – Muito Satisfeito), sendo que se registaram maiores níveis de satisfação relativamente às “chefias diretas” e “condições de trabalho”, e menores níveis de satisfação relativamente à “gestão e administração da escola”, com especial ênfase no “sistema de avaliação de desempenho”.

Obtiveram-se médias iguais ou inferiores a 2 apenas num indicador, “Forma como a organização recompensa os esforços individuais”, mas nem o valor mínimo (1), nem o valor máximo (4) foram alcançados.

A análise dos resultados médios por questão e por indicador é a seguinte:

Satisfação global com o Instituto Superior Técnico – 2,5

- Imagem da organização – 3,1
- Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão – 2,2
- Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria – 2,4
- Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores – 2,3
- Igualdade de oportunidades (carreira, formação, promoção..) – 2,2
- Papel e desempenho global na sociedade – 2,9
- Nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respetiva missão – 2,4

Satisfação com a Gestão e Administração da Escola e os Sistemas de Gestão e Avaliação – 2,3

- Aptidão para comunicar – 2,5
- Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projetos...) – 2,6
- Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado – 2,2
- Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados – 2,6
- Forma como a organização recompensa os esforços individuais – 2,0
- Forma como a organização recompensa os esforços de grupo – 2,1
- Postura da organização face à mudança e à modernização – 2,5

Satisfação com a Chefia Direta – 3,1

- Lidera através do exemplo – 3,1
- Demonstra empenho no processo de mudança – 3, 3
- Aceita críticas construtivas – 3, 3
- Aceita sugestões de melhoria – 3,3
- Delega competências e responsabilidade – 3,2

- Estimula a iniciativa das pessoas – 2,9
- Encoraja a confiança mútua e o respeito – 3,2
- Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança – 2,9
- Promove ações de formação – 3,0
- Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas – 2,9
- Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa – 3,0
- Aptidão da liderança para conduzir a direção, área, núcleo, grupo, etc. (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projetos – 3,1
- Aptidão para comunicar – 3,1

Satisfação com as Condições de Trabalho – 3,0

- Ambiente de trabalho – 3,2
- Modo como a organização lida com conflitos, queixas ou problemas sociais - 2,6
- Horário de trabalho – 3,1
- Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais – 3,0
- Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com saúde – 3,1
- Adequação da carga de trabalho – 3,0

Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira – 2,4

- Política de gestão de recursos humanos – 2,2
- Oportunidades criadas pela organização para o desenvolvimento de novas competências – 2,4
- Ações de formação que realizou até ao presente – 2,7
- Mecanismos de consulta e diálogo existentes – 2,4

Classifique os seus Níveis de Motivação – 3,5

- Aprender novos métodos de trabalho – 3,5
- Desenvolver trabalho em equipa – 3,6
- Participar em ações de formação – 3,5
- Participar em projetos de mudança – 3,5
- Sugerir melhorias – 3,4

Satisfação com as condições de Higiene, Saúde, Segurança, Equipamentos e Serviços – 3,0

- Equipamentos informáticos disponíveis - 3,3
- Software disponível – 3,1
- Outros equipamentos e materiais fundamentais ao exercício da função – 3,1
- Equipamentos de comunicação – 3,2
- Condições de higiene e saúde – 2,8
- Condições de ergonomia – 2,8
- Condições de segurança – 3,0

Anexo – Ficha Metodológica e Questionário

INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES DO IST

Objetivo

Numa perspetiva de melhoria contínua de desempenho e de prestação de serviços, e no âmbito do SIQuIST (Sistema Integrado de Gestão da Qualidade do IST), pretende-se complementar a vertente da autoavaliação do desempenho organizacional através da realização de um Inquérito para Avaliação Global da Satisfação dos seus Colaboradores.

Com este inquérito pretende-se recolher informação respeitante à apreciação das condições de trabalho e à forma como os colaboradores percecionam a instituição, e ainda informação diversa sobre as relações interpessoais que se estabelecem na organização, eventuais motivos de descontentamento e desmotivação, procedimentos desadequados, comentários e/ou sugestões de melhoria.

Os resultados permitirão analisar a visão dos colaboradores relativamente a diferentes aspetos da instituição onde trabalham, para que todos se sintam parte integrante e contribuam para o sucesso da organização.

Este questionário não avalia pessoas, nem serviços, mas apenas a satisfação dos colaboradores em relação à organização.

Metodologia

O Inquérito por Questionário tem como base o modelo testado da metodologia CAF – Common Assessment Framework - (disponível na web, no site da DGAEP¹), com as devidas adaptações.

O questionário será disponibilizado on-line para preenchimento, **no prazo de 10 dias**, por todos os trabalhadores não docentes dos Serviços do IST, através do envio de uma hiperligação de acesso. No correio eletrónico de divulgação serão explicitados os objetivos da iniciativa e definido o prazo de resposta.

Os dados serão tratados no programa SPSS – Statistical Package for the Social Sciences e a responsabilidade técnica dos resultados é da AEP.

¹ <http://www.caf.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=d2fe38b7-9356-4147-b151-246cfae17ca>

Trata-se de um inquérito **anónimo** onde os resultados serão tratados de forma agrupada e sem qualquer identificação dos serviços. A divulgação interna dos mesmos será feita com base no cálculo de um índice de satisfação global para o IST, bem como um índice de satisfação para cada uma das dimensões em análise.

O anonimato é garantido através da eliminação, automática, realizada pela plataforma de recolha (Limesurvey), da ligação entre o inquirido e a sua resposta, não sendo possível associar o inquirido à resposta. Neste sentido é somente possível a cada colaborador responder uma única vez.

População Alvo

Em 2013, numa fase experimental (a metodologia foi pré-testada em 2012 na AEP), serão disponibilizados questionários na AEP, AQAI e DRH, cujo número de colaboradores é aproximadamente de 55 (39DRH+13AEP+3AQAI).

No ano seguinte, será aplicado, previsivelmente, a todos os funcionários não docentes do IST, incluindo os que prestam serviço nos Órgãos Centrais, nos Departamentos e Secções, etc.

Período de aplicação

O Questionário será disponibilizado em Maio à população alvo, com uma periodicidade bienal a partir de 2014, data em que se prevê a aplicação generalizada a todos os colaboradores não docentes e não investigadores do IST.

Dimensões de Análise

De acordo com o modelo CAF, serão contemplados indicadores ao nível de 7 dimensões, nomeadamente:

1. Satisfação global com a instituição (índice 1);
2. Satisfação com os sistemas de gestão e de avaliação (índice 2);
3. Satisfação com a liderança direta (índice 3);
4. Satisfação com as condições de trabalho (índice 4);
5. Satisfação com o desenvolvimento da carreira (índice 5);
6. Níveis de motivação (índice 6);
7. Satisfação com as condições de higiene e saúde, segurança, equipamentos e serviços (índice 7).

Outputs

Os resultados servirão exclusivamente para políticas de melhoria da qualidade, sendo que, na eventual identificação de resultados não satisfatórios, os mesmos poderão ser alvo de novas iniciativas que permitam identificar com mais pormenor o problema.

A definição de indicadores de desempenho mínimos (abaixo dos quais se consideram não satisfatórios) e máximos (de excelência) para cada dimensão, bem como procedimentos de atuação específicos, deverá ser desenvolvida numa 2ª fase, após a experiência piloto.

Questionário de Satisfação para Colaboradores do IST

Questionário de aferição da *satisfação* dos **colaboradores não docentes** do Instituto Superior Técnico

Este questionário, baseado na metodologia CAF, versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador perceciona a organização, de modo a aferir o grau de satisfação com a mesma e o grau de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível ao Instituto Superior Técnico apostar na melhoria contínua do seu funcionamento.

O tratamento da informação proveniente deste questionário garante o **anonimato** das opiniões recolhidas sendo **exclusivamente utilizadas de forma agregada para fins estatísticos**.

Existem 8 perguntas neste inquérito

Questionário

1 [1] Classifique para cada um dos indicadores a sua Satisfação global com o Instituto Superior Técnico (IST)

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Imagem da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Envolvimento dos colaboradores em actividades de melhoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdade de oportunidades (carreira, formação, promoção, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Papel e desempenho global na sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respectiva missão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2 [2] Classifique a sua Satisfação com a Gestão e Administração da Escola e os Sistemas de Gestão e Avaliação

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Aptidão para comunicar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objectivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projectos...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma como os objectivos individuais e partilhados são fixados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Forma como a organização recompensa os esforços individuais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma como a organização recompensa os esforços de grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Postura da organização face à mudança e à modernização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 [3]Classifique a sua Satisfação com a Chefia Direta

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Lidera através do exemplo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demonstra empenho no processo de mudança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aceita críticas construtivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aceita sugestões de melhoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delega competências e responsabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estimula a iniciativa das pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encoraja a confiança mútua e o respeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promove acções de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
formação				
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aptidão da liderança para conduzir a direção, área, núcleo, grupo, etc (estabelecer objectivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projectos...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aptidão para comunicar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Chefia Direta: chefia que coordena diretamente o seu trabalho

4 [4]Classifique a sua Satisfação com as Condições de Trabalho

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Ambiente de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Modo como a organização lida com conflitos, queixas ou problemas sociais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horário de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
saúde				
Adequação da carga de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 [5] Classifique a sua Satisfação com o Desenvolvimento da Carreira

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Política de gestão de recursos humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades criadas pela organização para o desenvolvimento de novas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ações de formação que realizou até ao presente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mecanismos de consulta e diálogo existentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 [6] Classifique os seus Níveis de Motivação face a:

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito desmotivado	Desmotivado	Motivado	Muito Motivado
Aprender novos métodos de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolver trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participar em ações de formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participar em projectos de mudança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Muito desmotivado	Desmotivado	Motivado	Muito Motivado
Sugerir melhorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 [7] Classifique a sua Satisfação com as condições de Higiene, Saúde, Segurança, Equipamentos e Serviços

Por favor, seleccione uma resposta apropriada para cada item:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Equipamentos informáticos disponíveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Software disponível	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outros equipamentos e materiais fundamentais ao exercício da função	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equipamentos de comunicação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condições de higiene e saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condições de ergonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condições de segurança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8 [8]

Observações e Comentários

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Muito Obrigado pela sua Colaboração.
01/01/1970 – 01:00

Submeter o seu inquérito
Obrigado por ter concluído este inquérito.