

Boletim da Qualidade

Auscultação aos Trabalhadores



Índice

01	Política da Qualidade do IPC	4
02	Etapas do SIGQ desde 2017 e a sua Estrutura Documental	5
03	Avaliação Institucional – A3ES	6
04	Caracterização dos Recursos Humanos do IPC 2019 a 2023	11
04.01	Recursos Humanos do IPC – Grupo Profissional	11
a		
04.04	Género Idade Habilitações Académicas Categorias Profissionais	
05	Auscultação aos Trabalhadores 2019 a 2023	15
05.01	Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores Taxas Anuais de Resposta	16
05.02	Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores	24
05.02.01	Nota introdutória	24
05.02.02	Estudo Psicométrico do Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores	24
05.02.03	Avaliação Psicométrica Dimensões	25
05.02.04	Ordenação das pontuações por dimensão Análise IPC/UO/Serviço	26
05.02.05	Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/Serviço)	32
	Universo e Amostra	
	Resultados IPC/UO – Grupo Profissional – Categoria Profissional	
	Análise por Género – Idade – Antiguidade no IPC/UO	
05.02.06	Reputação Institucional (IPC e UOE)	62
	Universo e Amostra	
	Resultados IPC/UO – Grupo Profissional – Categoria Profissional	
	Análise por Género – Idade – Antiguidade no IPC/UO	
05.02.07	Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais	107
05.02.07.01	Características Funcionais	109
	Universo e Amostra	
	Resultados IPC/UO – Grupo Profissional – Categoria Profissional	
	Análise por Género – Idade – Antiguidade no IPC/UO	
05.02.07.02	Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação	141
	Universo e Amostra	
	Resultados IPC/UO – Grupo Profissional – Categoria Profissional	
	Análise por Género – Idade – Antiguidade no IPC/UO	
05.02.07.03	Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)	171
	Universo e Amostra	
	Resultados IPC/UO – Grupo Profissional – Categoria Profissional	
	Análise por Género – Idade – Antiguidade no IPC/UO	
06	A Consultar Relevante, Atual e a Perspetivar o Futuro da Garantia da Qualidade no Espaço Europeu de Ensino Superior	202

Apresentação

O tema central da presente edição do Boletim da Qualidade é a auscultação aos trabalhadores do IPC, sendo apresentados os resultados comparativos dos 5 anos de aplicação do inquérito, entre 2019 e 2023. Para além da comparabilidade entre os resultados obtidos por ano civil, procurou-se também identificar a existência de diferenças na opinião dos trabalhadores quando desagregados os dados por:

- i. Unidade Orgânica e Serviço;
- ii. grupo profissional;
- iii. categoria profissional;
- iv. género;
- v. idade;
- vi. e antiguidade no IPC/UO.



São também divulgadas as decisões mais recentes emitidas pela A3ES relativas ao processo de Avaliação Institucional.



E por fim, a título informativo, é disponibilizada informação sobre documentos relevantes para o desenvolvimento, a curto médio prazo, dos Sistemas Internos de Garantia da Qualidade (SIGQ) no Espaço Europeu do Ensino Superior (EEES) e que foram recentemente publicados, nomeadamente:

- i. **Comunicado de Tirana**, resultado da Conferência Ministerial do EEES;
- ii. **Relatório de Implementação do Processo de Bolonha**;
- iii. **The future of the ESG, Reflections based on findings from the QA-FIT Project**.

01 Política da Qualidade do IPC

- Promover uma cultura de qualidade transversal aos seus eixos de missão: ensino e aprendizagem, investigação, envolvimento com a comunidade e internacionalização;
- Fomentar o envolvimento e a participação ativa das partes interessadas relevantes, internas e externas, no funcionamento da Instituição, nomeadamente na definição e desenho dos procedimentos e processos;
- Auscultar de forma permanente as necessidades e expectativas das partes interessadas relevantes, procurando aumentar a satisfação das mesmas;
- Procurar a transparência em todas as atividades desenvolvidas no âmbito do SIGQ;
- Promover uma cultura institucional de qualidade e de autorresponsabilização com base na autoavaliação regular e no subsequente controlo da implementação de melhorias e auto-prestação de contas;
- Garantir as condições necessárias à atualização do SIGQ e sua certificação pelos referenciais e normas estabelecidos como referência;
- Assegurar que as debilidades e oportunidades são identificadas, consideradas e controladas, aumentando a eficácia do SIGQ e a obtenção de melhores resultados institucionais.

ENSINO E APRENDIZAGEM

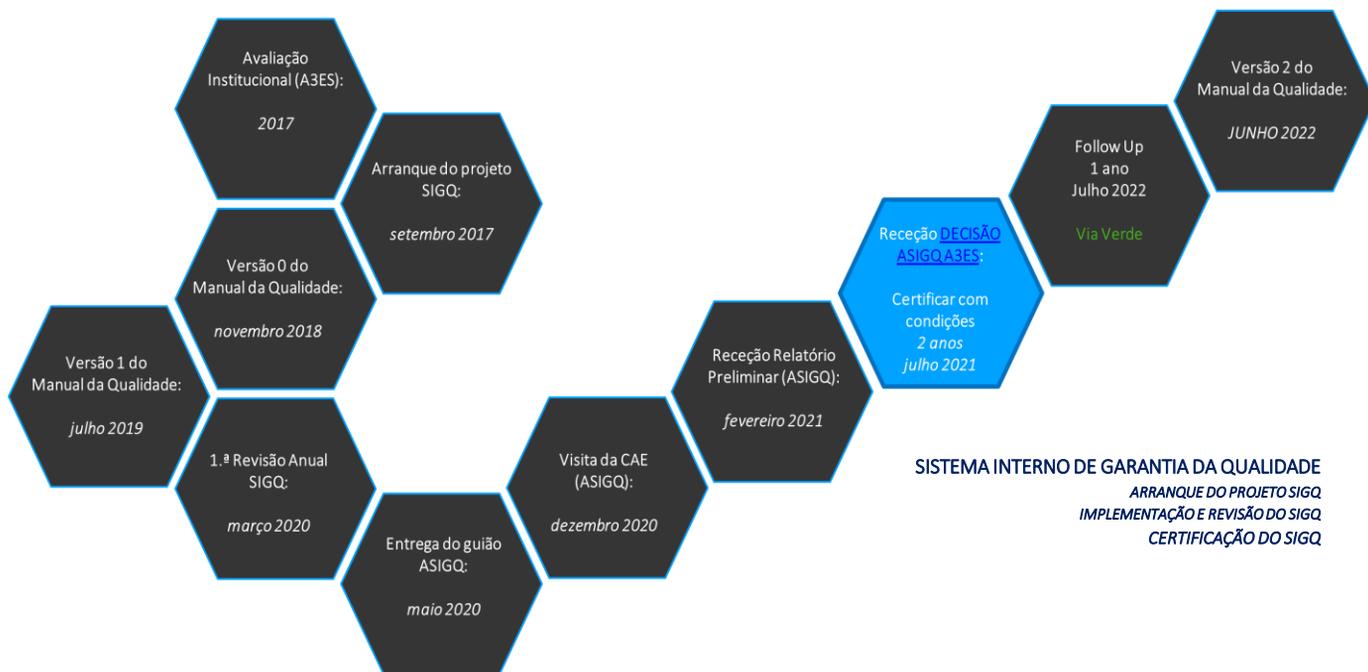
INVESTIGAÇÃO

ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE

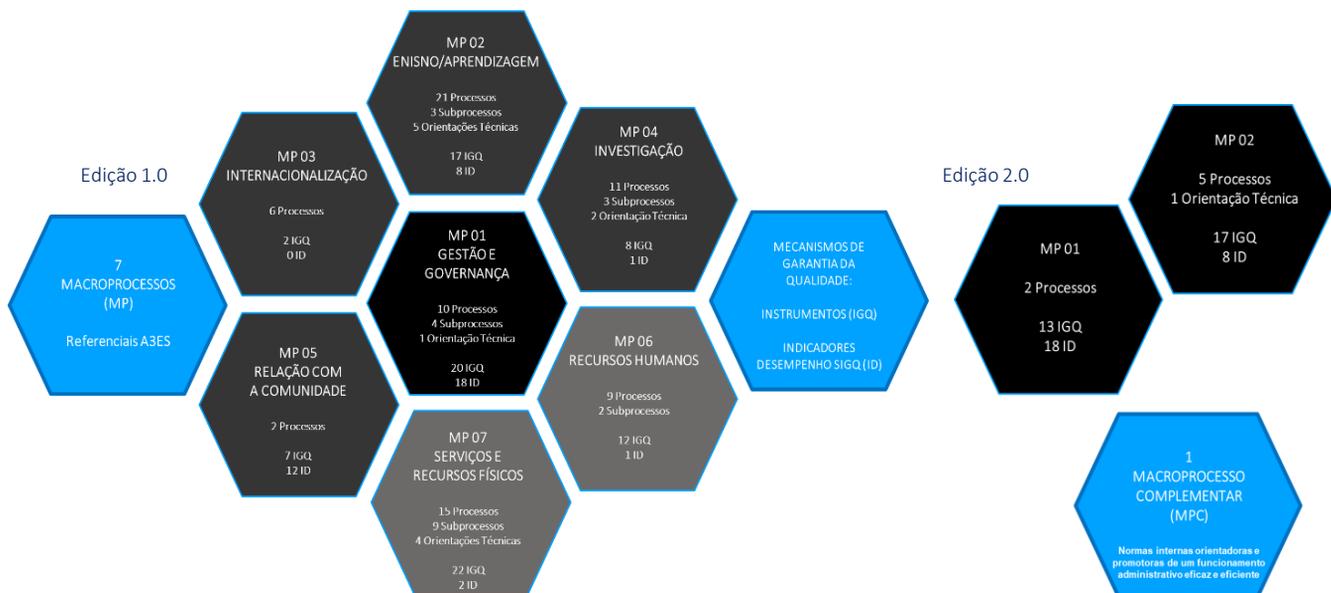
INTERNACIONALIZAÇÃO

02 Etapas do SIGQ desde 2017 e a sua Estrutura Documental

Histórico de implementação do SIGQ



Estrutura documental e mecanismos de garantia da qualidade do SIGQ



MECANISMOS DE GARANTIA DA QUALIDADE
INSTRUMENTOS DE GARANTIA DA QUALIDADE
INDICADORES DESEMPENHO DO SIGQ

03 Avaliação Institucional – A3ES

A documentação relativa ao processo de Avaliação Institucional pode ser consultada em [Avaliações Externas A3ES - Avaliação Institucional 2023](#).

Decisão do Conselho de Administração:

“As Instituições de Ensino Superior têm a obrigação de garantir a qualidade do seu desempenho (Lei nº 38/2007, de 16 de agosto), abrangendo as diversas atividades previstas nos respetivos Planos Estratégicos, adotando os parâmetros legais prescritos na legislação nacional e utilizando como referencial as boas práticas internacionais, designadamente as resultantes dos padrões da *European Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA).

Merece referência especial a obrigatoriedade de divulgação, nos respetivos sítios da internet, **da documentação produzida no âmbito das suas atividades**, designadamente a que está associada aos processos de avaliação (ciclos de estudos e institucional).

A cultura de qualidade de cada Instituição de Ensino Superior deverá ser progressivamente consolidada através da adoção e melhoria contínua dos sistemas internos de gestão de qualidade. **Deste modo, estará reforçado o binómio confiança-responsabilidade.**

O Conselho de Administração decide acreditar o Instituto Politécnico de Coimbra, por um período de 6 anos, em concordância com a recomendação e a fundamentação da Comissão de Avaliação Externa (CAE).

Com este enquadramento, o Conselho de Administração reitera a **necessidade de uma análise cuidada de todas as Recomendações de melhoria sugeridas pela CAE** no seu Relatório de Avaliação.



[Relatório de Avaliação da CAE](#)

[Decisão do Conselho de Administração da A3ES](#)

FORÇAS

FRAQUEZAS

Pontos Fortes

- ✓ **Cultura organizacional bem estabelecida na gestão da qualidade;**
- ✓ Progressos na implementação do SIGQ;
- ✓ Grande esforço na **harmonização da política de qualidade e na sua institucionalização;**
- ✓ **Comunidade académica comprometida** com a estratégia e os objetivos organizacionais, incluindo estudantes e licenciados;
- ✓ Integração numa Universidade Europeia e **esforço de internacionalização;**
- ✓ **Muita colaboração** com os estudantes, associações ativas e empenhadas;
- ✓ Proteção e recuperação de uma identidade;
- ✓ **Pessoal motivado e com sentido de pertença;**
- ✓ Plano de sustentabilidade interessante, **pioneiro nas IES portuguesas;**
- ✓ Unidade de apoio à investigação. Os desenvolvimentos dos últimos anos permitiram uma **evolução muito positiva dos resultados da investigação;**
- ✓ **As especificidades de cada UO são respeitadas e estão bem evidenciadas nas práticas desenvolvidas** ao nível do ensino, da investigação e da relação com a comunidade;
- ✓ **Evolução muito positiva nas ações de empreendedorismo;**
- ✓ **INOPOL Academia de Empreendedorismo;**
- ✓ **Centro Cultural Penedo da Saudade;**
- ✓ **Evolução positiva na implementação das políticas de coesão, ação social e bem-estar.**



OPORTUNIDADES

AMEAÇAS

FORÇAS

FRAQUEZAS

Pontos Fracos

- ✓ Algumas **instalações** não são acessíveis e não são muito modernas;
- ✓ A **taxa de abandono escolar** continua a ser preocupante;
- ✓ **Falta de interdisciplinaridade e transdisciplinaridade entre as UO.** O elevado grau de autonomia de algumas UO em relação ao IPC tem **dificultado a afirmação da imagem do IPC e a transdisciplinaridade entre as várias áreas do conhecimento.** Apesar da criação do Senado, tem sido apontado pelas mais altas autoridades do IPC que este órgão não está a trabalhar para harmonizar as estratégias das UOE com a do Politécnico. Há um problema subjacente aos Estatutos que não facilita a estratégia do IPC e esta realidade **pode ser um obstáculo ao desenvolvimento estratégico do IPC na região;**
- ✓ **Falta de planeamento de I&D para o IPC como um todo.** Parte do corpo docente tem pouca motivação para fazer investigação e falta de identidade com a estratégia institucional de investigação - estão a ser criados mecanismos de incentivo - centros e núcleos de investigação com os quais o corpo docente se identifica para fomentar a sua integração na investigação - **o caminho é o correto mas há muito por fazer;**
- ✓ Baixa **taxa de participação dos alunos nos inquéritos de avaliação pedagógica** - proposta de promover uma melhor divulgação e discussão dos resultados para envolver mais os alunos no processo com vista a uma maior participação.



OPORTUNIDADES

AMEAÇAS

FORÇAS

FRAQUEZAS

Recomendações de melhoria

- ✓ Apesar de haver um **Plano Estratégico (PE) do IPC bem estruturado e delineado com base na missão da Instituição**, existe um PE para cada UO que dificulta a operacionalização e institucionalização da estratégia do IPC como um todo. Recomenda-se que **a médio prazo a Instituição promova um maior alinhamento e transversalidade entre todas as UO em prol de objetivos comuns**, seja no ensino, na investigação e na cooperação com o exterior;
- ✓ A **inovação pedagógica está entre as prioridades da Instituição** mas reconhece-se que há ainda um caminho importante a percorrer com vista **promover a aplicação de modelos de ensino adequados à transição digital e onde se privilegiem práticas experimentais**;
- ✓ A Instituição reconhece no Relatório de Autoavaliação a dificuldade em **aumentar a oferta formativa em língua inglesa**, apesar de estar estabelecido nos objetivos do projeto educativo. As dificuldades financeiras aliadas à pouca abertura dos docentes para a lecionação em língua inglesa poderá comprometer a implementação eficaz deste objetivo;
- ✓ A definição e implementação de uma estratégia comum para a investigação de forma a **promover uma maior integração dos docentes na atividade de I&D desenvolvida no IPC**;
- ✓ A Instituição reconhece que há instrumentos e mecanismos ainda em desenvolvimento para **promover a qualidade** a outros níveis da missão da Instituição, nomeadamente da **investigação** e da **cooperação com o exterior**. O **SIGQ está em contínuo desenvolvimento e aperfeiçoamento por forma a incluir estas dimensões** de forma progressiva. Na reunião com as estruturas para a qualidade foi referido que o macro processo da investigação está ainda em desenvolvimento pela Direção do i2A (UOI) o que revela que a Instituição está num bom caminho para a consolidação do SIGQ;



OPORTUNIDADES

AMEAÇAS

FORÇAS

FRAQUEZAS

Recomendações de melhoria (continuação)

- ✓ O SIGQ deve **promover uma revisão efetiva pela gestão**, através da elaboração de um relatório global que integre os indicadores multidimensionais, incluindo os resultados das auditorias internas realizadas, **mostrando o desempenho da Instituição de uma forma global, bem como as ações de melhoria a implementar com vista à garantia contínua** ;
- ✓ Oferecer **formação ao nível do segundo ciclo**, de acordo com a evolução demográfica, melhorar a absorção, **antecipar as necessidades futuras de formação**, sem abandonar a vertente prática;
- ✓ **Aumento da atribuição de anos sabáticos por área científica;**
- ✓ **Reforçar a investigação dos residentes;**
- ✓ **Reforçar a coesão institucional;**
- ✓ **Implementar políticas de promoção e valorização da propriedade intelectual.**



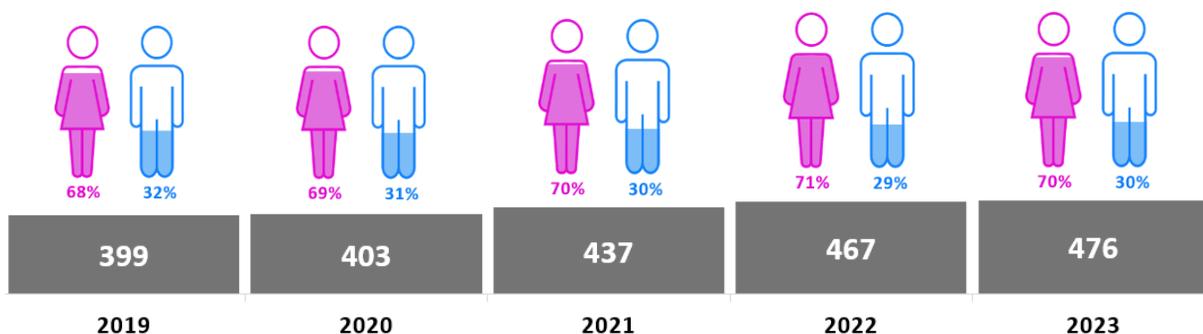
OPORTUNIDADES

AMEAÇAS

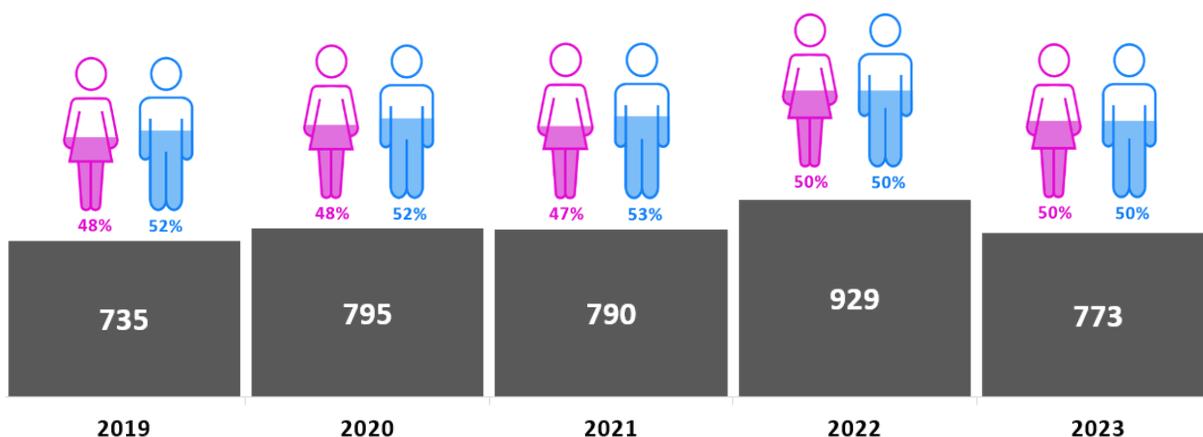
04 Caracterização dos Recursos Humanos do IPC | 2019 a 2023

04.01 Recursos Humanos do IPC – Grupo Profissional | Género

RECURSOS HUMANOS | NÃO DOCENTES E INVESTIGADORES | 2019-2023

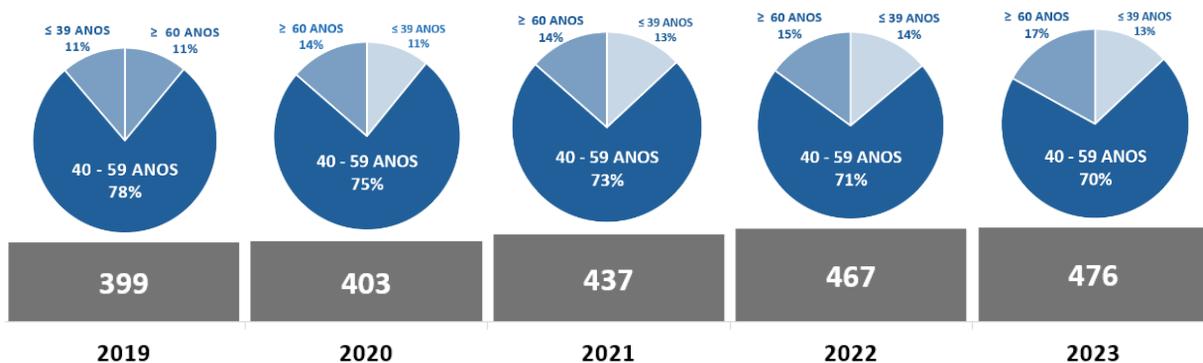


RECURSOS HUMANOS | DOCENTES | 2019-2023

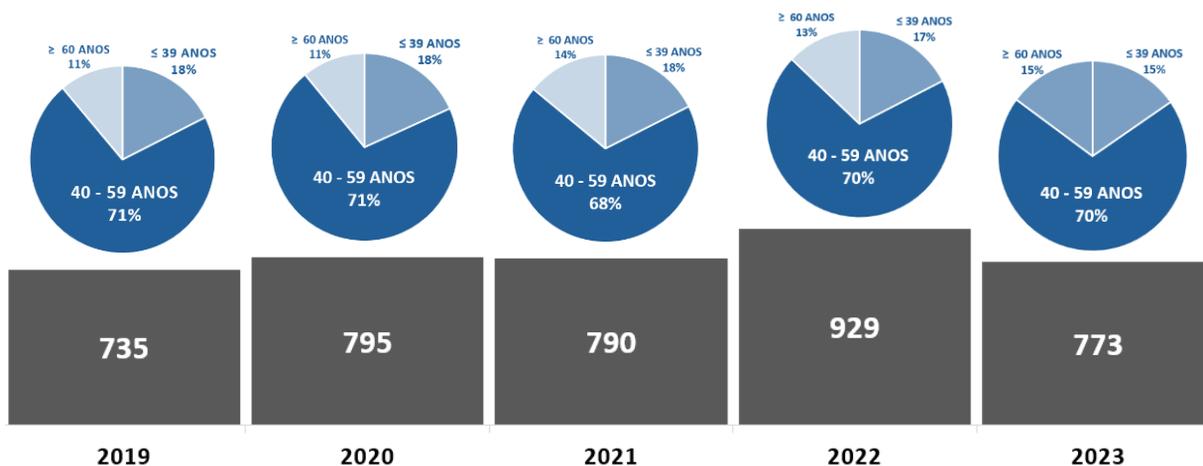


04.02 Recursos Humanos do IPC – Grupo Profissional | Idade

RECURSOS HUMANOS | NÃO DOCENTES E INVESTIGADORES | 2019-2023

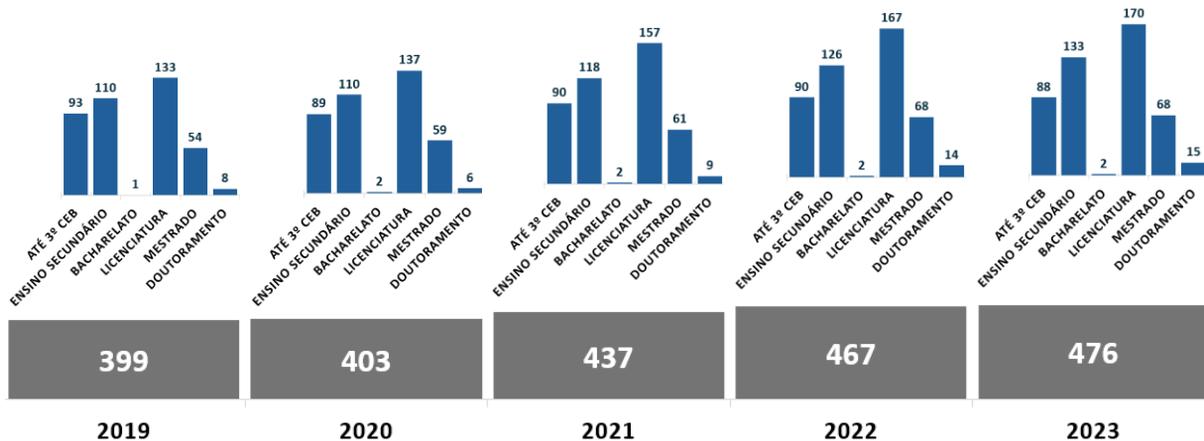


RECURSOS HUMANOS | DOCENTES | 2019-2023

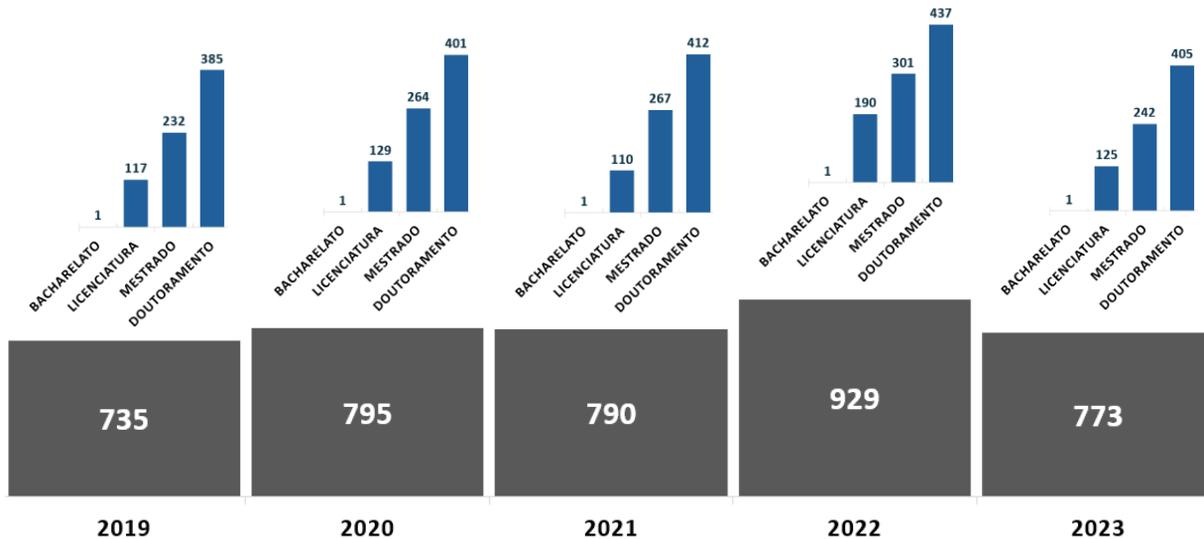


04.03 Recursos Humanos do IPC – Grupo Profissional | Habilitações Académicas

RECURSOS HUMANOS | NÃO DOCENTES E INVESTIGADORES | 2019-2023

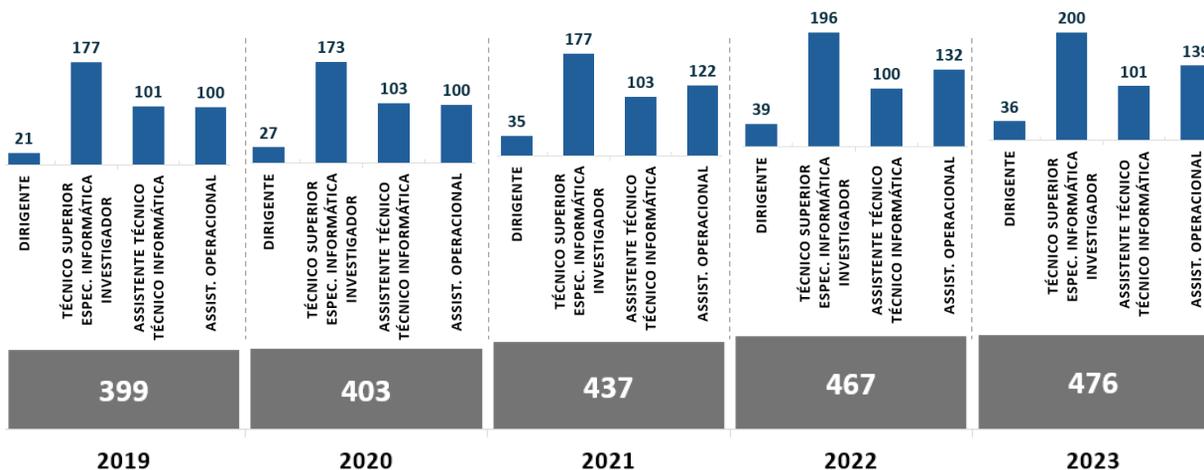


RECURSOS HUMANOS | DOCENTES | 2019-2023

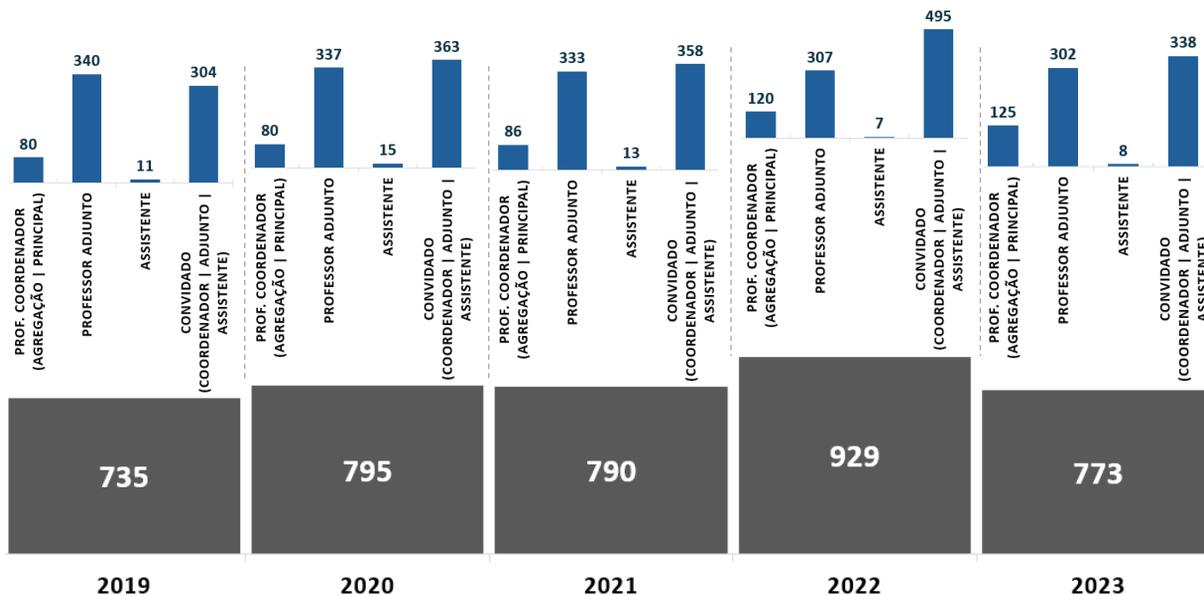


04.04 Recursos Humanos do IPC – Grupo Profissional | Categorias Profissionais

RECURSOS HUMANOS | NÃO DOCENTES E INVESTIGADORES | 2019-2023



RECURSOS HUMANOS | DOCENTES | 2019-2023



05 Auscultação aos Trabalhadores | 2019 a 2023

O Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores, integrado no MP06 | Gestão de Recursos Humanos, tem como propósito reter a opinião dos trabalhadores sobre um conjunto de temáticas relacionadas com a relação laboral, constituindo-se como um instrumento de diagnóstico do clima organizacional e do bem-estar dos trabalhadores da instituição.

No âmbito dos modelos de gestão da qualidade é valorizado o conhecimento sobre:

- i) a forma como os trabalhadores percecionam a Organização;
- ii) o seu grau de satisfação e de motivação com as funções que desempenham e as atividades que desenvolvem.

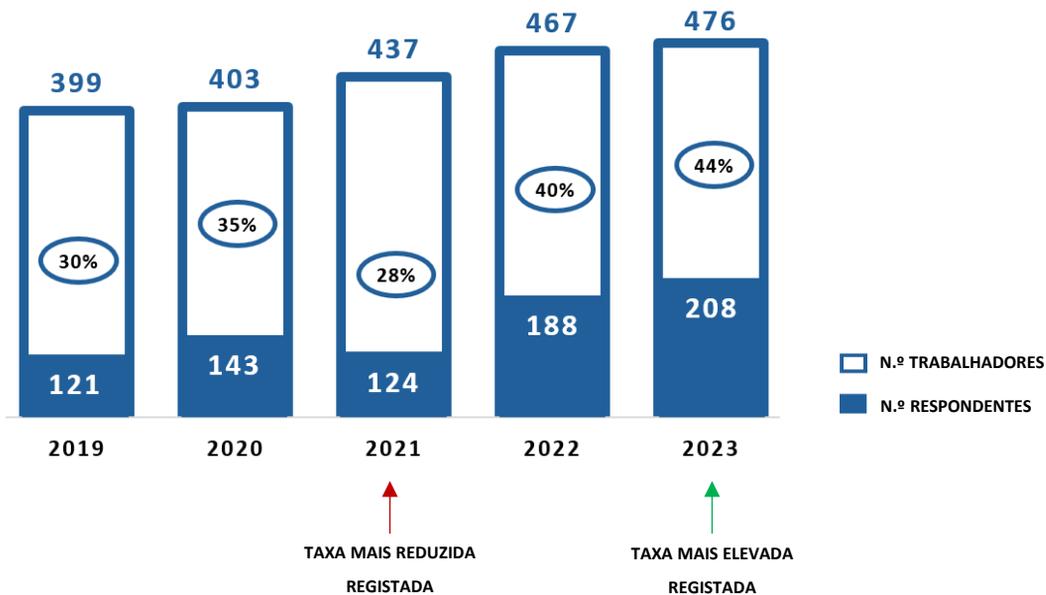
A modernização, inovação, eficiência e eficácia organizacional e a qualidade da prestação do serviço público são desafios colocados às instituições da Administração Pública, e para que os mesmos sejam bem sucedidos, a base de trabalho (as pessoas) tem de estar alinhada, comprometida e mobilizada para objetivos comuns. Para este desejado envolvimento ativo é fundamental a criação de ambientes de trabalho positivos e a promoção de oportunidades de desenvolvimento das competências pessoais e profissionais em todas as etapas da vida profissional dos seus trabalhadores. É neste contexto que importa que os dirigentes máximos acompanhem de forma sistemática a satisfação dos trabalhadores, fator capaz de impactar (positiva ou negativamente) no desempenho e nos processo de melhoria contínua de qualquer organização.

Com a representação dos dados realizada neste Boletim da Qualidade pretende-se dar a conhecer de forma longitudinal e comparativa a forma como os trabalhadores do IPC se posicionam face a cada uma das temáticas avaliadas no inquérito em referência.

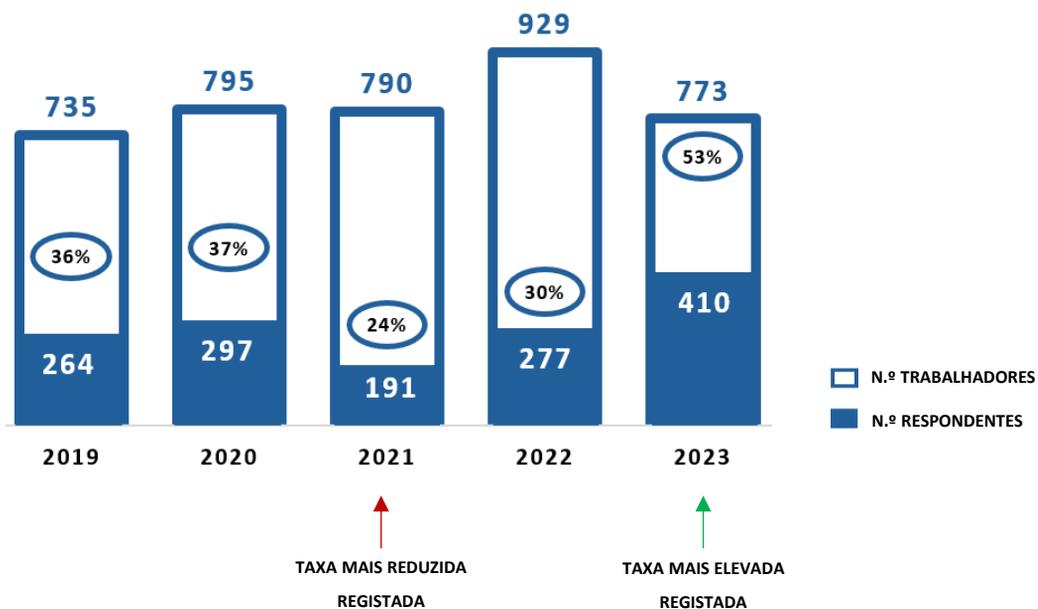


05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

TAXA ANUAL DE RESPOSTA – GLOBAL IPC | NÃO DOCENTES E INVESTIGADORES | 2019-2023

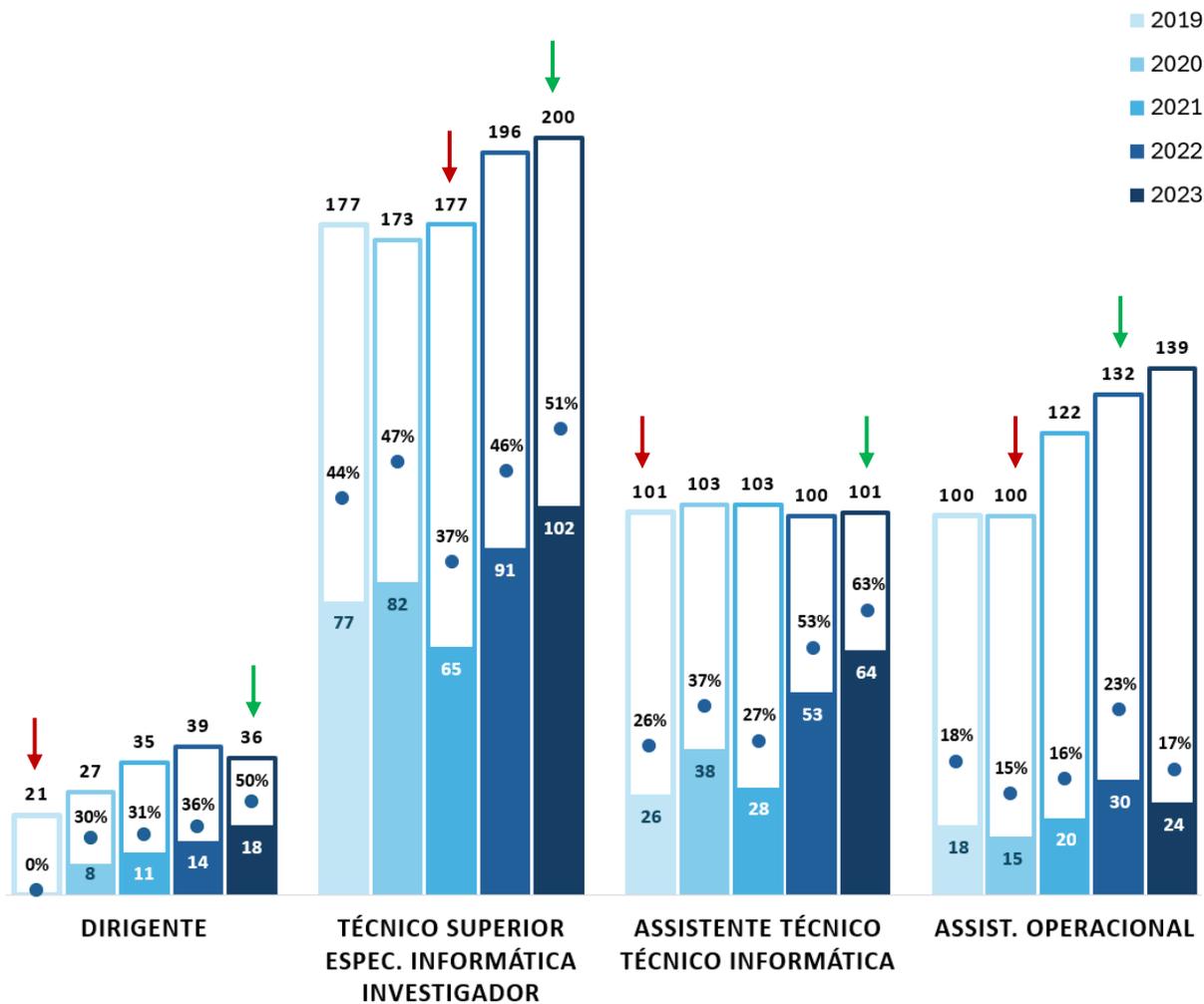


TAXA ANUAL DE RESPOSTA – GLOBAL IPC | DOCENTES | 2019-2023



05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

TAXA ANUAL DE RESPOSTA – GLOBAL IPC | CATEGORIAS PROFISSIONAIS
NÃO DOCENTES E INVESTIGADORES | 2019-2023

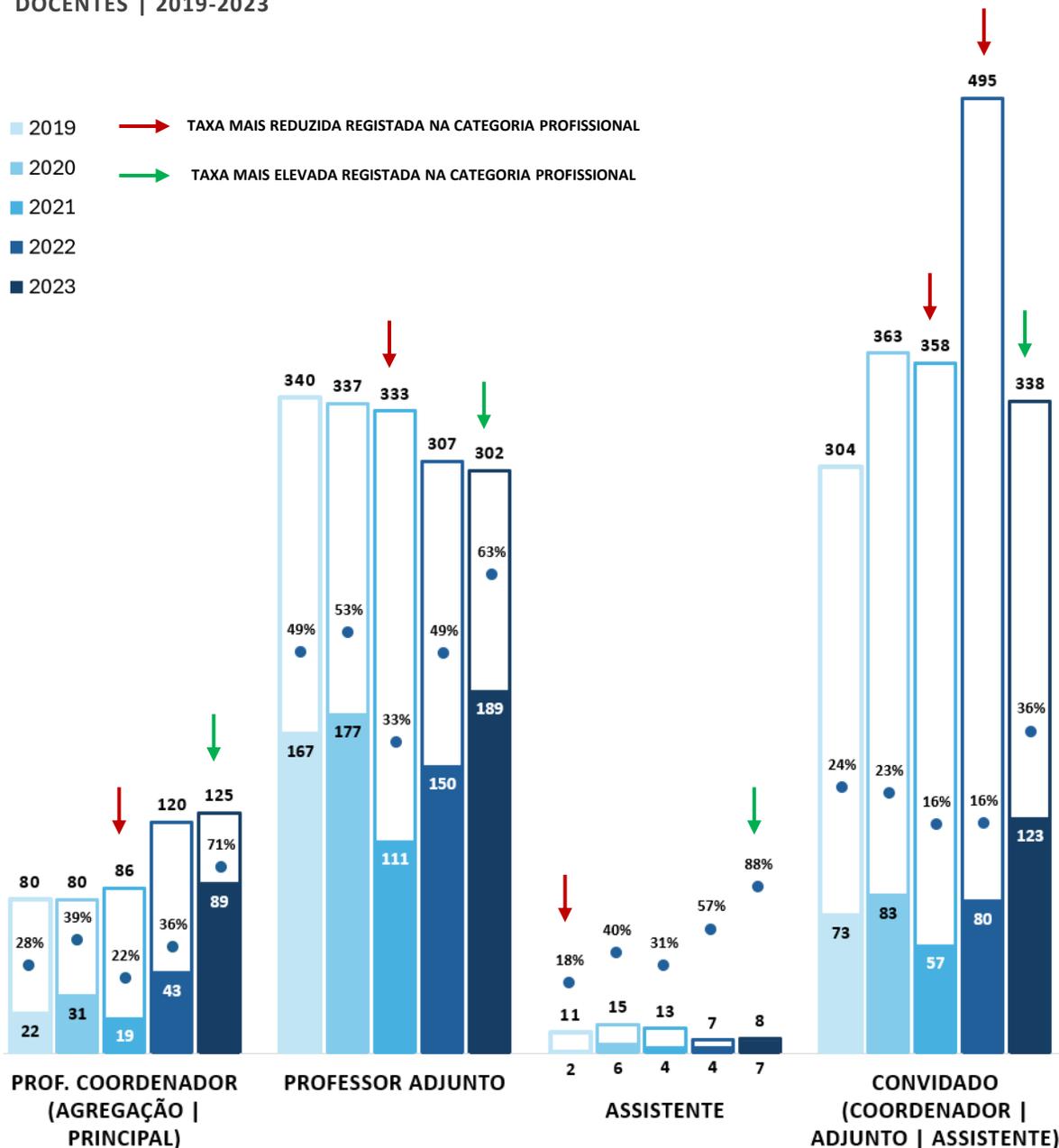


- ➔ TAXA MAIS REDUZIDA REGISTRADA NA CATEGORIA PROFISSIONAL
- ➔ TAXA MAIS ELEVADA REGISTRADA NA CATEGORIA PROFISSIONAL

NOTA: Conforme se torna evidente nos gráficos relativos às taxas de resposta por categoria profissional as categorias de *Dirigente* (grupo profissional não docentes – pg. 17) e *Assistente* (grupo profissional docentes – pg. 18) têm um número de trabalhadores e de respondentes muito reduzido, sendo mais crítico quando há desagregação de casos por UO. Para garantir a necessária confidencialidade dos dados optou-se por, em toda a desagregação de dados inferior ao nível da *Unidade Orgânica*, em que o número de respostas seja inferior a 15, não apresentar graficamente os dados numéricos, ainda que, alguma referência meramente descritiva possa ser realizada.

05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

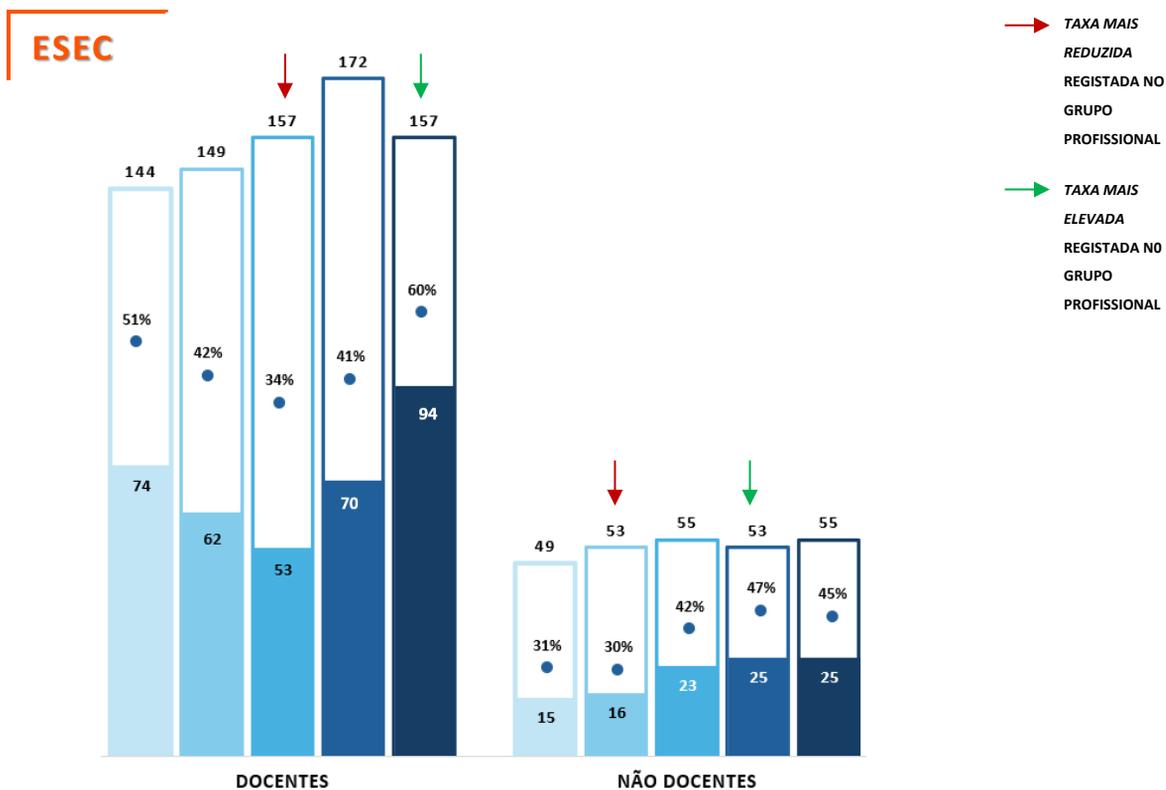
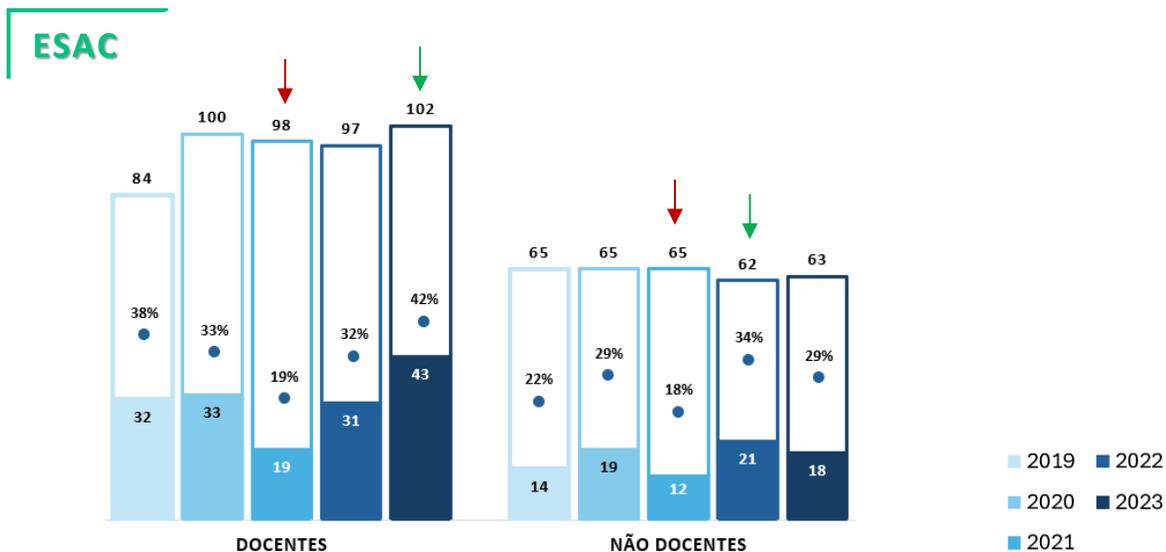
TAXA ANUAL DE RESPOSTA – GLOBAL IPC | CATEGORIAS PROFISSIONAIS DOCENTES | 2019-2023



NOTA: Conforme se torna evidente nos gráficos relativos às taxas de resposta por categoria profissional as categorias de *Dirigente* (grupo profissional não docentes – pg. 17) e *Assistente* (grupo profissional docentes – pg. 18) têm um número de trabalhadores e de respondentes muito reduzido, sendo mais crítico quando há desagregação de casos por UO. Para garantir a necessária confidencialidade dos dados optou-se por, em toda a desagregação de dados inferior ao nível da *Unidade Orgânica*, em que o número de respostas seja inferior a 15, não apresentar graficamente os dados numéricos, ainda que, alguma referência meramente descritiva possa ser realizada.

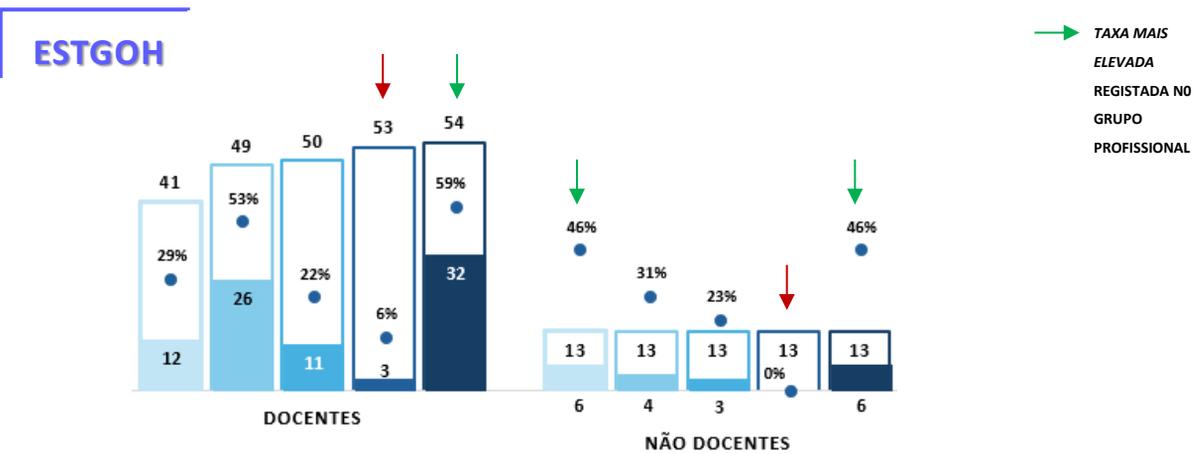
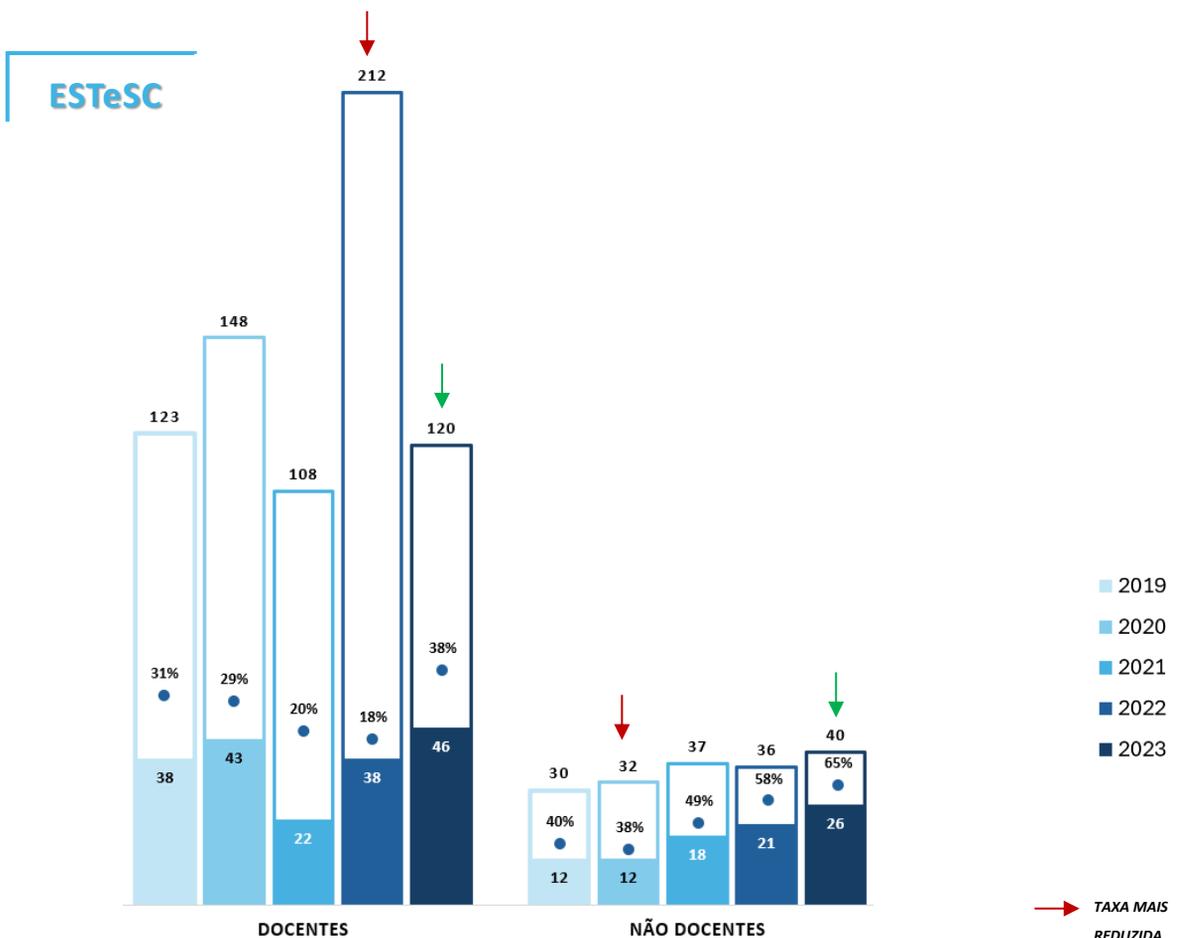
05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

TAXA ANUAL DE RESPOSTA – UOE GRUPOS PROFISSIONAIS | 2019-2023



05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

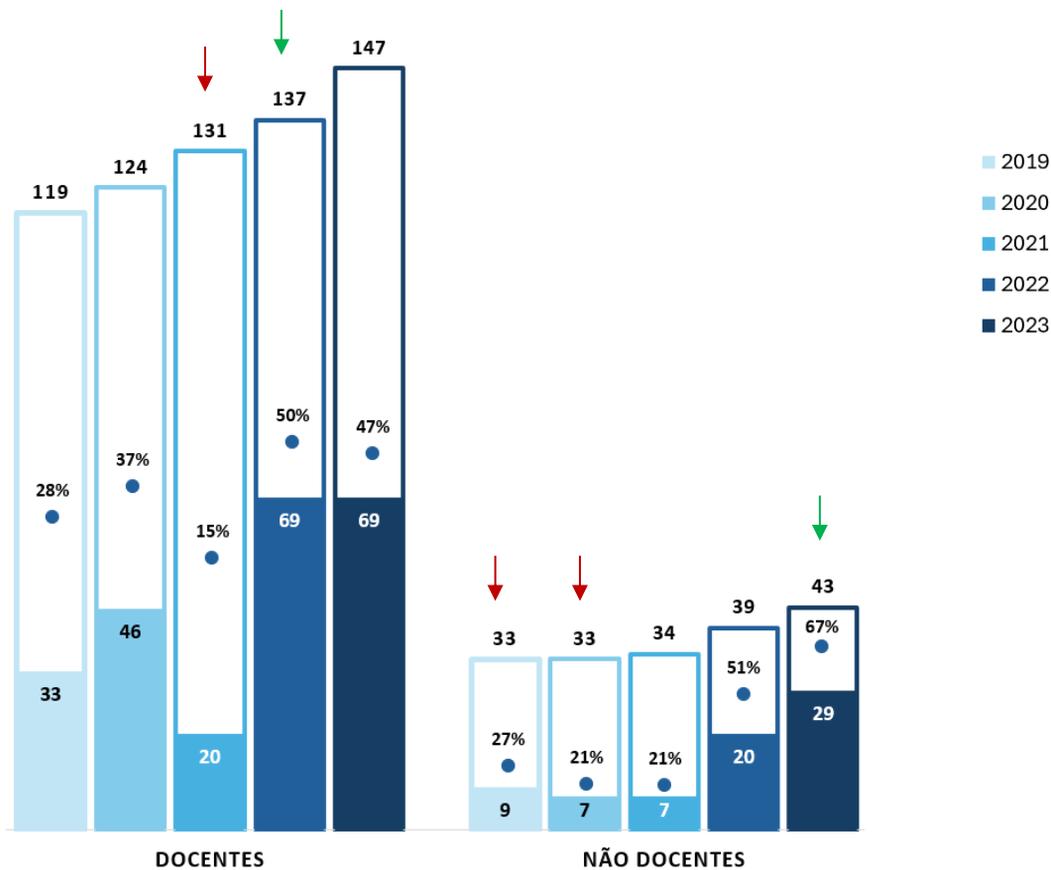
TAXA ANUAL DE RESPOSTA – UOE
GRUPOS PROFISSIONAIS | 2019-2023



05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

TAXA ANUAL DE RESPOSTA – UOE
GRUPOS PROFISSIONAIS | 2019-2023

ISCAC

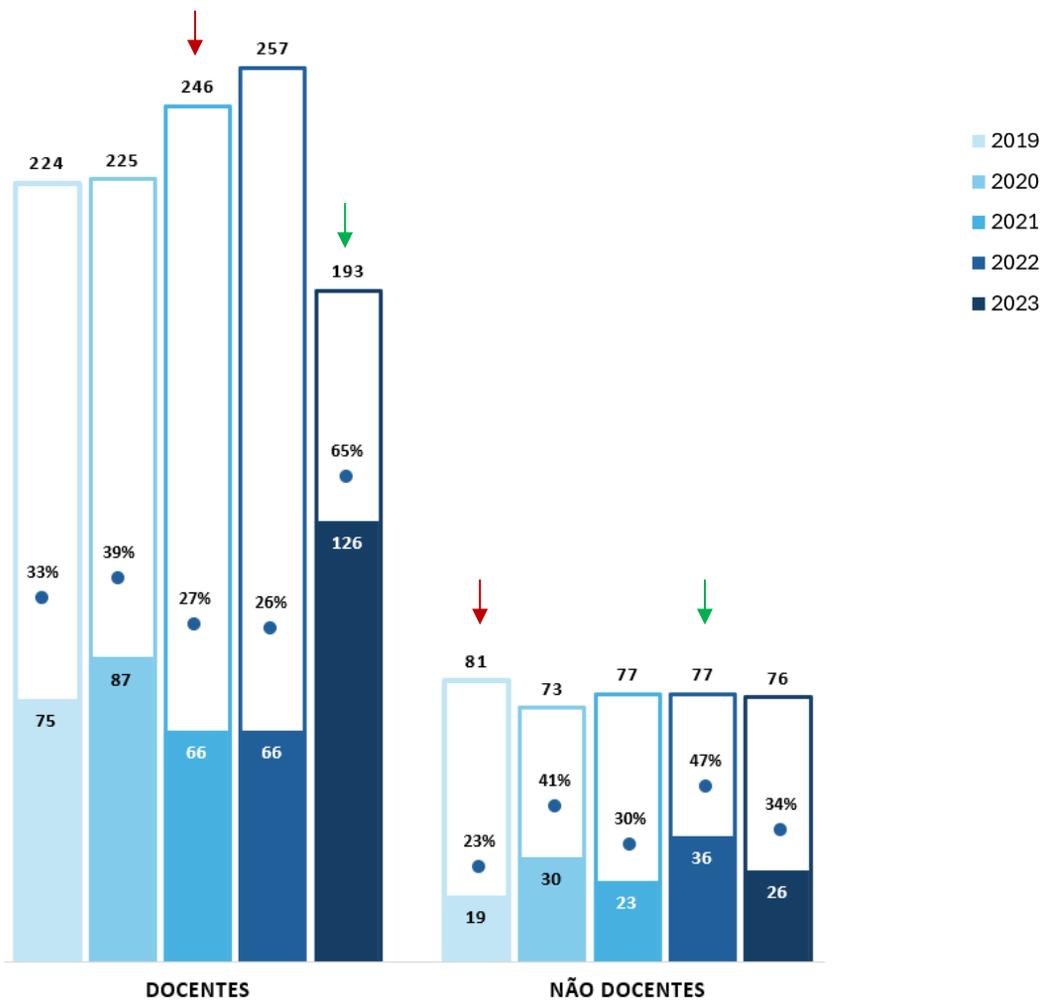


→ TAXA MAIS REDUZIDA REGISTRADA NO GRUPO PROFISSIONAL
→ TAXA MAIS ELEVADA REGISTRADA NO GRUPO PROFISSIONAL

05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

TAXA ANUAL DE RESPOSTA – UOE
GRUPOS PROFISSIONAIS | 2019-2023

ISEC

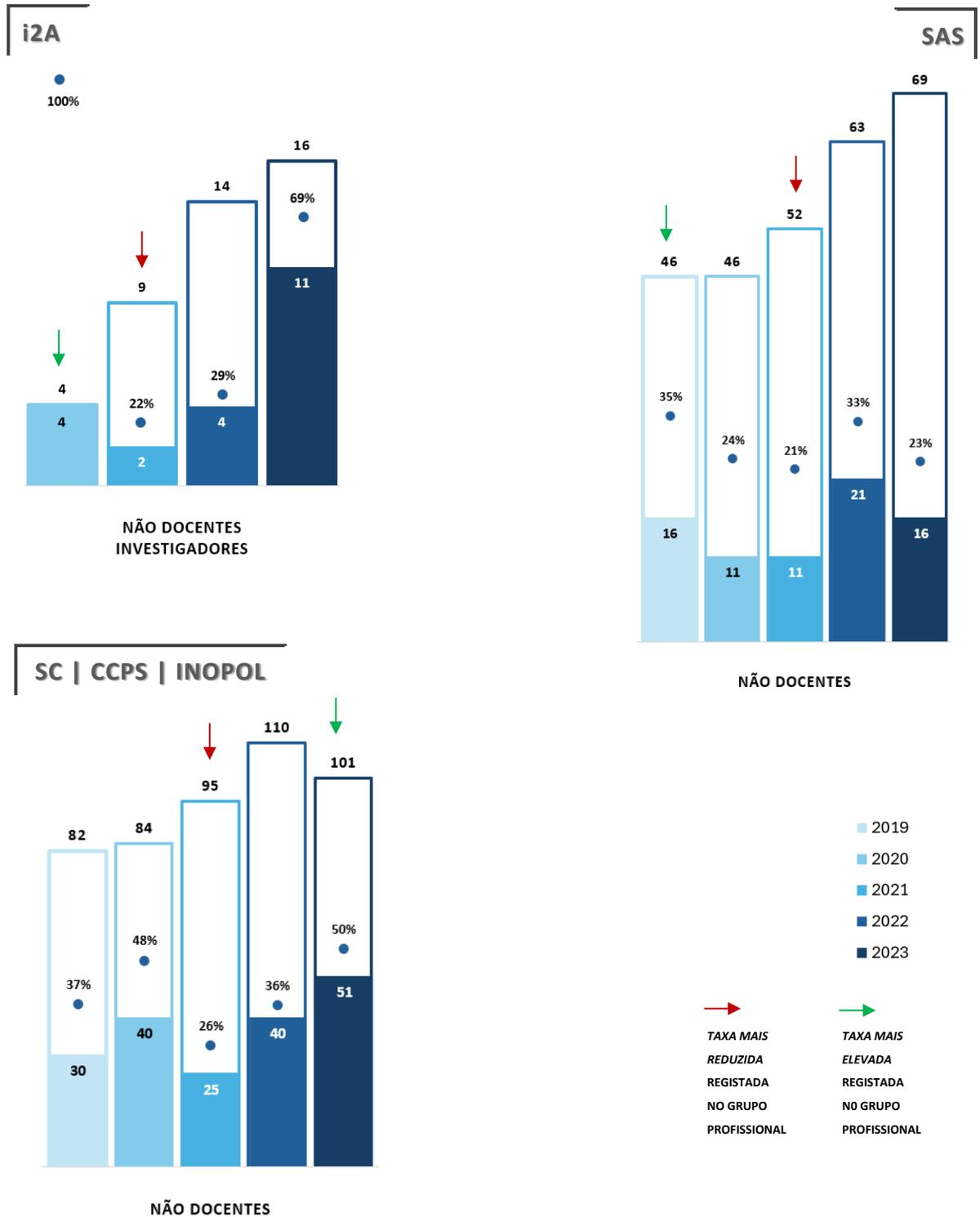


→ TAXA MAIS REDUZIDA REGISTRADA NO GRUPO PROFISSIONAL

→ TAXA MAIS ELEVADA REGISTRADA NO GRUPO PROFISSIONAL

05.01 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Taxas Anuais de Resposta

TAXA ANUAL DE RESPOSTA – UOI | UOA | SERVIÇOS
GRUPOS PROFISSIONAIS | 2019-2023



05.02 Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores

05.02.01 Nota introdutória

O Inquérito de Audição aos Trabalhadores ([Mod. 624](#)):

- i. foi elaborado e entrou em vigor no âmbito do Sistema Interno de Garantia da Qualidade do IPC a 08/11/2018;
- ii. integra o MP06 – Gestão de Recursos Humanos como mecanismo de garantia da qualidade;
- iii. a primeira aplicação ocorreu, tendo como referência o ano de 2019, entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020;
- iv. os relatórios anuais podem ser consultados no [Portal do SIGQ](#).

O Inquérito de Audição aos Trabalhadores é constituído por 5 secções, nomeadamente:

- i. Grau de satisfação com a UO ou Serviço a que pertence o trabalhador e com o seu funcionamento;
- ii. Reputação Institucional;
- iii. Grau de satisfação com aspetos profissionais;
- iv. Opinião sobre o processo de avaliação de desempenho;
- v. Grau de satisfação global com o desempenho dos Serviços Centrais do IPC.

05.02.02 Estudo Psicométrico do Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores

Após 5 anos de aplicação deste instrumento de recolha de informação procedeu-se à análise psicométrica das escalas de:

- i. Grau de satisfação com a UO ou Serviço a que pertence o trabalhador e com o seu funcionamento;
- ii. Reputação Institucional;
- iii. Grau de satisfação com aspetos profissionais.

Esta informação pode ser consultada em [Estudo Psicométrico do Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores | Últimos 5 Anos: 2019 a 2023](#).

05.02.03 Avaliação Psicométrica | Dimensões

Os dados apresentados no presente Boletim da Qualidade encontram-se alinhados com os resultados obtidos nos procedimentos de avaliação psicométrica e os resultados serão apresentados de forma agregada para cada uma das cinco dimensões:

RELAÇÃO TRABALHADOR – EMPREGADOR (IPC e UO e/ou SERVIÇO)



REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL (IPC e UOE)



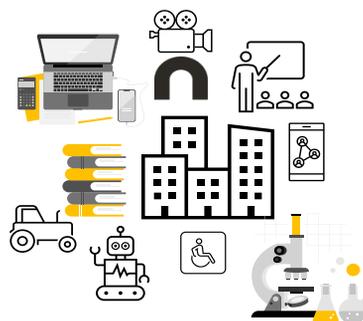
CARACTERÍSTICAS FUNCIONAIS



PREDISPOSIÇÃO PARA A APRENDIZAGEM CONTÍNUA E INOVAÇÃO

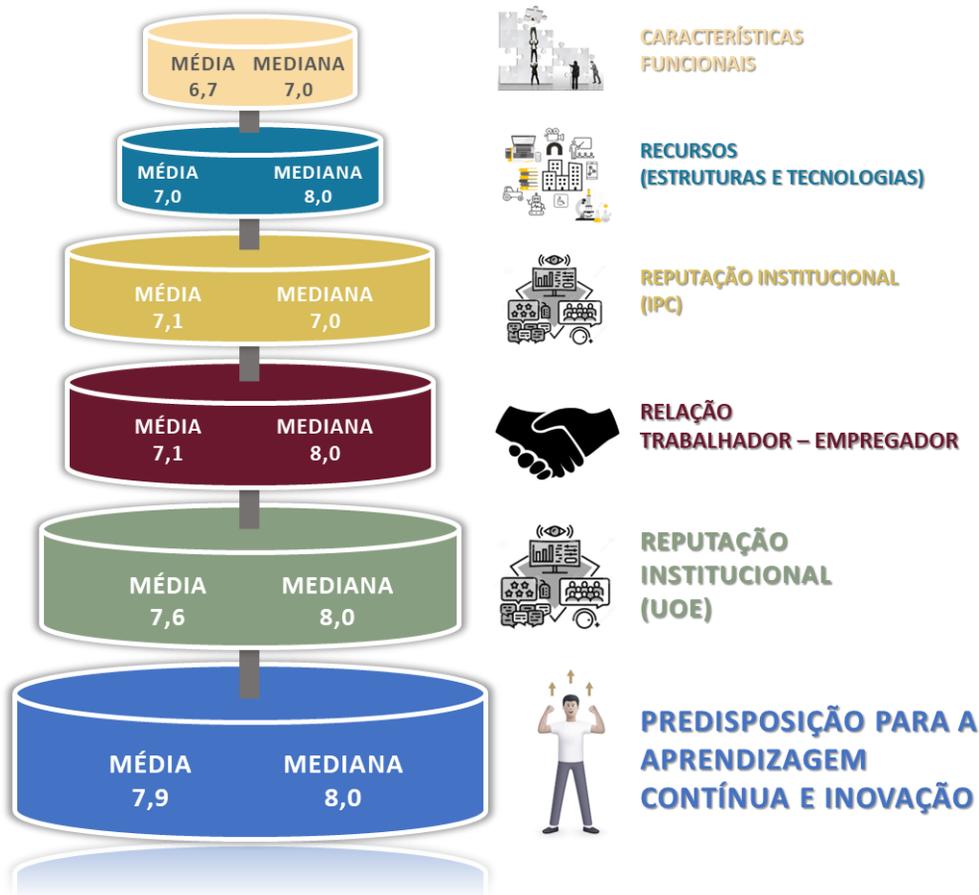


RECURSOS (ESTRUTURAS E TECNOLOGIAS)



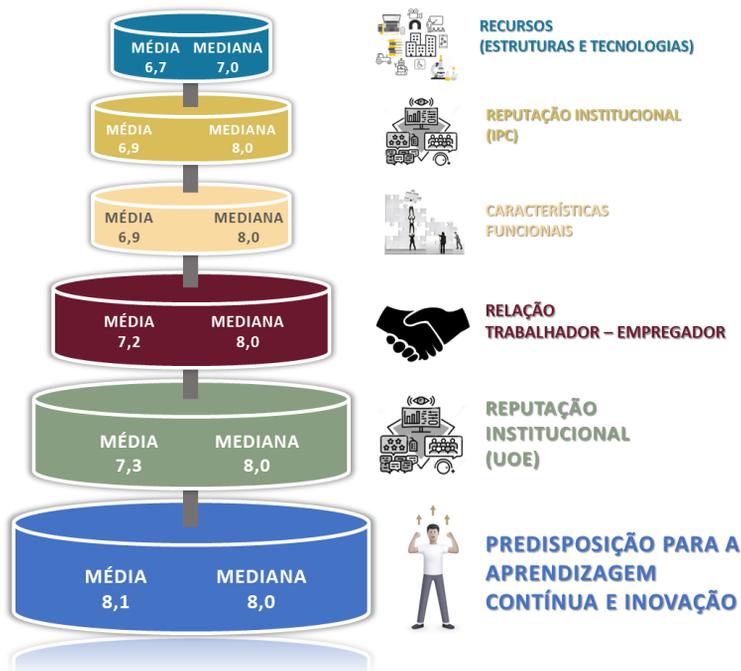
05.02.04 Ordenação das pontuações por dimensão | Análise IPC/UO/Serviço

AVALIAÇÃO IPC | 2019-2023

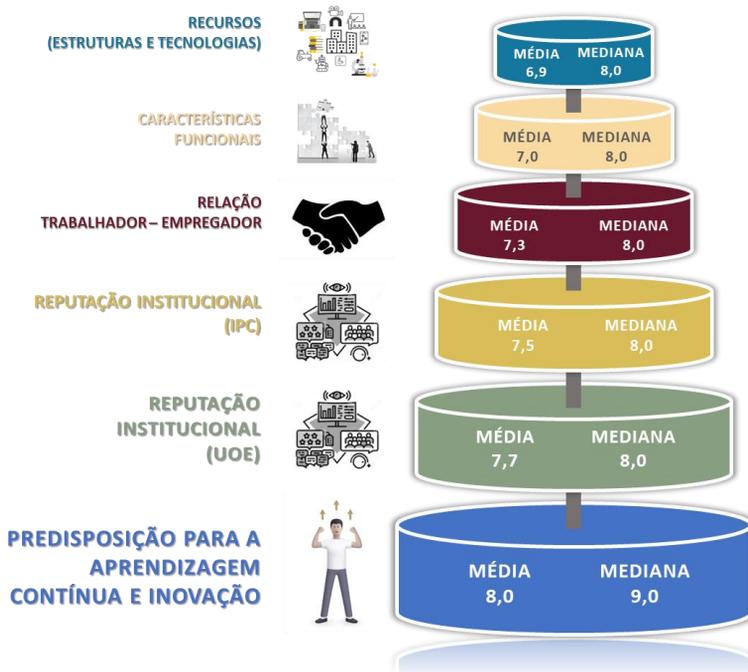


05.02.04 Ordenação das pontuações por dimensão | Análise IPC/UO/Serviço

AVALIAÇÃO ESAC | 2019-2023

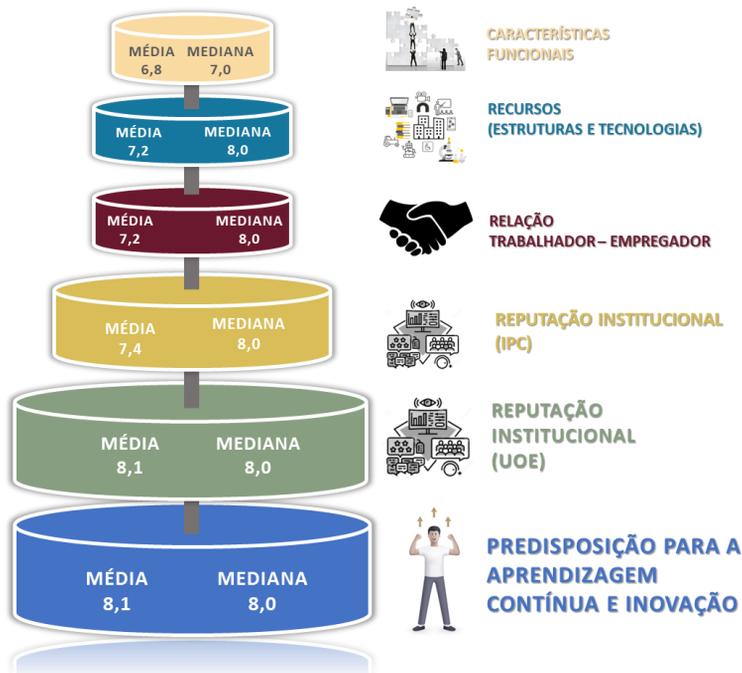


AVALIAÇÃO ESEC | 2019-2023

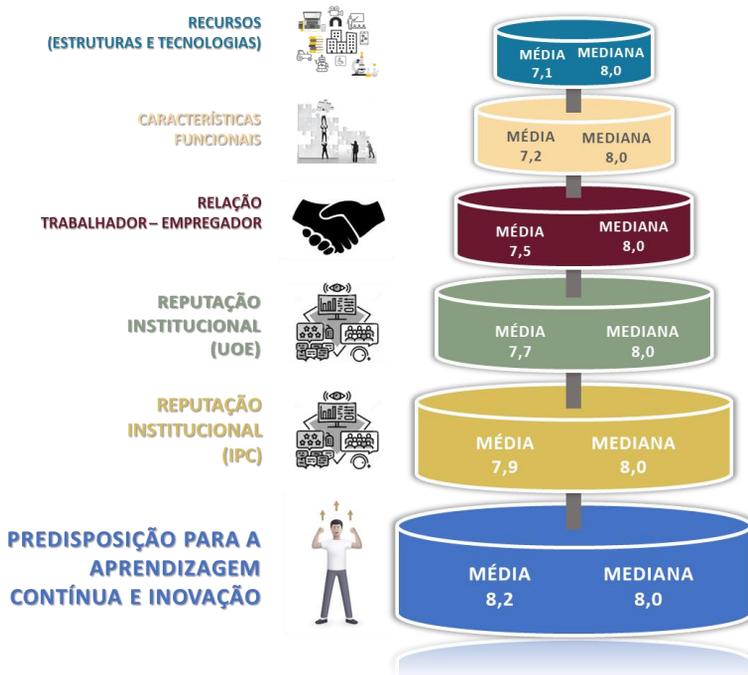


05.02.04 Ordenação das pontuações por dimensão | Análise IPC/UO/Serviço

AValiação ESTeSC | 2019-2023

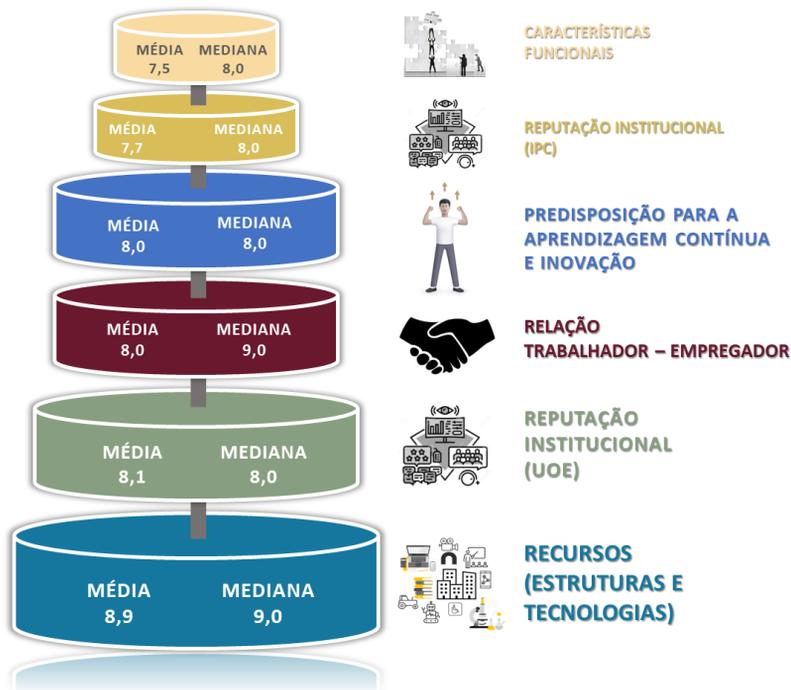


AValiação ESTGOH | 2019-2023

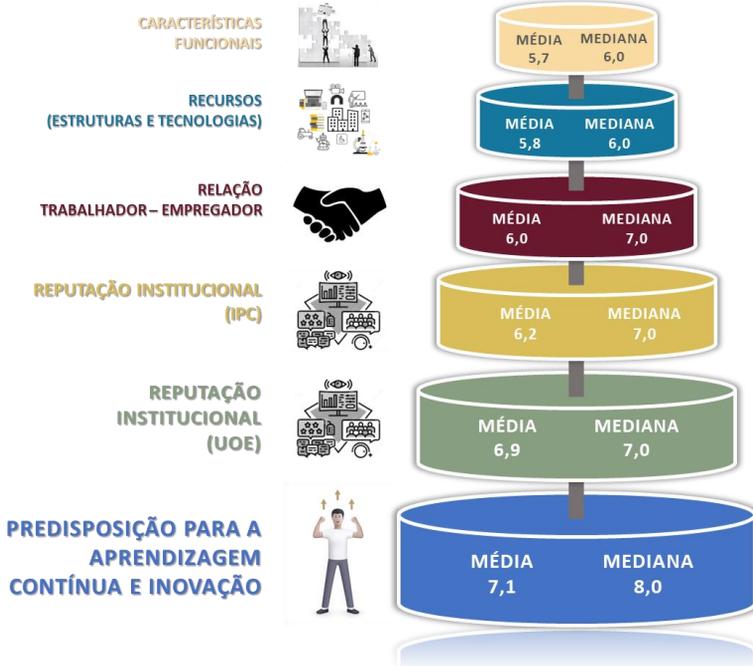


05.02.04 Ordenação das pontuações por dimensão | Análise IPC/UO/Serviço

AValiação ISCAC | 2019-2023

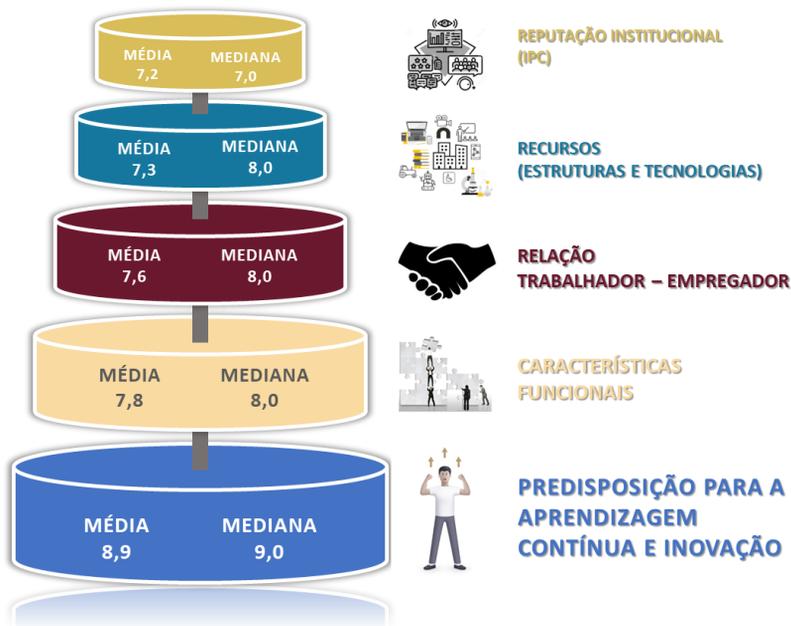


AValiação ISEC | 2019-2023

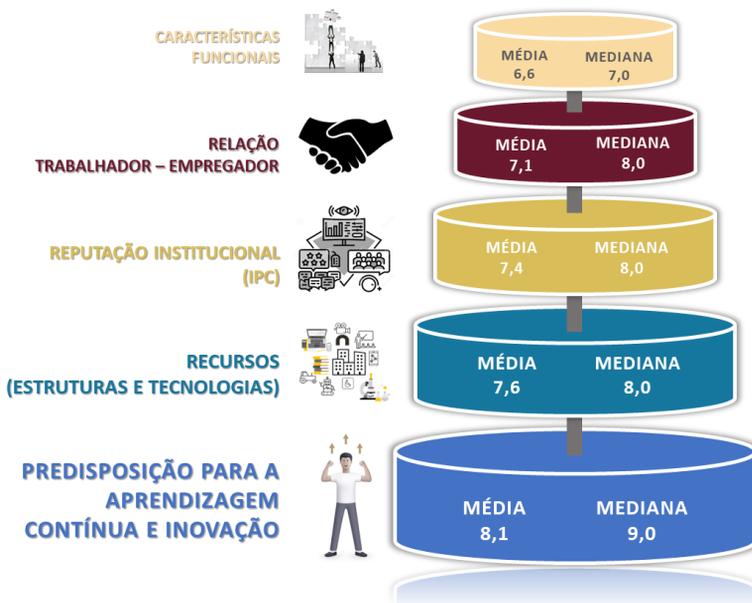


05.02.04 Ordenação das pontuações por dimensão | Análise IPC/UO/Serviço

AVALIAÇÃO i2A | 2020-2023

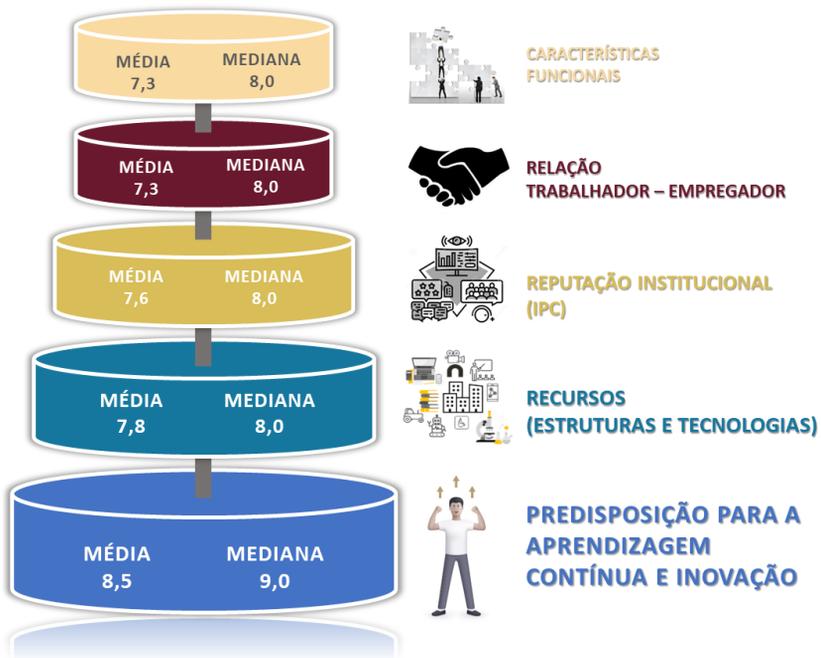


AVALIAÇÃO SAS | 2019-2023



05.02.04 Ordenação das pontuações por dimensão | Análise IPC/UO/Serviço

AVALIAÇÃO SC | CCPS | INOPOL - 2019-2023



05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



A componente do inquérito destinada a avaliar a satisfação com a Unidade Orgânica (UO) ou Serviço é composta por 6 itens, nomeadamente:

1. Gosto de trabalhar nesta UO ou Serviço
2. Gosto da forma como sou tratado/a
3. Gosto das condições de trabalho que me são oferecidas
4. Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a exercer funções na UO ou Serviço do IPC em que me encontro atualmente
5. Mesmo que tivesse oportunidade de ir trabalhar para outra instituição, prefiro continuar no IPC
6. Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a desempenhar as funções que atualmente desempenho na UO ou Serviço a que estou afeto/a ou em qualquer outra UO do IPC

Cada item é pontuado numa escala de *Lickert* de 0 a 10 valores:



- 0|1 = Discordo Totalmente
2|3|4 = Discordo
5|6|7 = Concordo
8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)

Universo e Amostra



Número de respondentes ao inquérito no conjunto dos 5 anos = 2.223 respostas submetidas

Decorrente do tratamento de *outliers* foram **excluídos 14 inquéritos**, todos referentes ao processo de **auscultação referente a 2023**, nomeadamente:

- i. 5 casos removidos de respondentes da ESEC, 1 caso removido do ISCAC e 8 do ISEC;
- ii. 12 dos inquéritos removidos pertencem a trabalhadores docentes e 2 a trabalhadores não docentes.

Todos os outliers identificados representam valores extremos baixos, inferiores ao quartil 1.

Número de inquéritos válidos e considerados no tratamento dos dados relativos à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador = 2.209**

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Relação Trabalhador-Empregador?
É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?
E quando desagregada por UO e Serviços?



A perceção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?
E entre categorias profissionais?



Características como o género, a idade ou a antiguidade no IPC são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a Relação Trabalhador-Empregador?

Desejo de permanecer

Compromisso

Zona de conforto

ENVOLVIMENTO

Sentimento de pertença

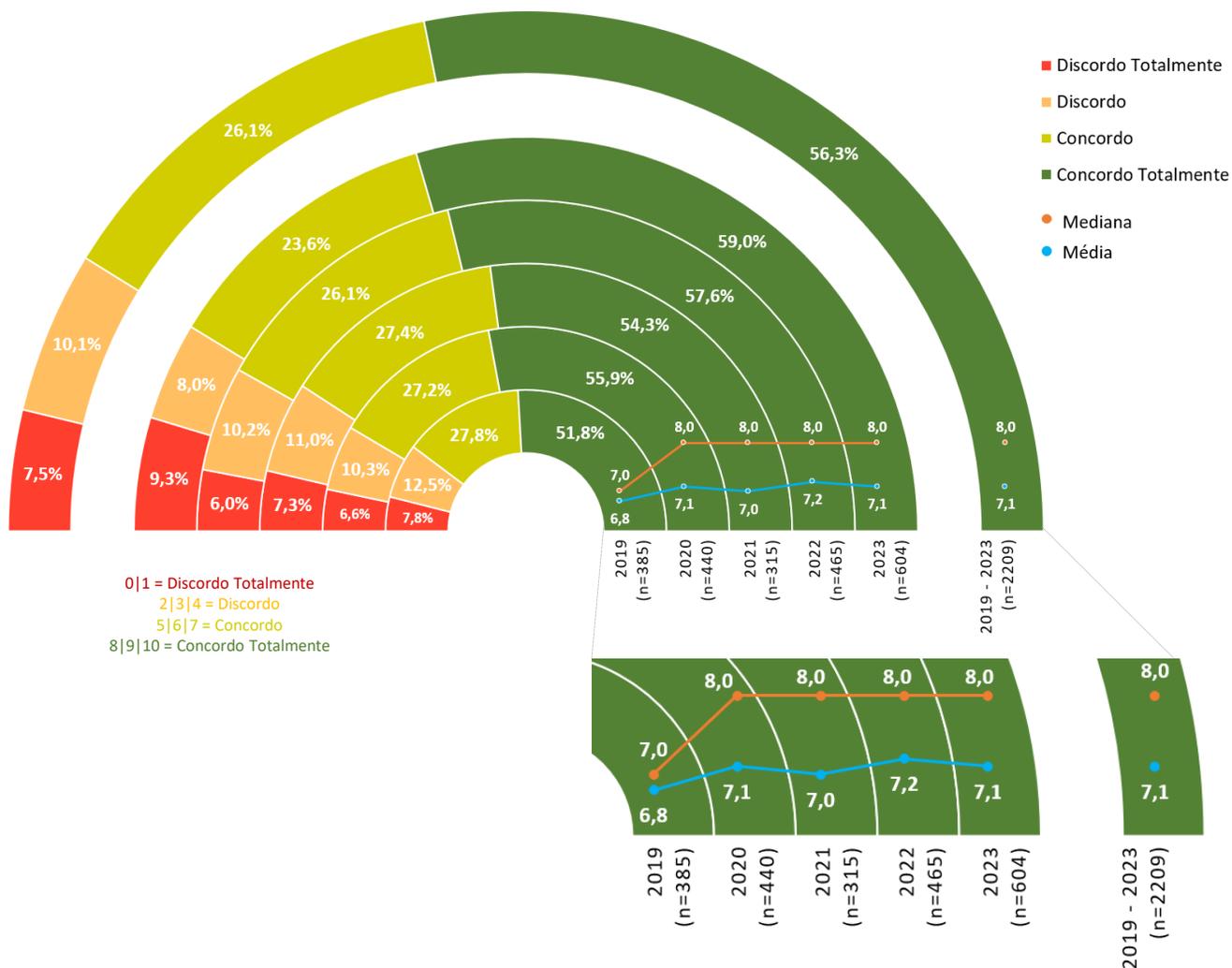
05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Relação Trabalhador-Empregador?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

A maioria das respostas, em cada um dos 5 anos em análise, posiciona-se entre os valores 8 e 10 da escala de *Lickert*.

Os valores médios e os valores medianos observados anualmente demonstram que os trabalhadores percecionam a *Relação Trabalhador-Empregador* de forma positiva.

Mediana: define-se como o valor da sucessão que tem tantas observações inferiores como superiores a ela (tem tantas observações à sua esquerda como à direita).

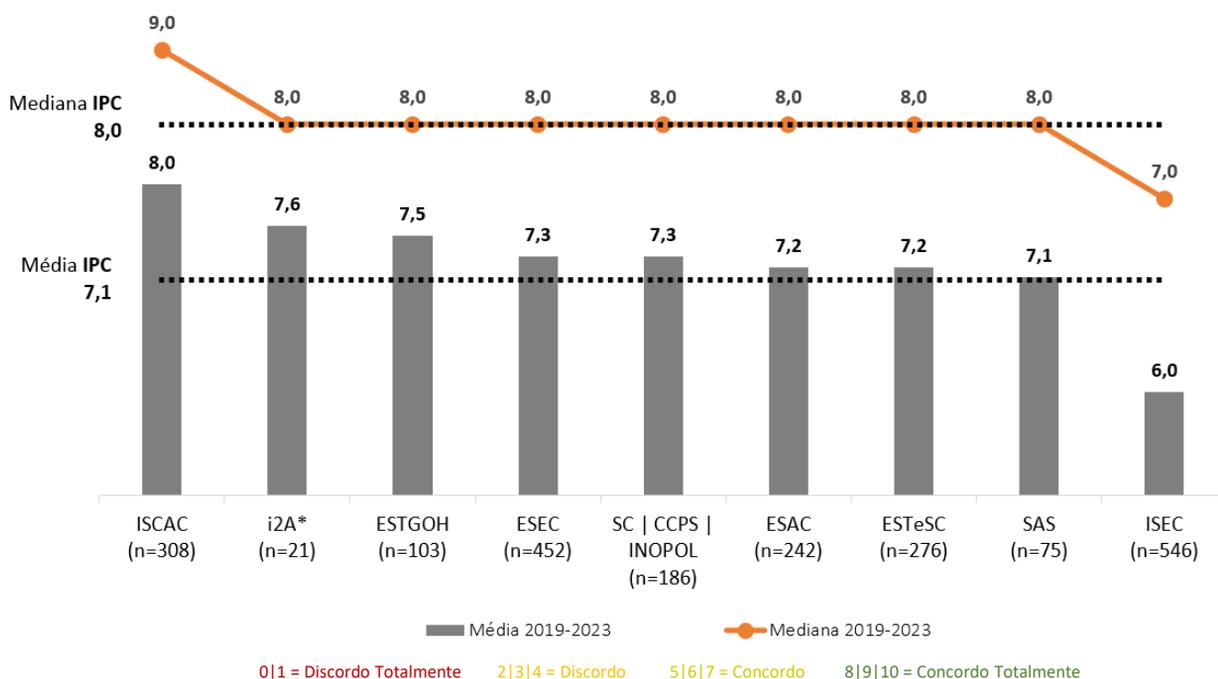
05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Relação Trabalhador-Empregador?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



*Não há registo de resposta do i2A em 2019.

OBSERVAÇÕES:

Considerando de forma desagregada por UO o total de avaliações recolhidas entre 2019 e 2023, destaca-se que:

- o **ISCAC** é a UO que apresenta o **maior valor médio e mediano** de concordância com os itens da dimensão **Relação Trabalhador-Empregador**;
- o **ISEC** é a UO que apresenta o **valor médio e mediano de concordância mais baixo** com os itens de avaliação da dimensão **Relação Trabalhador-Empregador**, enquadrado no valor **Concordo** da escala;
- as restantes UOE registam valores medianos enquadrados no valor **Concordo Totalmente**.

- ✓ Gosto de trabalhar nesta UO ou Serviço
- ✓ Gosto da forma como sou tratado/a
- ✓ Gosto das condições de trabalho que me são oferecidas
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a exercer funções na UO ou Serviço do IPC em que me encontro atualmente
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de ir trabalhar para outra instituição, prefiro continuar no IPC
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a desempenhar as funções que atualmente desempenho na UO ou Serviço a que estou afeto/a ou em qualquer outra UO do IPC

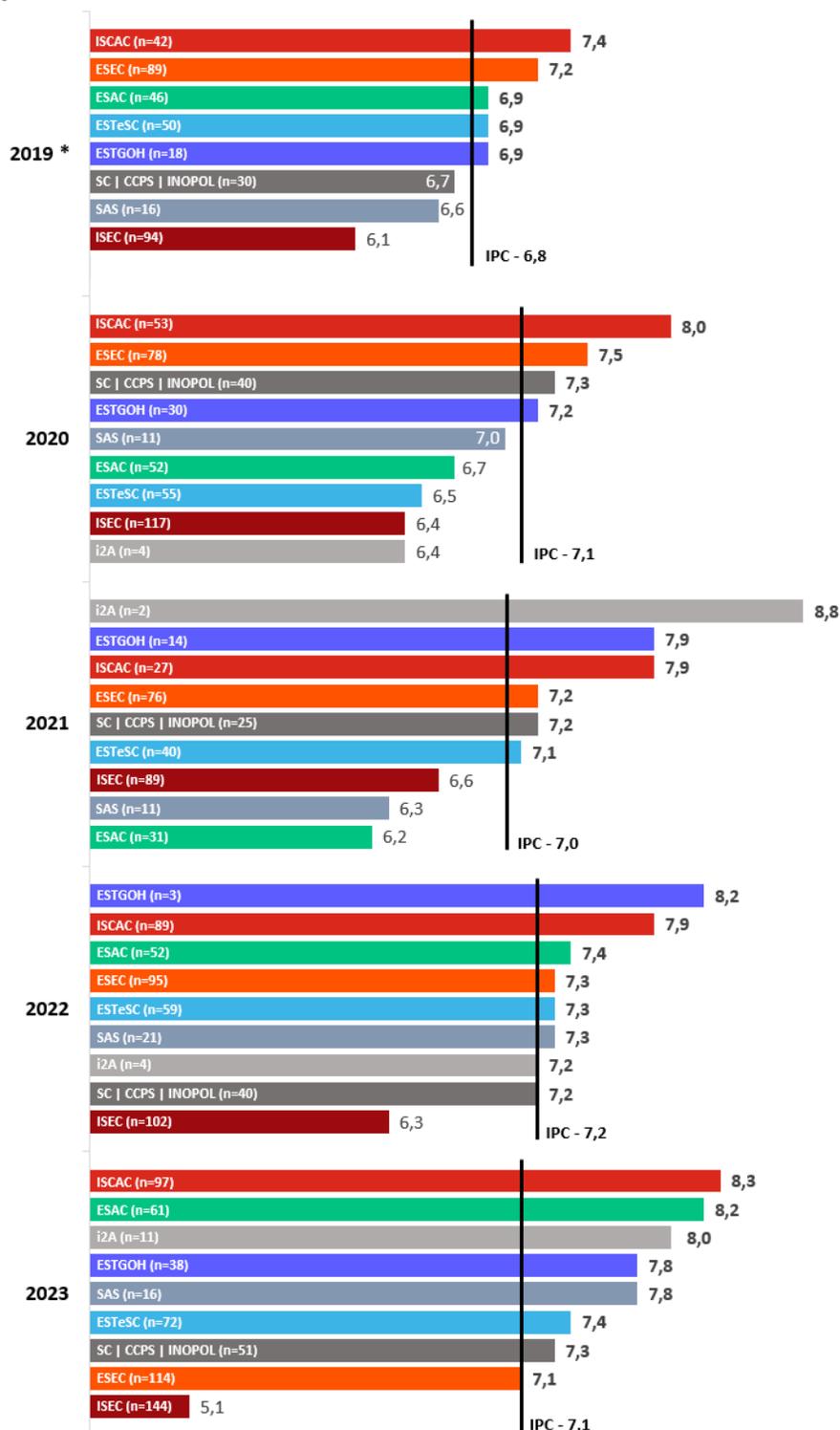
05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Relação Trabalhador-Empregador?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

Pela análise dos valores médios obtidos para a dimensão Relação Trabalhador-Empregador, ao longo dos cinco anos e por Unidade Orgânica, é de salientar que:

- i. a avaliação do **ISCAC** é constante de ano para ano, sendo o valor mais baixo registado em 2019;
- ii. para esta UOE a mediana nos anos 2020 a 2023 posiciona-se sempre no valor 9 da escala de *Lickert* | **Concordo Totalmente**;
- iii. o **ISCAC**, a **ESEC** e a **ESTGOH** são as UOE que registam médias iguais ou superiores à média global IPC nos 5 anos em análise.

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

*Não há registo de respostas do i2A em 2019

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)

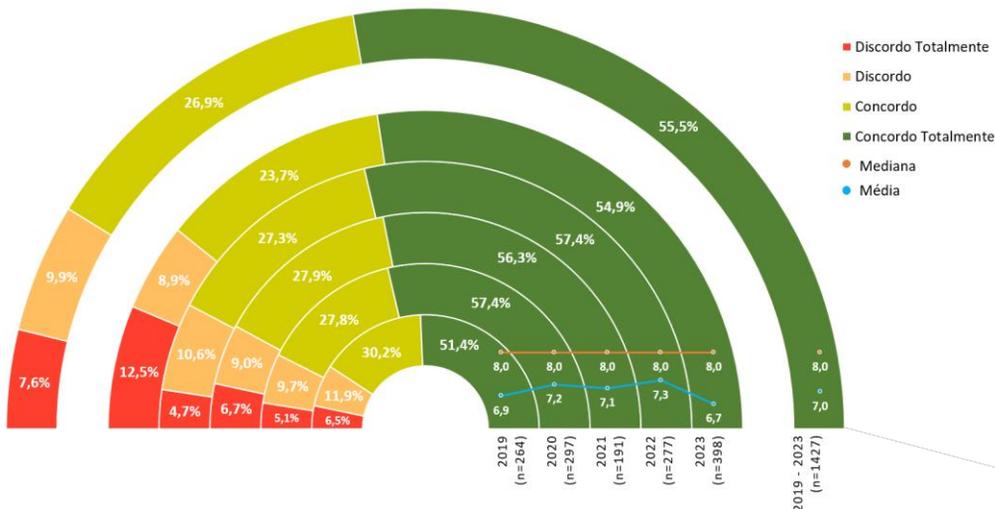


A perceção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

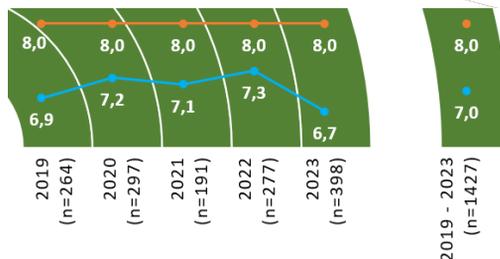
E entre categorias profissionais?



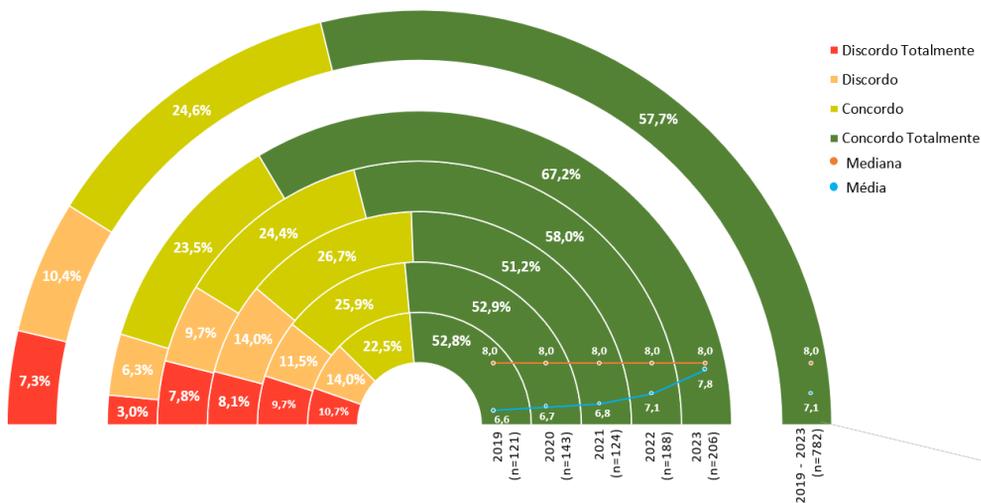
Grupo Profissional - DOCENTE



Considerando os valores globais do período 2019-2023 **não há uma diferença significativa** entre os resultados do grupo profissional dos docentes quando comparado com o do grupo de não docentes | investigadores, embora os valores médios entre 2019 e 2022 sejam sempre ligeiramente mais elevados no grupo profissional docente.

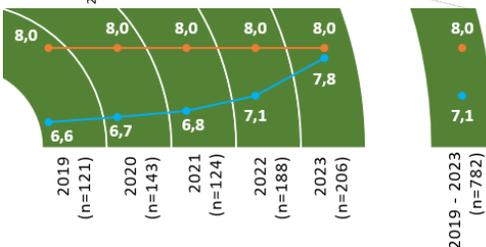


Grupo Profissional - NÃO DOCENTE INVESTIGADORES*



0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

As avaliações do grupo profissional dos trabalhadores **não docentes** | investigadores regista um **aumento gradual dos valores médios de 2019 a 2023**.



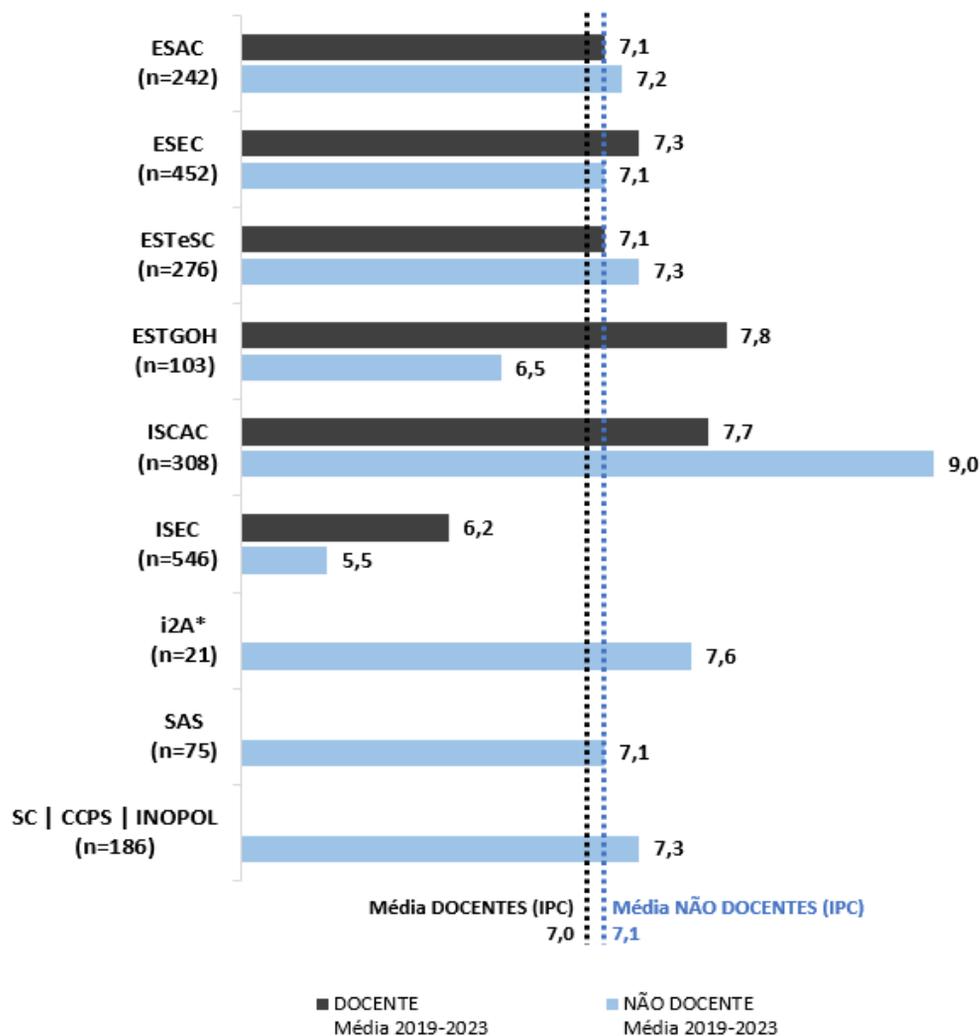
* Não são apresentados resultados individuais para o grupo profissional dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Os resultados serão analisados em agregado com o grupo profissional das não docentes.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



A percepção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação dos valores médios globais para o período de referência, por Unidade Orgânica e grupo profissional evidencia que:

- na **ESAC**, na **ESEC** e na **ESTeSC** não há diferenças significativas nos valores médios de resposta apurados para os dois grupos profissionais face à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador**;
- na **ESTGOH** e no **ISEC** as pontuações médias **mais altas** são do grupo profissional dos docentes;
- no **ISCAC** a pontuação média **mais elevada** é do grupo profissional dos não docentes;
- o **ISEC** regista valores médios inferiores à media global do IPC em ambos os grupos profissionais.

*Para o i2A foram analisados em conjunto os dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Não há registo de respostas relativas ao i2A em 2019.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



A percepção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise nas páginas 43 e 44

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)

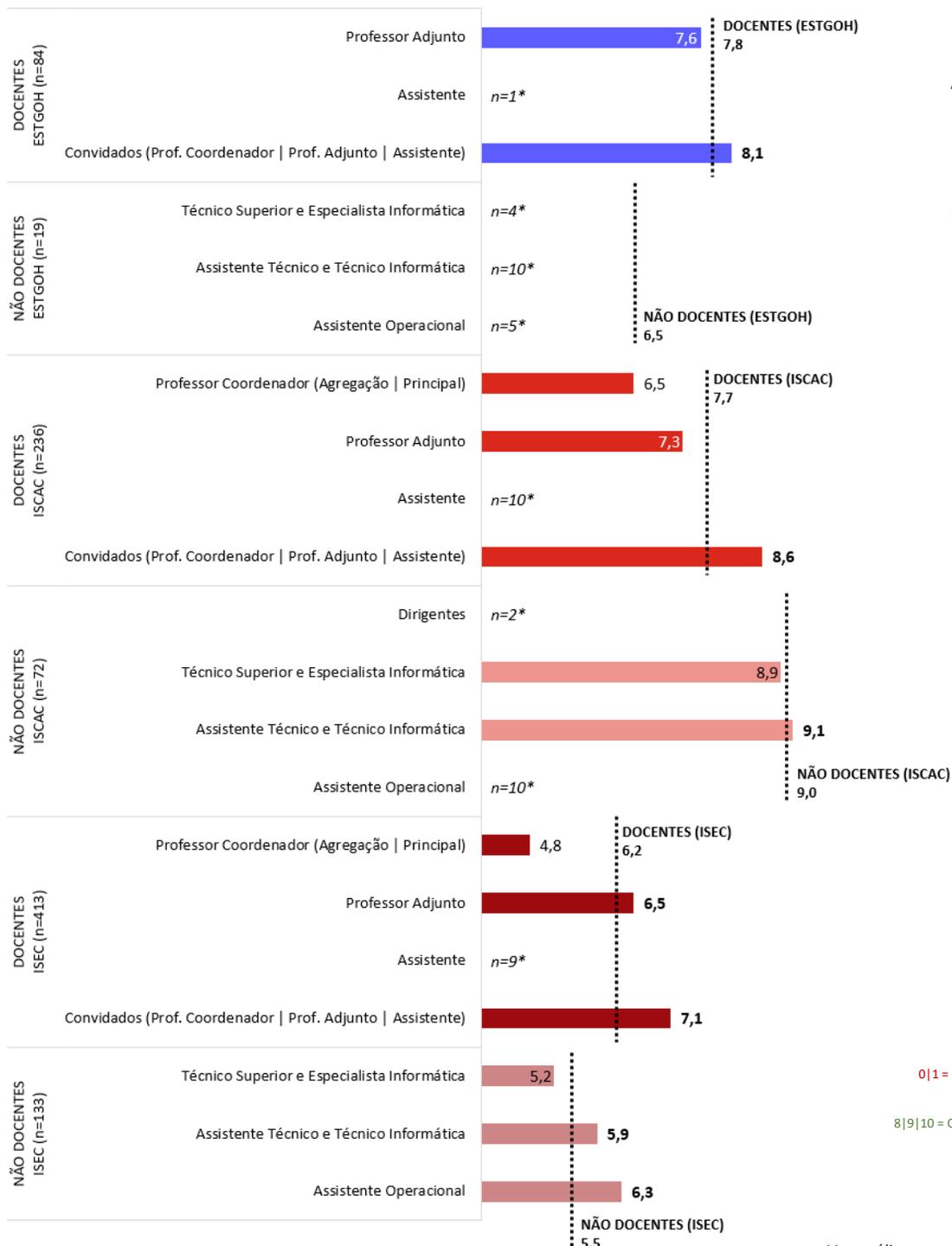


A percepção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise nas páginas 43 e 44

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)

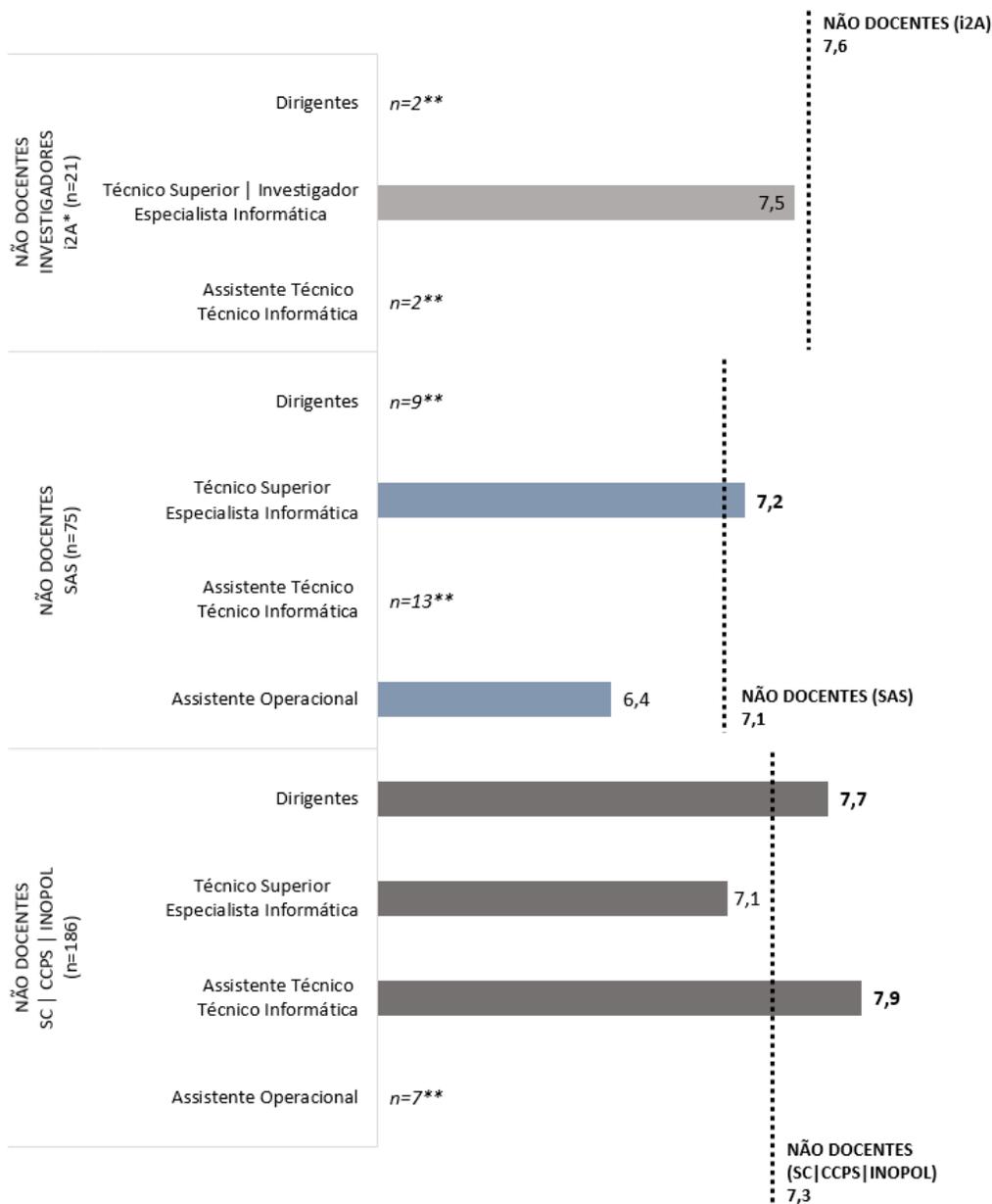


A percepção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com ** não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise na página 44

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



A perceção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

Os resultados apresentados nos gráficos das páginas 40 e 41, agregados para o conjunto dos 5 anos em análise (2019 a 2023), evidenciam a existência de diferenças na opinião dos docentes relativamente à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador** de acordo com:

- i. a sua categoria profissional;
- ii. a UOE a que pertencem.

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **docentes** sobre a dimensão **Relação Trabalhador-Empregador** são: **ESTGOH** e **ISCAC**.

As **categorias profissionais** que registam as **médias de resposta mais elevadas** face à dimensão em análise, por UOE, são:

- ESEC** = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **9,6**;
- ISCAC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,6**;
- ESAC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,4**;
- ESTGOH** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,1**;
- ESTeSC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,8**;
- ISEC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,1**.

As **categorias profissionais** que mais se **afastam para valores inferiores à média global do grupo profissional** dos docentes, por UOE, são:

- ESTGOH** = Professores Adjuntos | **7,6**;
- ESTeSC** = Professores Adjuntos | **6,7** (variação* de 1,1);
- ESEC** = Professores Adjuntos | **6,5** (variação* de 3,1);
- ISCAC** = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **6,5** (variação* de 2,3);
- ESAC** = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,8** (variação* de 2,6);
- ISEC** = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **4,8** (variação* 2,3).

A ESTGOH é a única UOE que não apresenta diferença relevante* na perceção dos docentes por categoria profissional.

0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

*Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



A perceção sobre a Relação Trabalhador-Empregador é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação de dados por categoria profissional dos não docentes também salienta diferenças na opinião relativa à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador**, considerando o período total em análise – 2019 a 2023, em algumas UO, nomeadamente: **ESAC**, **ESEC**, **ESTeSC**, **ESTGOH**, **ISCAC** e **SAS**.

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais elevado**:

ISCAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **9,1**;

ESEC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,1**;

SC|CCPS|INOPOL = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,9**;

ESTeSC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,4**;

ESAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,4**;

SAS = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,2**;

ISEC = Assistente Operacional | **6,3**.

0|1 = Discordo Totalmente
2|3|4 = Discordo
5|6|7 = Concordo
8|9|10 = Concordo Totalmente

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais reduzido**:

ISCAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,9**;

ESAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,3**;

ESTeSC = Assistente Técnico + Técnico de Informática e Assistente Operacional | **7,1**;

SC|CCPS|INOPOL = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,1**;

ESEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,7** (variação* de 1,4);

SAS = Assistente Operacional | **6,4**;

ISEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **5,2** (variação* de 1,1).

As amostras registadas para cada categoria profissional dos não docentes na **ESTGOH** e no **i2A** não permitem esta análise (ver nota pg. 17 e 18).

Na **ESEC** e no **ISEC** há diferenças relevantes (*considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Likert numa das categorias profissionais) na perceção dos não docentes por categoria profissional.

- ✓ Gosto de trabalhar nesta UO ou Serviço
- ✓ Gosto da forma como sou tratado/a
- ✓ Gosto das condições de trabalho que me são oferecidas
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a exercer funções na UO ou Serviço do IPC em que me encontro atualmente
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de ir trabalhar para outra instituição, prefiro continuar no IPC
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a desempenhar as funções que atualmente desempenho na UO ou Serviço a que estou afeto/a ou em qualquer outra UO do IPC

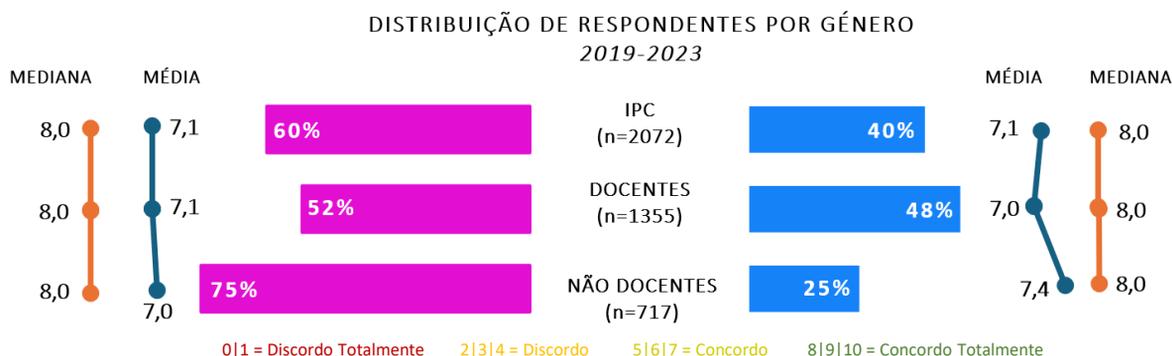
05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



OBSERVAÇÕES:

O género é uma variável que **não influencia a opinião dos respondentes** face à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador**, considerando a totalidade de respostas do IPC no período compreendido entre 2019 e 2023. Também **não existem diferenças de opinião significativas** por género quando é considerada a variável grupo profissional.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por género (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*) localizam-se em:

- i. **SAS**: os trabalhadores do **género masculino** apresentam uma **média e mediana de respostas mais elevada** que as trabalhadoras face à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador** | variação de 1,3 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. **ESAC**: os **docentes** (género masculino) registam um **valor médio de respostas mais elevado** que as docentes (género feminino) | variação de 1,4 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. **ISEC**: os **trabalhadores não docentes** (género masculino) registam um **valor médio de respostas mais elevado** que as trabalhadoras não docentes (género feminino) | variação de 2,2 pontos na escala de *Lickert*.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



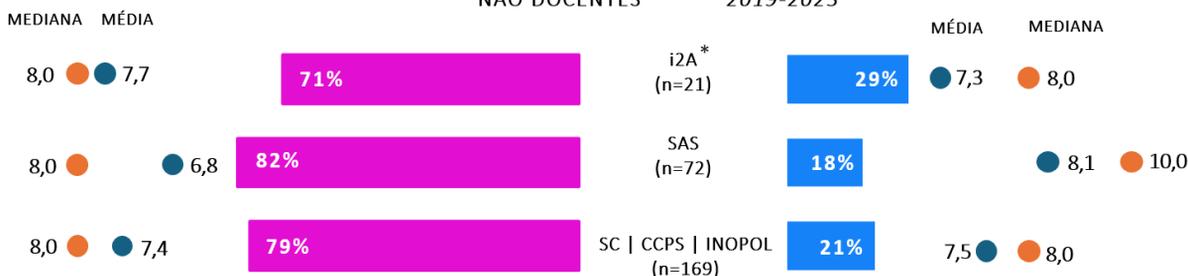
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

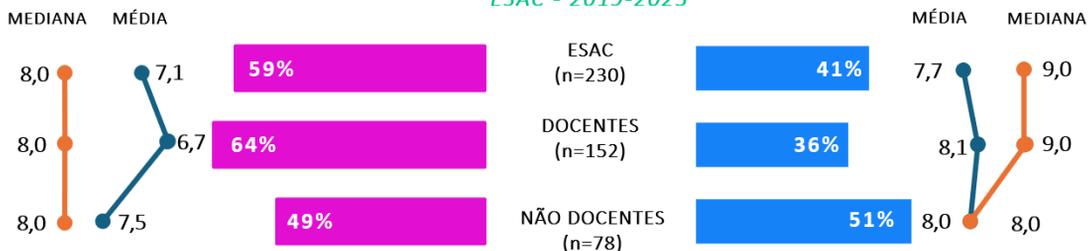


DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
NÃO DOCENTES 2019-2023



*Para o i2A foi considerado o conjunto de dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores. Não há registo de respostas do i2A em 2019.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESAC - 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESEC - 2019-2023



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESTeSC - 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESTGOH - 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ISCAC - 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ISEC - 2019-2023



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

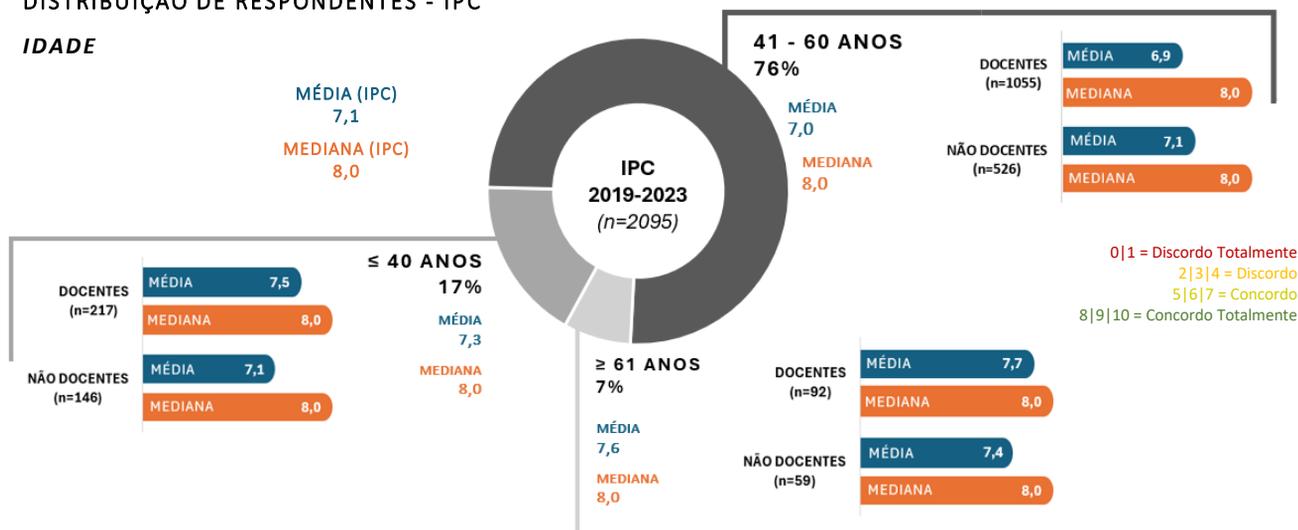
Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - IPC

IDADE



- ✓ Gosto de trabalhar nesta UO ou Serviço
- ✓ Gosto da forma como sou tratado/a
- ✓ Gosto das condições de trabalho que me são oferecidas
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a exercer funções na UO ou Serviço do IPC em que me encontro atualmente
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de ir trabalhar para outra instituição, prefiro continuar no IPC
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a desempenhar as funções que atualmente desempenho na UO ou Serviço a que estou afeto/a ou em qualquer outra UO do IPC

Desejo de permanecer
Compromisso
Zona de conforto ENVOLVIMENTO
Sentimento de pertença

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



OBSERVAÇÕES:

Considerando a totalidade de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 não são perceptíveis diferenças significativas de opinião por intervalo de idade. Também não se verificam diferenças significativas quando desagregados os dados por grupo profissional e intervalo de idade.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por intervalo de idade (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert) num dos intervalos de idade*) localizam-se:

- i. na **ESAC**: os trabalhadores com ≤ 40 anos são os que registam um **maior sentimento de pertença** à instituição, e em particular à ESAC (média de respostas = 8,3 | **Concordo Totalmente**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos** de idade (média de respostas = 7,0 | **Concordo**) em 1,3 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. no **ISEC**: os trabalhadores com ≤ 40 anos são os que registam o **menor sentimento de pertença** à instituição, e em particular ao ISEC, (média de respostas = 5,7 | **Concordo**), afastando-se dos trabalhadores com ≥ 61 anos (média de respostas = 7,1 | **Concordo**) em 1,4 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. nos **SAS**: as respostas obtidas de trabalhadores com ≥ 61 anos, indicam que este é o grupo com **menor sentimento de pertença** à instituição. Este grupo de respondentes apresenta uma diferença média de respostas face aos respondentes com idades compreendidas entre os **41 e os 60 anos** de 2,2 pontos na escala de *Lickert* e de 2,8 pontos face às respostas médias dos trabalhadores com ≤ 40 anos.
- iv. e por fim, é de referenciar a diferença registada na manifestação de opinião sobre a dimensão **Relação Trabalhador-Empregador** dos trabalhadores do i2A, uma vez que se regista uma variação média de respostas de 1,8 pontos na escala de *Lickert* entre os trabalhadores com idades compreendidas entre os **41 e os 60 anos** (**Concordo**) e os trabalhadores com ≤ 40 anos (**Concordo Totalmente**).

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

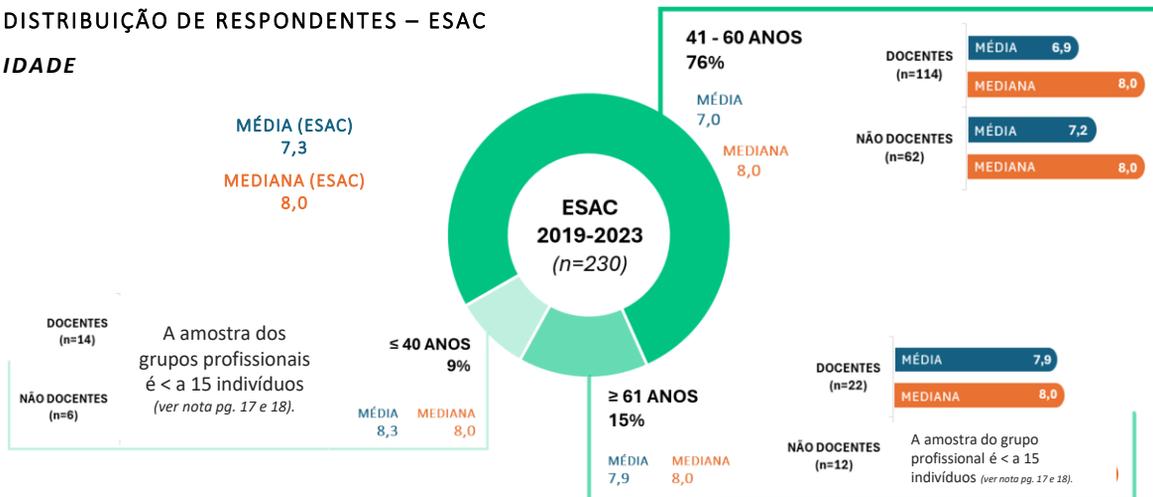


Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESAC

IDADE

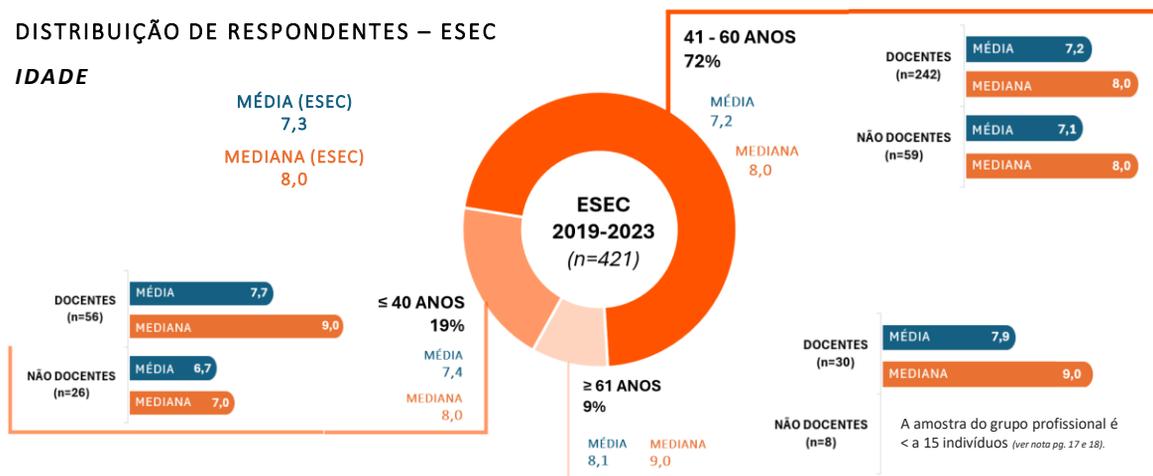


0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES: Na **ESAC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESEC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Na **ESEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional verifica-se que:

- i. no intervalo etário de trabalhadores com ≤ 40 anos, os trabalhadores **docentes** registam um **valor médio de respostas mais elevado** do que os não docentes | variação de 1 ponto na escala de *Lickert*;
- ii. no intervalo etário de trabalhadores com ≥ 61 anos, os trabalhadores não docentes registam um **valor médio de respostas mais elevado** do que os trabalhadores docentes.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

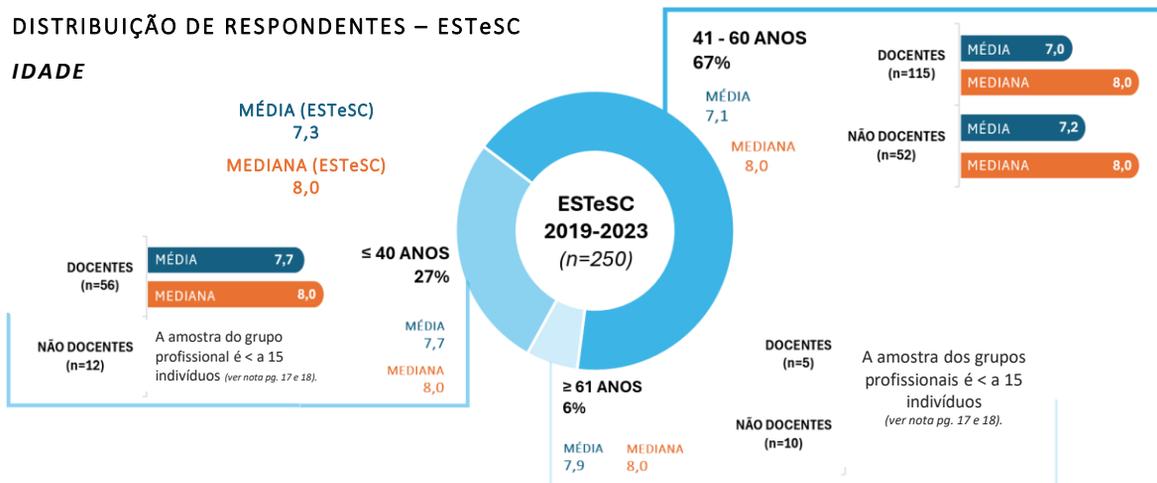
Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTeSC

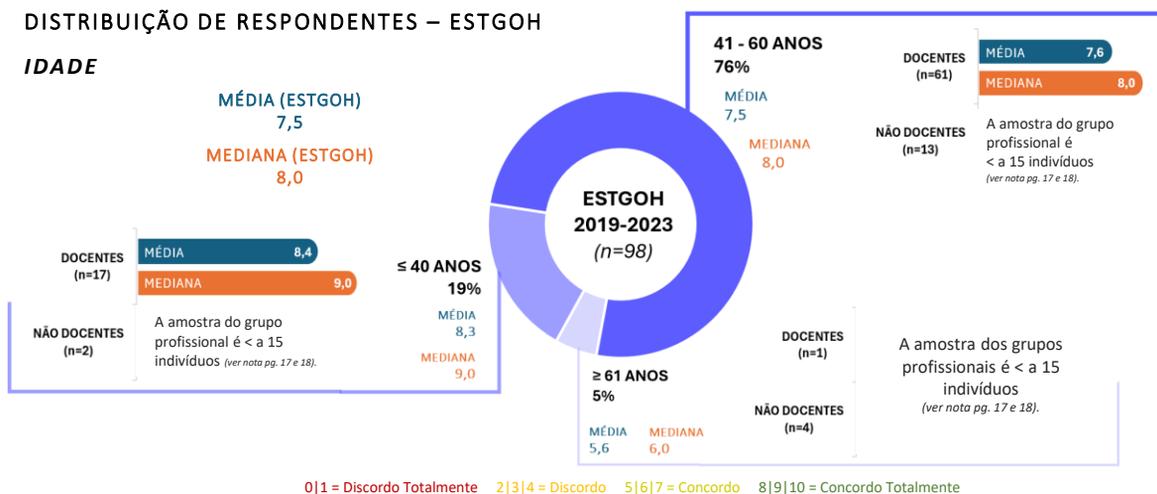
IDADE



OBSERVAÇÕES: Na **ESTeSC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos**, os trabalhadores não docentes registam um valor médio de respostas mais elevado do que os trabalhadores docentes.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTGOH

IDADE



OBSERVAÇÕES: Na **ESTGOH** é no intervalo etário de trabalhadores com **≤ 40 anos** que se registam diferenças no sentimento de pertença à instituição com a desagregação por grupo profissional e assinaláveis de acordo com o critério estabelecido, sendo os trabalhadores docentes que registam um valor médio de respostas mais elevado.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

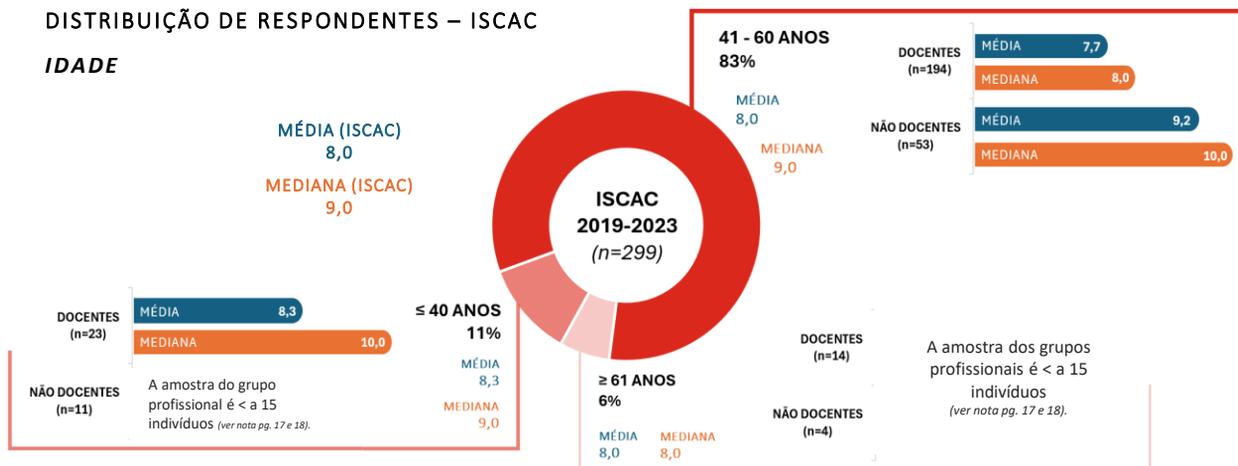


Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISCAC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

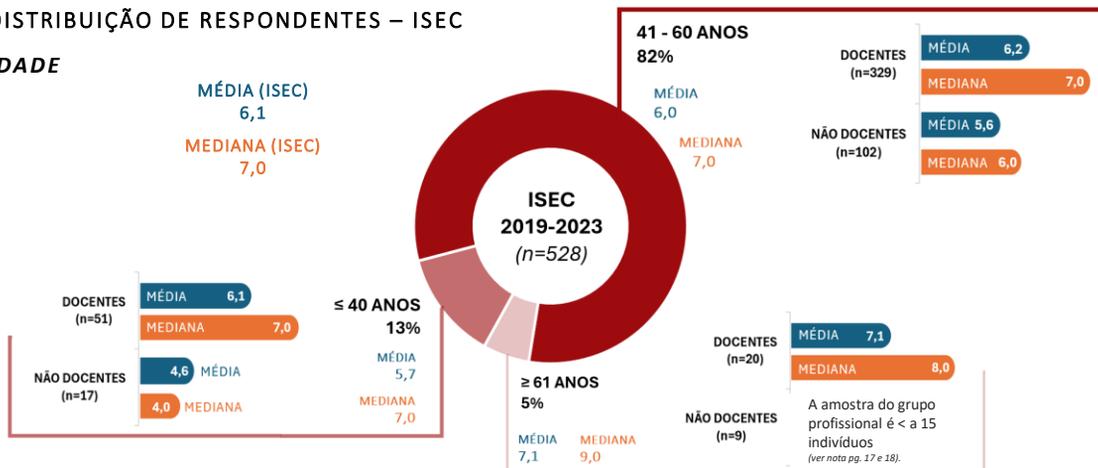
OBSERVAÇÕES:

No **ISCAC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional existem diferenças assinaláveis:

- i. no intervalo etário de trabalhadores compreendido entre os **41 e os 60 anos**, os trabalhadores **não docentes** registam um **valor médio de respostas mais elevado (Concordo Totalmente)** do que os docentes (**Concordo**) | variação de 1,5 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos**, em que a tendência é a mesma do intervalo anterior.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISEC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES: No **ISEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas há a assinalar a variação de 1,5 pontos médios na escala de *Lickert*, na **opinião dos trabalhadores docentes com ≤ 40 anos** face aos não docentes (**Discordo**).

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



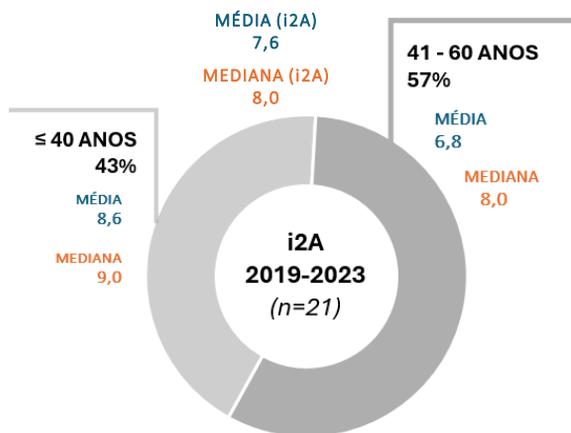
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Relação Trabalhador–Empregador?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

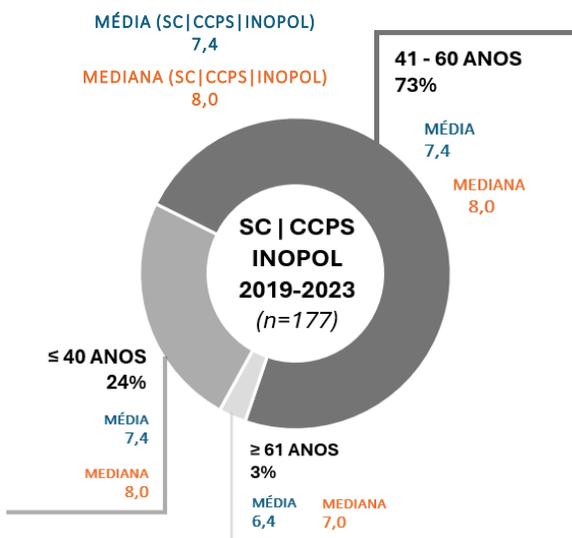
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – i2A

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES SC|CCPS|INOPOL

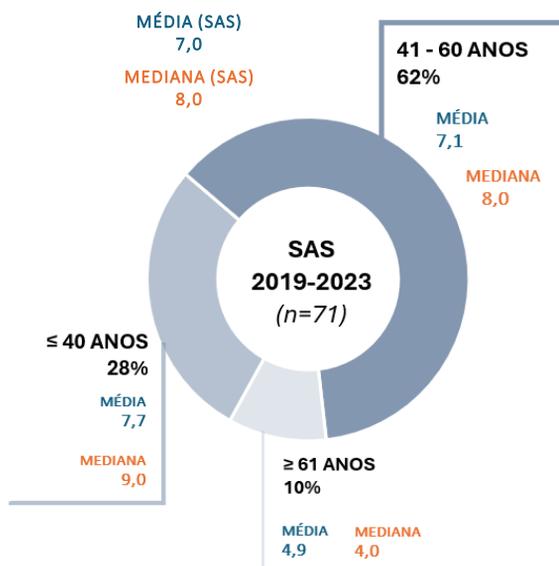
IDADE



0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – SAS

IDADE



Relação Trabalhador–Empregador

- ✓ Gosto de trabalhar nesta UO ou Serviço
- ✓ Gosto da forma como sou tratado/a
- ✓ Gosto das condições de trabalho que me são oferecidas
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a exercer funções na UO ou Serviço do IPC em que me encontro atualmente
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de ir trabalhar para outra instituição, prefiro continuar no IPC
- ✓ Mesmo que tivesse oportunidade de mudar, prefiro continuar a desempenhar as funções que atualmente desempenho na UO ou Serviço a que estou afeto/a ou em qualquer outra UO do IPC

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

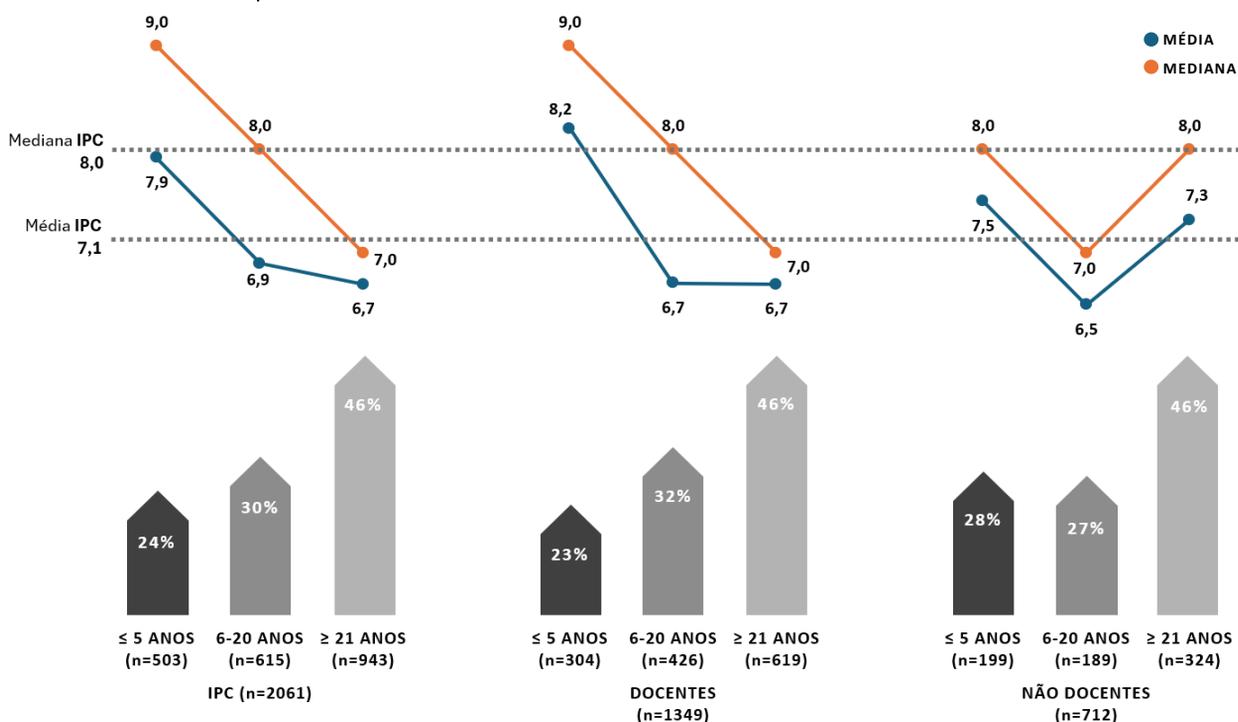
Relação Trabalhador-Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO IPC|UO



OBSERVAÇÕES:

0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, são perceptíveis diferenças de opinião por intervalo de tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo com maior número de respostas (46%) – trabalhadores com **≥ 21 anos** de tempo de serviço no IPC - que apresenta o **valor médio de respostas mais reduzido** face à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador**.

Também se verificam diferenças (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) quando desagregados os dados por grupo profissional. É visível que:

- o grupo profissional dos **docentes**, com **≤ 5 anos de tempo de serviço** demonstra um **maior sentimento de pertença** à instituição (média de respostas = 8,2 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1,5 face aos restantes intervalos de tempo de serviço).
- no grupo profissional dos **não docentes** são os trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de tempo de serviço** os que registam o **valor médio de respostas mais baixo**, afastando-se dos trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** (média de respostas = 7,5 | **Concordo**) em 1 ponto na escala de Lickert.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



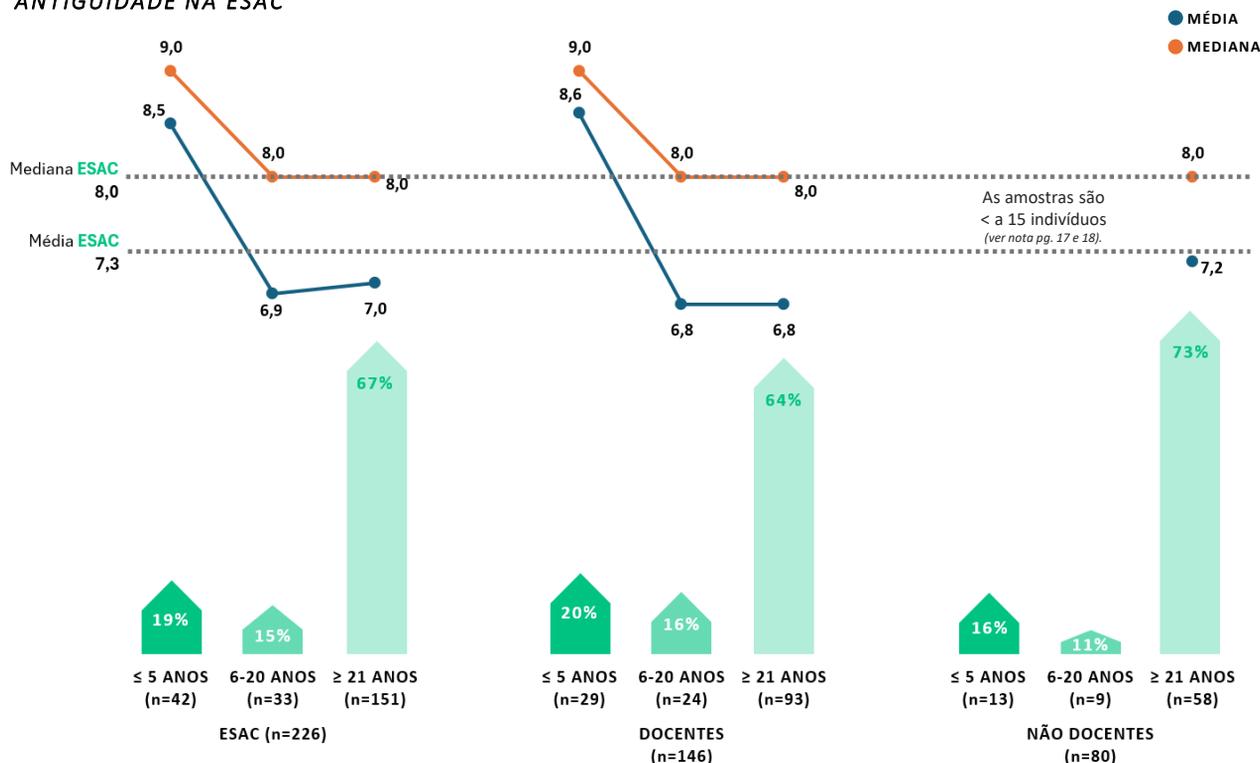
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Relação Trabalhador–Empregador?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESAC



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESAC** é **percetível a diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra um **maior sentimento de pertença** à instituição, e em particular à ESAC (média de respostas = 8,5 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1,5 ou mais face aos restantes intervalos de tempo de serviço).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que:

- i. é no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que existe **maior sentimento de pertença** à instituição (média de respostas = 8,6 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1,8 face aos restantes intervalos de tempo de serviço);
- ii. a mesma tendência de resposta se regista no grupo profissional dos **não docentes**.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



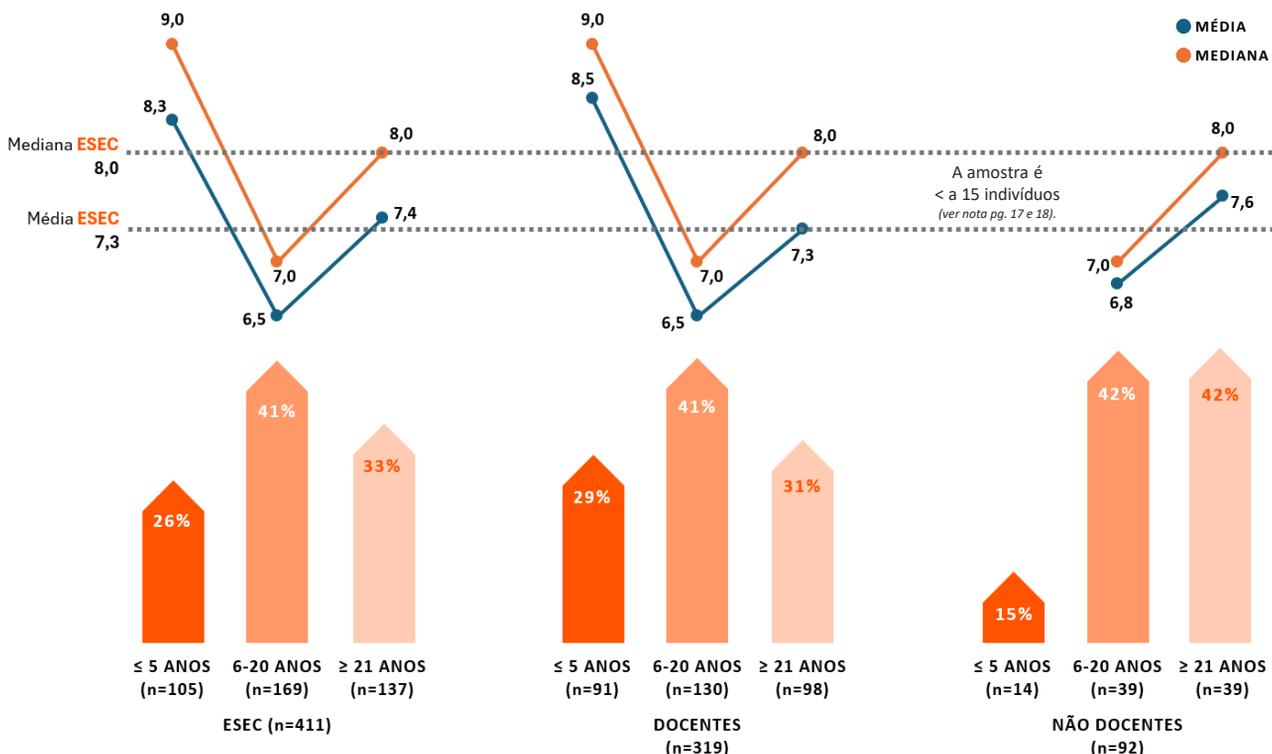
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Relação Trabalhador–Empregador?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESEC



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESEC** é **perceptível a diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra um **maior sentimento de pertença** à instituição, e em particular à ESEC (média de respostas = 8,3 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1,8 face à resposta média dos trabalhadores no intervalo dos 6-20 anos de tempo de serviço).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que:

- i. é no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que existe **maior sentimento de pertença** à instituição (média de respostas = 8,5 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 2,0 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores no intervalo dos 6-20 anos de tempo de serviço);
- ii. no grupo profissional dos **não docentes** são os trabalhadores com **mais tempo de serviço (≥ 21 anos)** os que apresentam a **média de resposta mais elevada**, embora não registem uma diferença assinalável.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

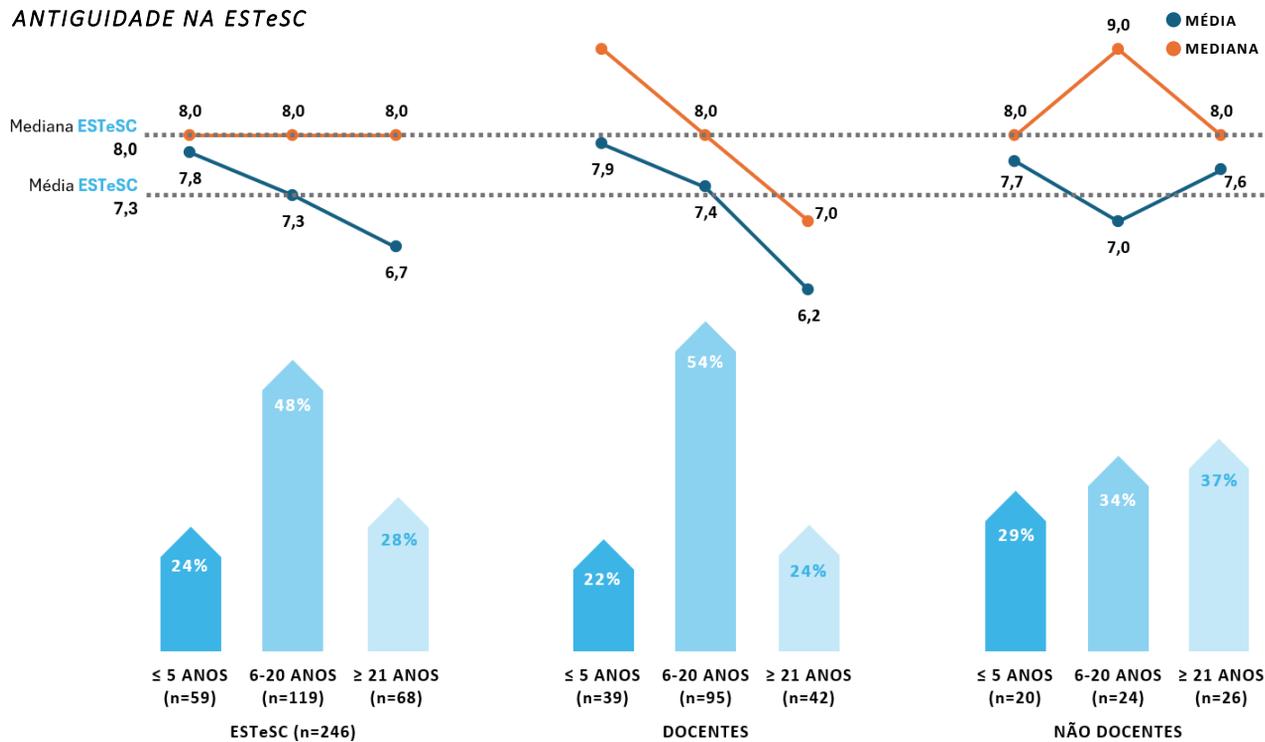
Relação Trabalhador-Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTeSC



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da ESTeSC é **perceptível a diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente, que é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra um **maior sentimento de pertença** à instituição, e em particular à ESTeSC (média de respostas = 7,8 | **Concordo** | apresenta uma variação de 1,1 face à resposta média dos trabalhadores com mais tempo de serviço - ≥ 21 anos)

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que:

- é no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que existe **maior sentimento de pertença** à instituição (média de respostas = 7,9 | **Concordo** | apresenta uma variação de 1,7 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com ≥ 21 anos de tempo de serviço).
- no grupo profissional dos **não docentes** são os trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de tempo de serviço** os que registam o **valor médio de respostas mais baixo**, contudo não existe uma variação relevante face aos restantes intervalos etários.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

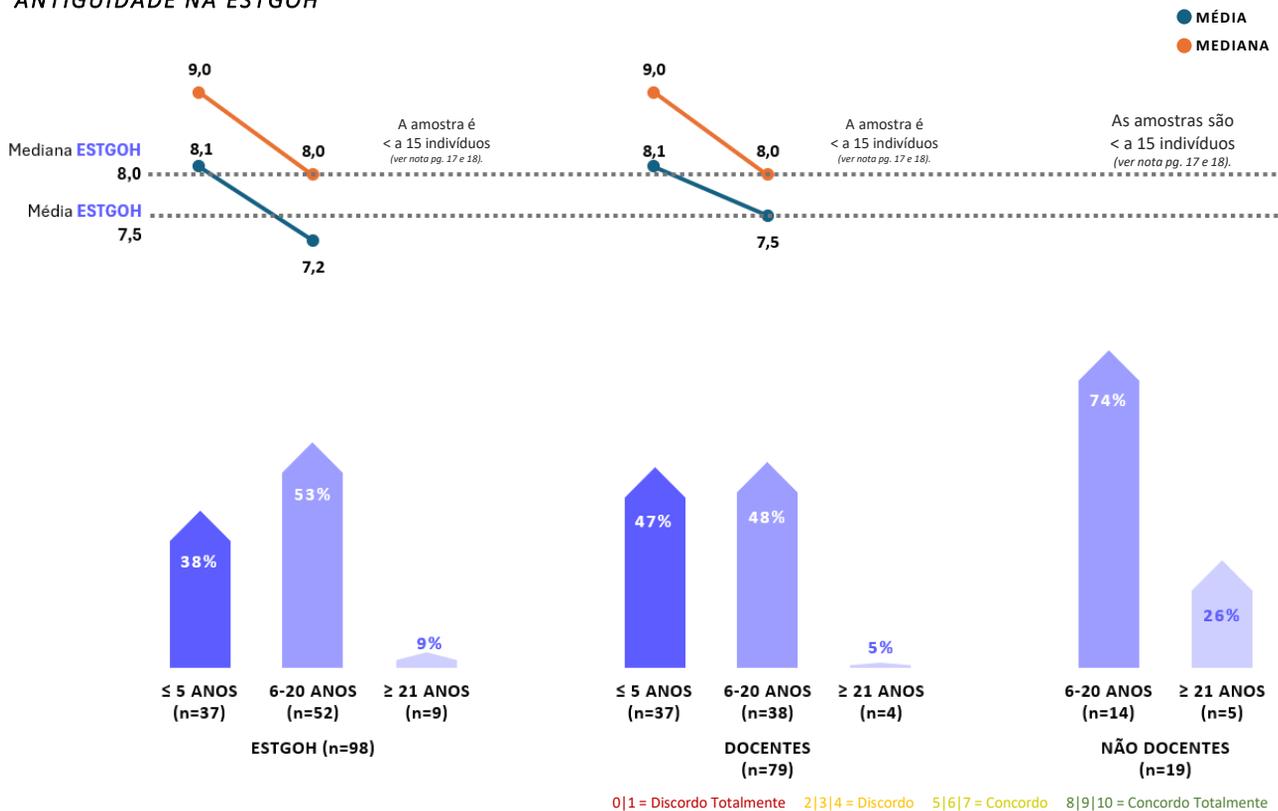
Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTGOH



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESTGOH** é perceptível a **diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Likert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra um **maior sentimento de pertença** à instituição, e em particular à ESTGOH (média de respostas = 8,1 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1 face à resposta média dos trabalhadores com mais tempo de serviço - ≥ 21 anos).

A desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos de antiguidade não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

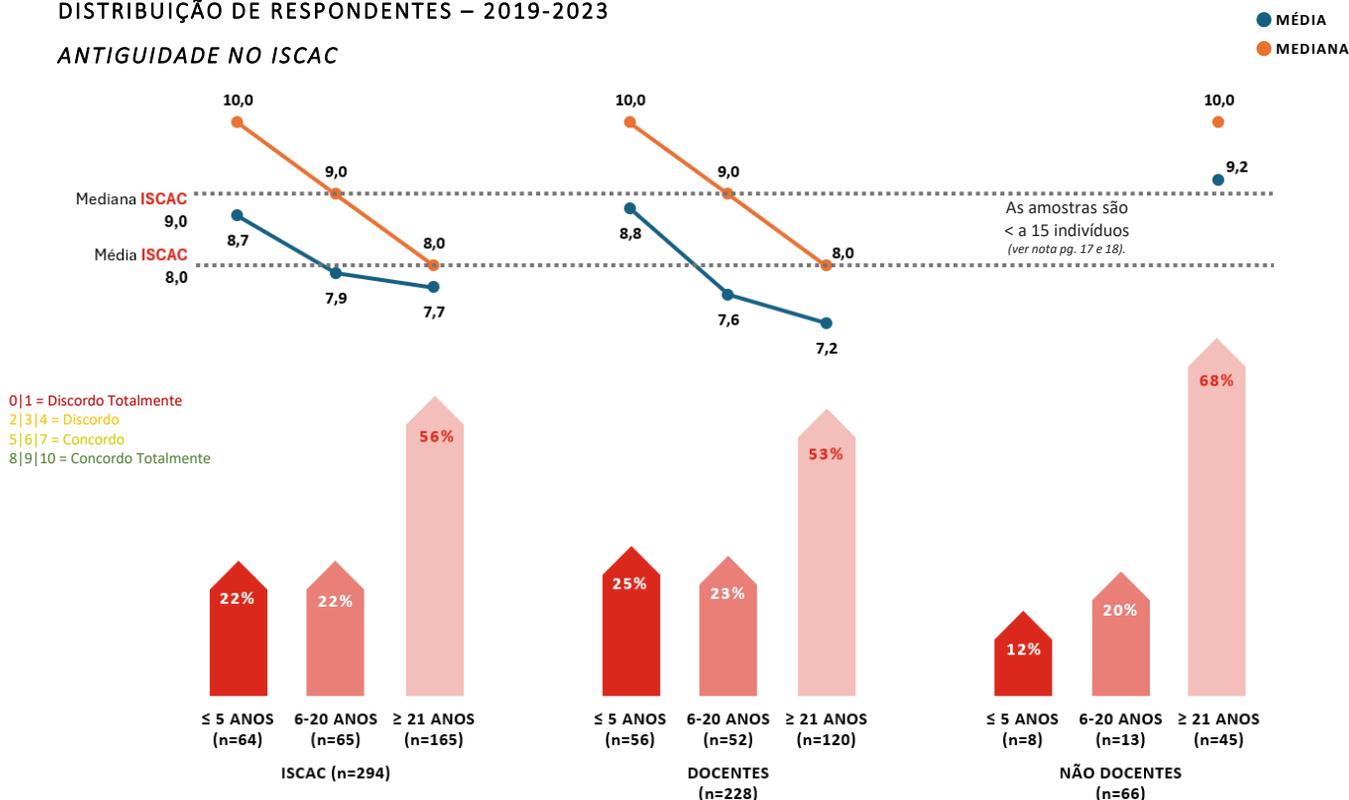
Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISCAC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores do ISCAC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço o que demonstra um maior sentimento de pertença à instituição, e em particular ao ISCAC (média de respostas = 8,7 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1,0 ponto na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com mais tempo de serviço - ≥ 21 anos).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que:

- i. o grupo profissional dos **docentes** replica a tendência evidenciada nos valores globais do ISCAC em que os trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço indicam um maior sentimento de pertença à instituição (média de respostas = 8,8 | **Concordo Totalmente**) registando uma variação de 1,6 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com mais tempo de serviço - ≥ 21 anos – sendo neste grupo que se encontra a maioria das respostas (53%).
- ii. no grupo profissional dos **não docentes** a tendência é respetivamente inversa, ou seja, são os trabalhadores com **mais tempo de serviço (≥ 21 anos)** os que apresentam a **média de resposta mais elevada**, sendo neste grupo de trabalhadores que se concentra a maioria das respostas (68%).

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

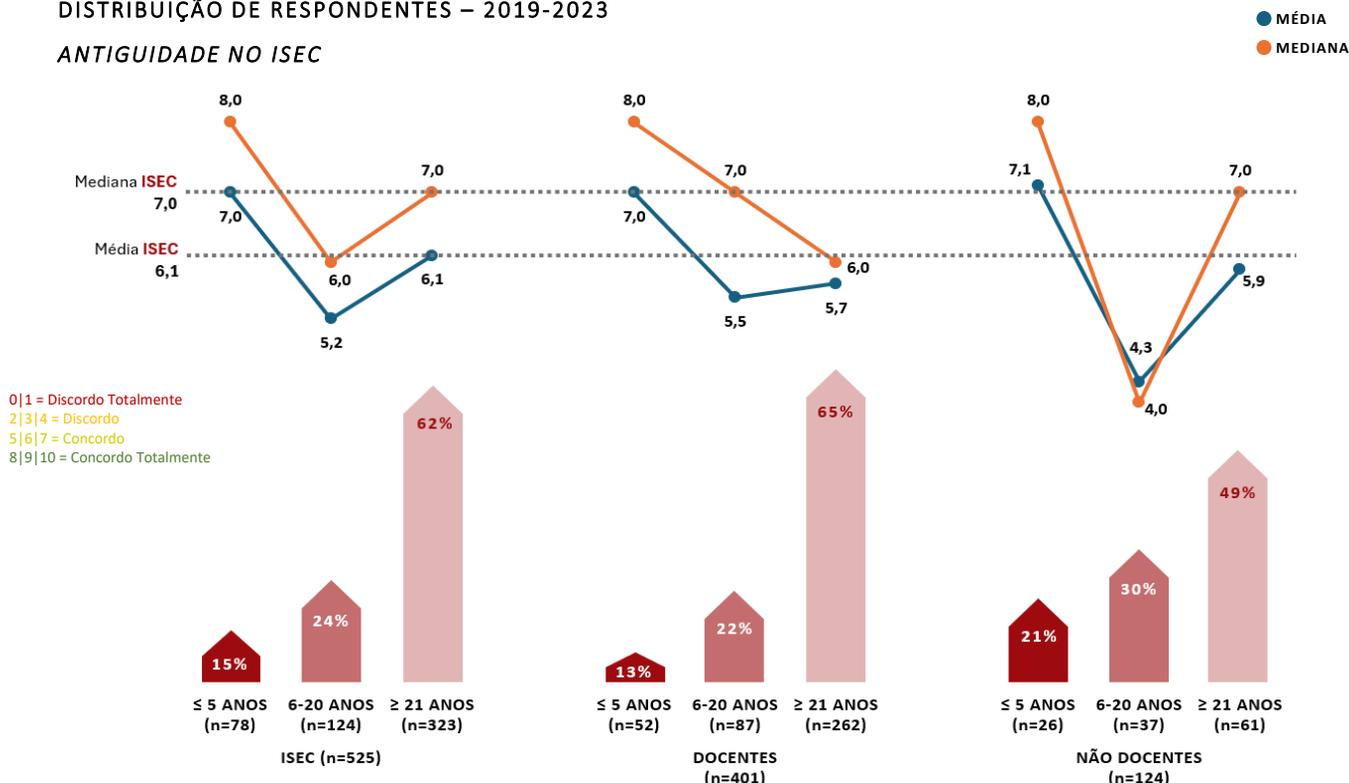
Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores do **ISEC** é **percetível a diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente, que é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra um **maior sentimento de pertença** à instituição, e em particular ao ISEC (média de respostas = 7,0 | **Concordo** | apresenta uma variação de 1,8 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de tempo de serviço).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que:

- i. o grupo profissional dos **docentes** replica a tendência evidenciada nos valores globais do ISEC em que os trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** indicam um **maior sentimento de pertença** à instituição (média de respostas = 7,0 | **Concordo**) registando uma variação de 1,5 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de tempo de serviço e de uma variação de 1,3 pontos face aos trabalhadores com mais tempo de serviço - ≥ 21 anos – sendo neste grupo que se encontra a maioria das respostas (65%).
- ii. o **ISEC** é a UO em que o valor médio de avaliação da dimensão **Relação Trabalhador- Empregador** atinge o valor **mais baixo** no grupo profissional dos **não docentes**, e em particular nos trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de tempo de serviço** (média de resposta = 4,3 | **Discordo**) registando uma variação de 2,8 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com menos tempo de serviço (≤ 5 anos) e de uma variação de 1,6 pontos face aos trabalhadores com mais tempo de serviço - ≥ 21.

05.02.05 Relação Trabalhador-Empregador (IPC/UO/SERVIÇO)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

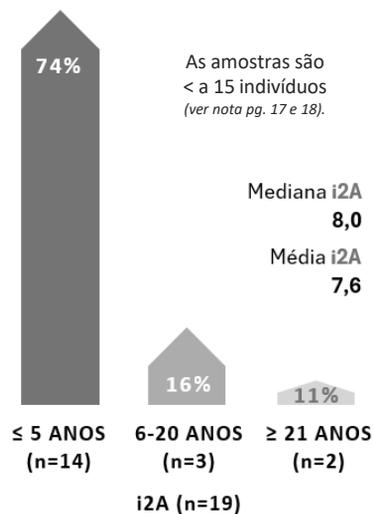
Relação Trabalhador–Empregador?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

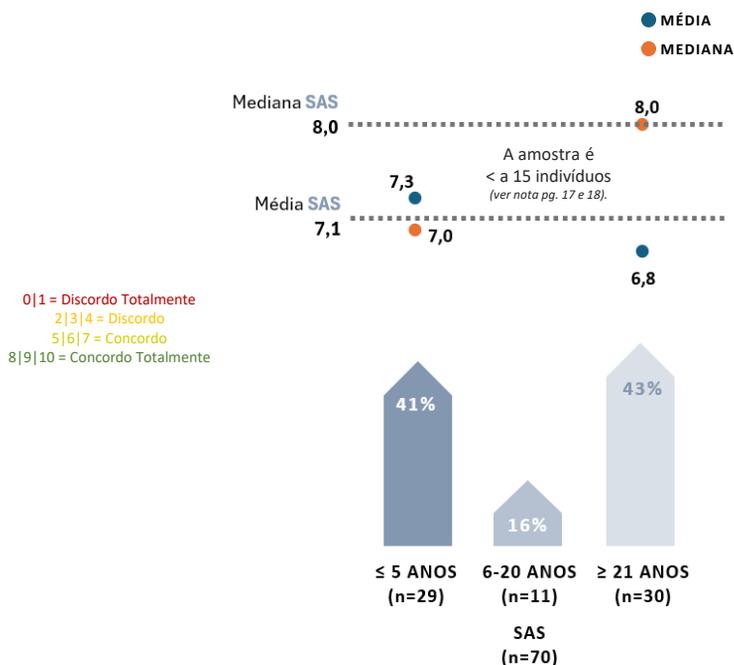


DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – NÃO DOCENTES | 2019-2023

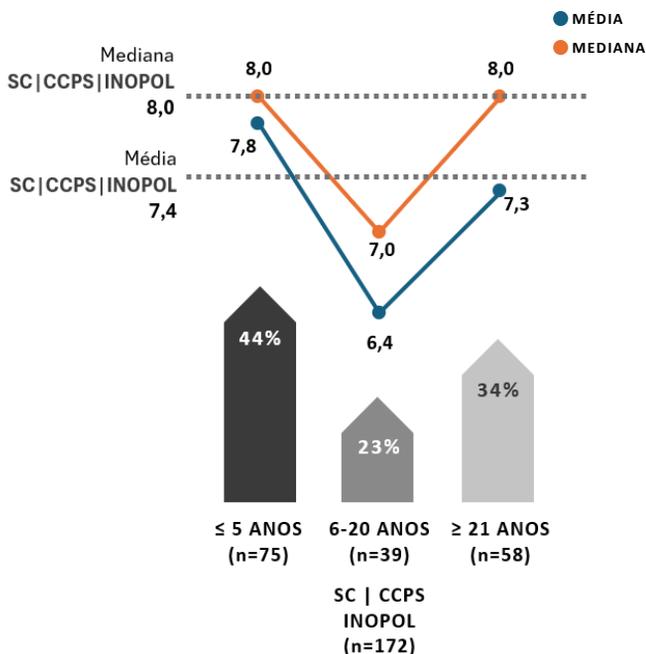
ANTIGUIDADE NO i2A



ANTIGUIDADE NOS SAS



ANTIGUIDADE NOS SC | CCPS | INOPOL



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas de trabalhadores afetos aos **SC | CCPS | INOPOL** é perceptível a **diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente: são os trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de tempo de serviço** os que demonstram um **menor sentimento de pertença** à instituição (média de respostas = 6,4 | **Concordo**, apresentando uma variação de 1,4 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



O IPC elaborou uma escala de opinião dos trabalhadores sobre a reputação institucional do IPC enquanto IES com 4 itens de avaliação, sendo de considerar que:

- i. 2 itens são avaliados por todos os trabalhadores do IPC

A comunidade envolvente tem uma opinião positiva sobre o IPC

O IPC está bem posicionado no Ensino Superior em geral)

- ii. 2 itens são avaliados exclusivamente pelos trabalhadores das UOE

A qualidade da globalidade dos cursos em funcionamento na UOE é reconhecida no mercado

A globalidade dos cursos em funcionamento na UOE está bem posicionada comparativamente com os de outras IES congêneres

Cada item é pontuado numa escala de *Lickert* de 0 a 10 valores:



0|1 = Discordo Totalmente

2|3|4 = Discordo

5|6|7 = Concordo

8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

Universo e Amostra



Número de respondentes ao inquérito no conjunto dos 5 anos = 2.223 respostas submetidas

Decorrente do tratamento de *outliers* foram **excluídos 22 inquéritos**, nomeadamente:

- i. 1 referente ao processo de auscultação de 2019 (ESEC);
- ii. 2 referentes ao processo de auscultação de 2022 (1 ISCAC e 1 ISEC);
- iii. 19 referentes ao processo de auscultação de 2023 (16 ISEC; 2 ESEC e 1 ESTGOH);
- iv. 20 dos inquéritos removidos pertencem a trabalhadores docentes e 2 a trabalhadores não docentes.

Todos os *outliers* identificados representam valores extremos baixos, inferiores ao quartil 1.

Número de inquéritos válidos e considerados no tratamento dos dados relativos à dimensão **Relação Trabalhador-Empregador = 2.201**

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Reputação Institucional do IPC?
E os trabalhadores das UOE face à Reputação Institucional da UOE?



A opinião emitida sobre a Reputação Institucional do IPC e das UOE é constante ao longo dos 5 anos em análise?
E quando desagregada por UO e Serviços?



A perceção sobre a Reputação Institucional do IPC e das UOE é semelhante entre grupos profissionais?
E entre categorias profissionais?



Características como o género, a idade ou a antiguidade no IPC/UOE são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional?

Credibilidade
Resultados Marca
Perceção Pública
Qualidade
Confiança

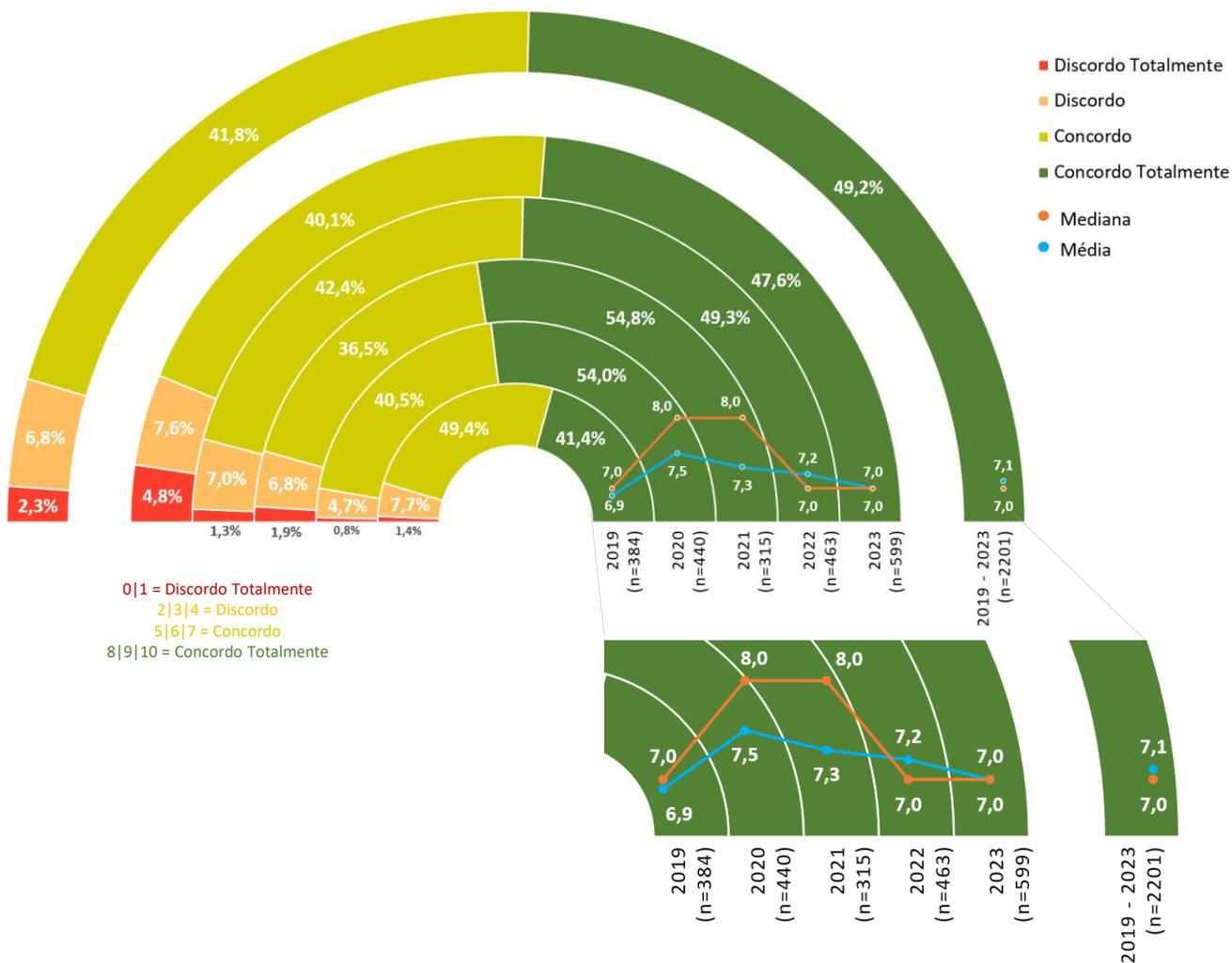
05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Reputação Institucional do IPC?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

As respostas dos trabalhadores do IPC face à dimensão **Reputação Institucional do IPC**, em cada um dos 5 anos em análise, posicionam-se maioritariamente entre os valores 5 e 10 da escala de **Lickert**.

A maioria das respostas no valor da escala Concordo Totalmente regista-se, apenas, nos anos 2020 e 2021.

Os valores médios e os valores medianos, observados anualmente, demonstram que os trabalhadores percecionam a **Reputação Institucional do IPC** de forma positiva.

Os valores médios de resposta mais baixos localizam-se no primeiro (2019) e último ano de auscultação (2023).

Mediana: define-se como o valor da sucessão que tem tantas observações inferiores como superiores a ela (tem tantas observações à sua esquerda como à direita).

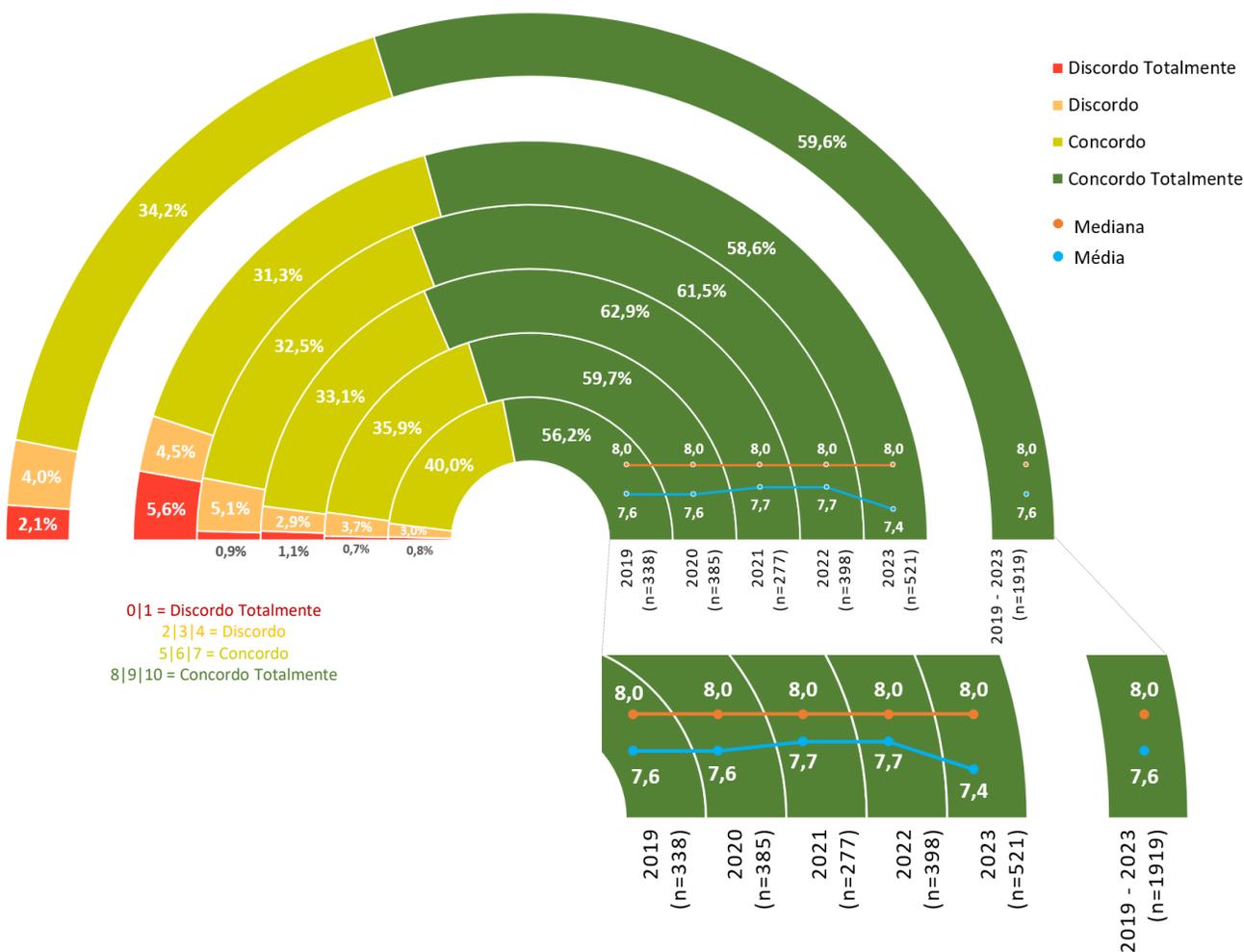
05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores das UOE face à dimensão Reputação Institucional da UOE?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UOE?



OBSERVAÇÕES:

A perceção dos trabalhadores das UOE face à dimensão **Reputação Institucional da UOE**, em cada um dos 5 anos em análise, é sempre ligeiramente mais positiva do que a reputação percecionada para o IPC.

A maioria das respostas dos trabalhadores das UOE, em cada um dos 5 anos em análise, posicionam-se entre os valores 8 e 10 da escala de **Lickert** | **Concordo Totalmente**.

A média das respostas obtidas no processo de auscultação de 2023 é a única que regista um valor inferior ao valor médio global, quando considerada a totalidade das respostas no intervalo de tempo de referência (2019-2023).

Mediana: define-se como o valor da sucessão que tem tantas observações inferiores como superiores a ela (tem tantas observações à sua esquerda como à direita).

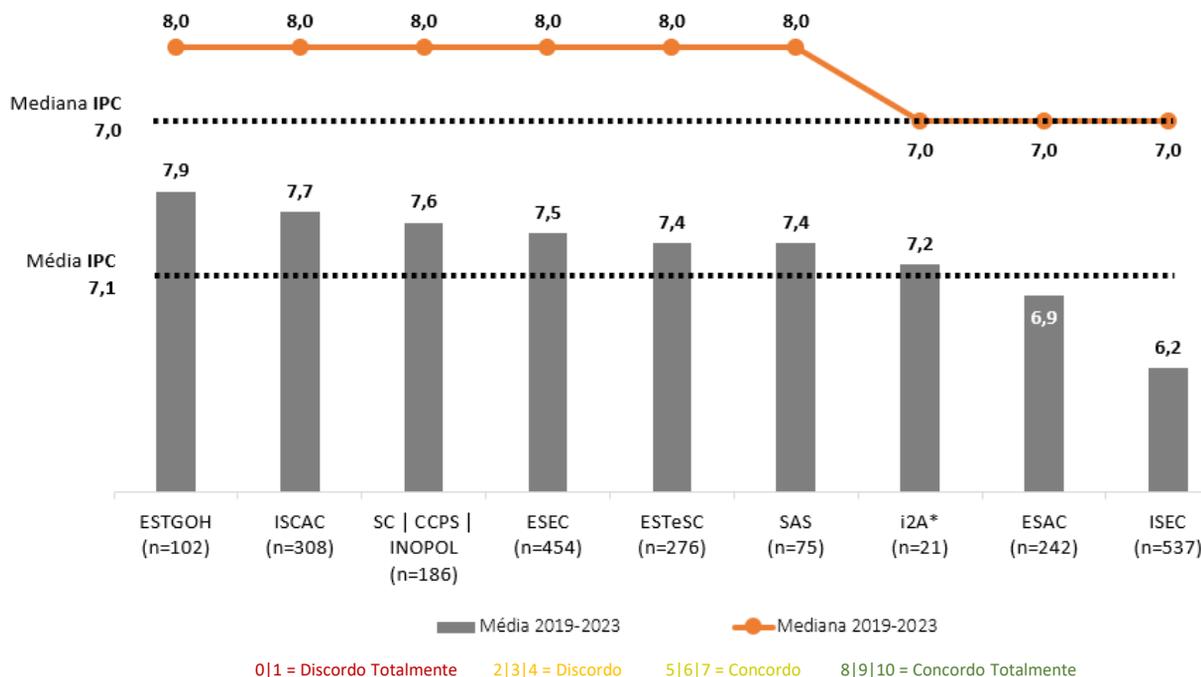
05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Reputação Institucional do IPC?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



*Não há registo de resposta do i2A em 2019.

OBSERVAÇÕES:

Considerando de forma desagregada por UO o total de avaliações, recolhidas entre 2019 e 2023, para a dimensão **Reputação Institucional do IPC** destaca-se que:

- nenhuma UO regista valores médios de resposta enquadrados no valor da escala **Concordo Totalmente**;
- a **ESTGOH** é a UO que apresenta o **maior valor médio de concordância** com os itens da dimensão Reputação Institucional do IPC;
- considerando o valor da mediana posicionam-se no valor da escala **Concordo Totalmente** as seguintes UO: **ESTGOH, ISCAC, SC+CCPS+INOPOL, ESEC, ESTeSC** e **SAS**;
- o **ISEC** é a UO que apresenta o valor médio de concordância com os itens de avaliação da dimensão **Reputação Institucional do IPC** mais baixo;
- a **ESAC** e o **ISEC** são as únicas UO em que as médias de resposta são inferiores à média registada para a globalidade do IPC.

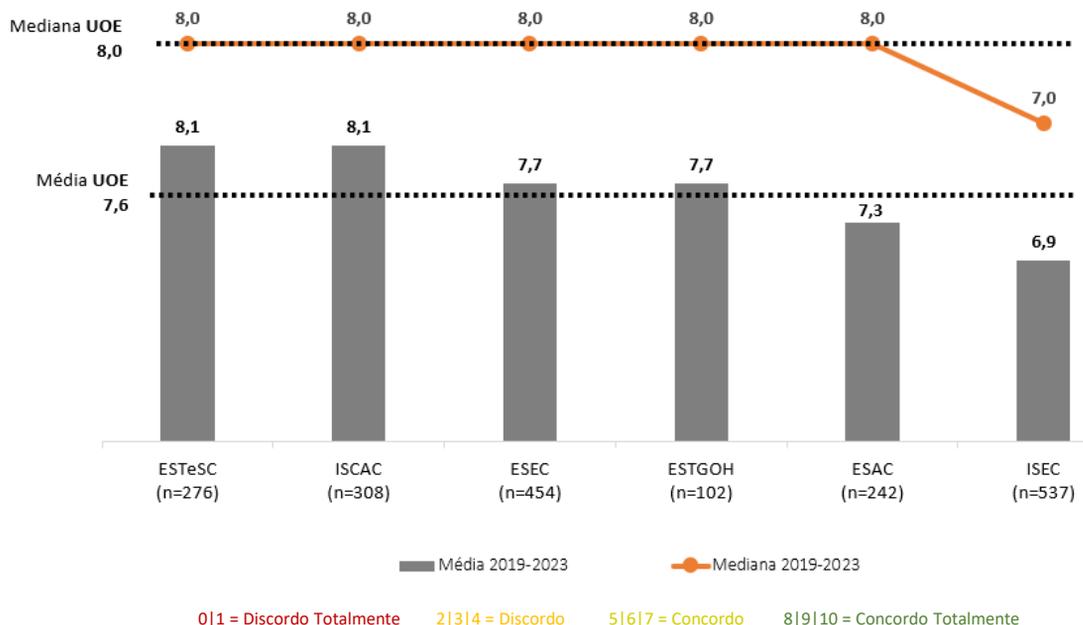
05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores das UOE face à dimensão Reputação Institucional da UOE?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UOE?



OBSERVAÇÕES:

Considerando de forma desagregada por UOE o total de avaliações recolhidas entre 2019 e 2023 para a dimensão **Reputação Institucional da UOE** destaca-se que:

- i. a **ESTeSC** e o **ISCAC** são as UOE que registam, cumulativamente, valores médios e medianos enquadrados no valor da escala **Concordo Totalmente**;
- ii. o **ISEC** é a UOE que apresenta o valor médio de concordância com os itens de avaliação da dimensão **Reputação Institucional da UOE** mais baixo;
- iii. a **ESAC** e o **ISEC** são as únicas UOE em que as médias de resposta são inferiores à média registada para o conjunto das 6 escolas.

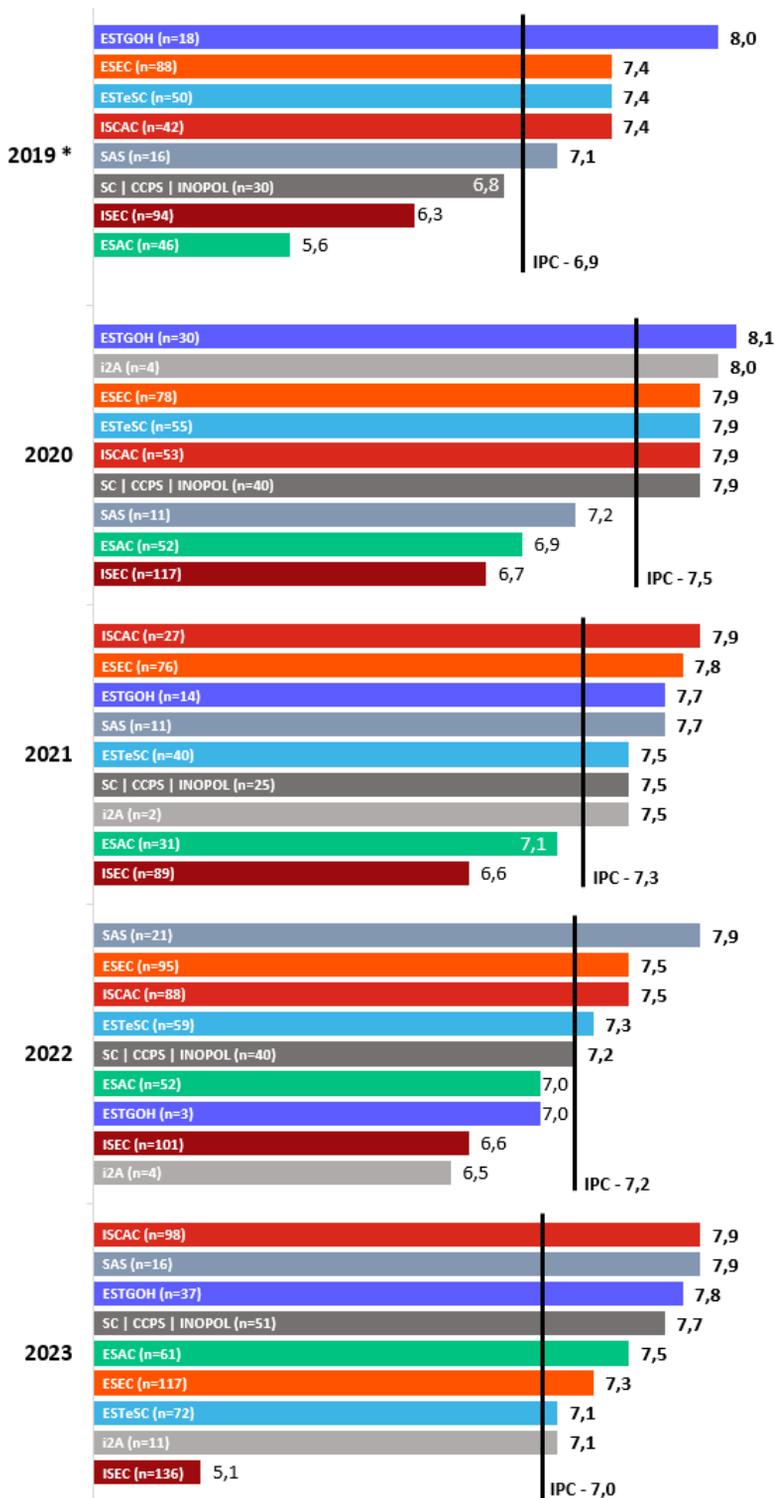
05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Reputação Institucional do IPC?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

Pela análise dos valores médios obtidos para a dimensão **Reputação Institucional do IPC**, ao longo dos cinco anos e por Unidade Orgânica, é de salientar que:

- i. o **ISCAC**, a **ESEC** e a **ESTeSC** são as UO que registam médias iguais ou superiores à média global IPC nos 5 anos em análise;
- ii. os trabalhadores (respondentes) do **ISEC** são os únicos que demonstram uma perceção média sobre a **Reputação Institucional do IPC** inferior à média global da perceção geral dos trabalhadores do IPC em todos os anos em análise.

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

*Não há registo de respostas do i2A em 2019

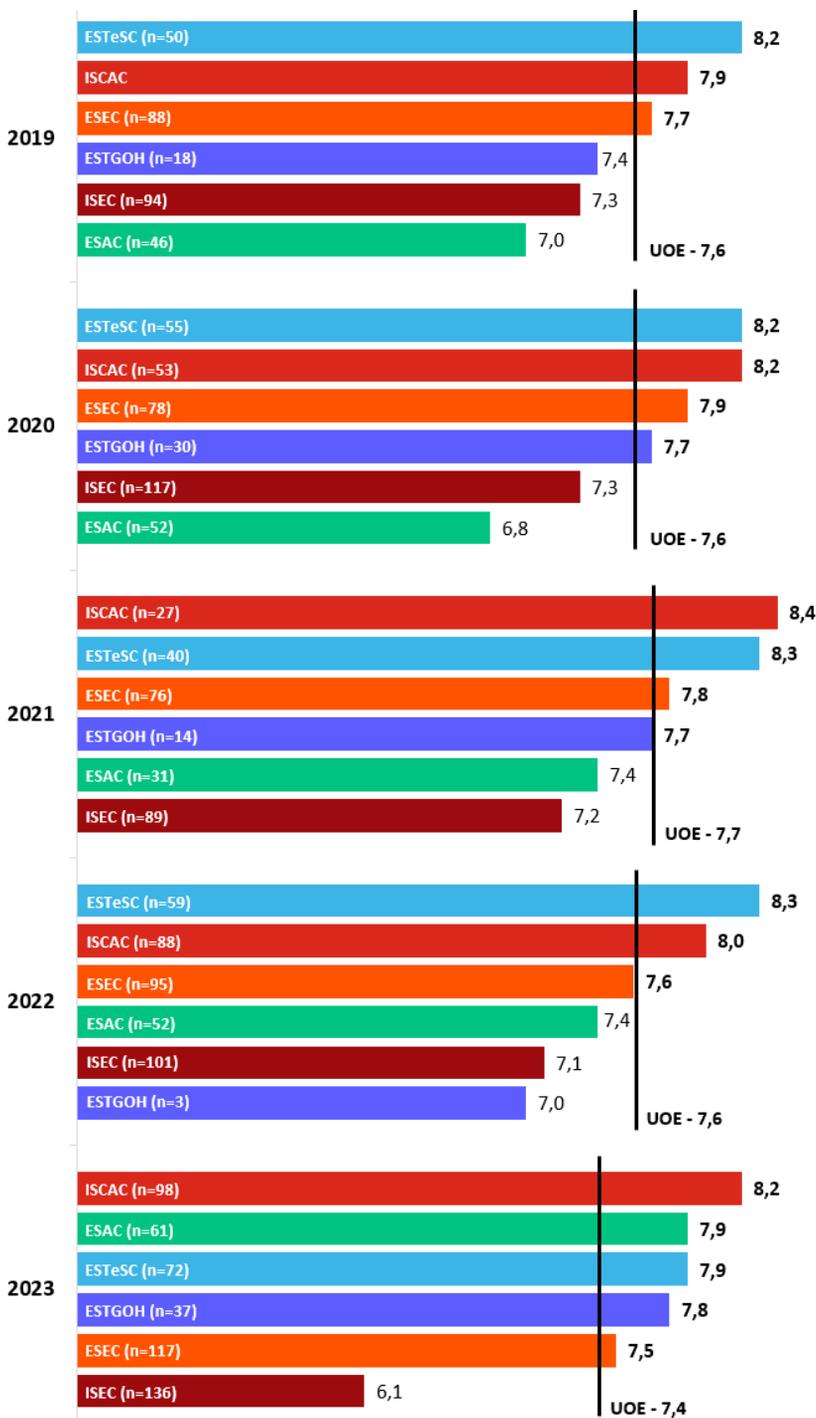
05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Como se posicionam os trabalhadores das UOE face à dimensão Reputação Institucional da UOE?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UOE?



OBSERVAÇÕES:

Pela análise dos valores médios obtidos para a dimensão **Reputação Institucional da UOE**, ao longo dos cinco anos e por Unidade Orgânica de Ensino, é de salientar que:

- i. o **ISCAC**, a **ESEC** e a **ESTeSC** são as UOE que registam médias iguais ou superiores à média global das 6 UOE nos 5 anos em análise;
- ii. a **ESAC** apenas regista uma média de respostas superior à média global das 6 UOE no ano de 2023;
- iii. os trabalhadores (respondentes) do **ISEC** são os únicos que demonstram uma perceção média sobre a **Reputação Institucional da UOE** inferior à média global da perceção geral dos trabalhadores das UOE em todos os anos em análise.

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

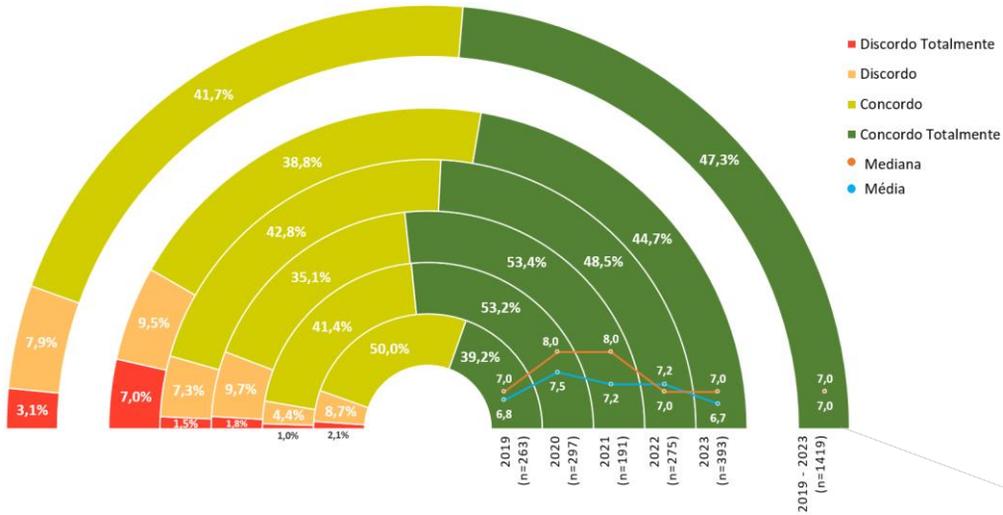


A percepção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



Grupo Profissional - DOCENTE

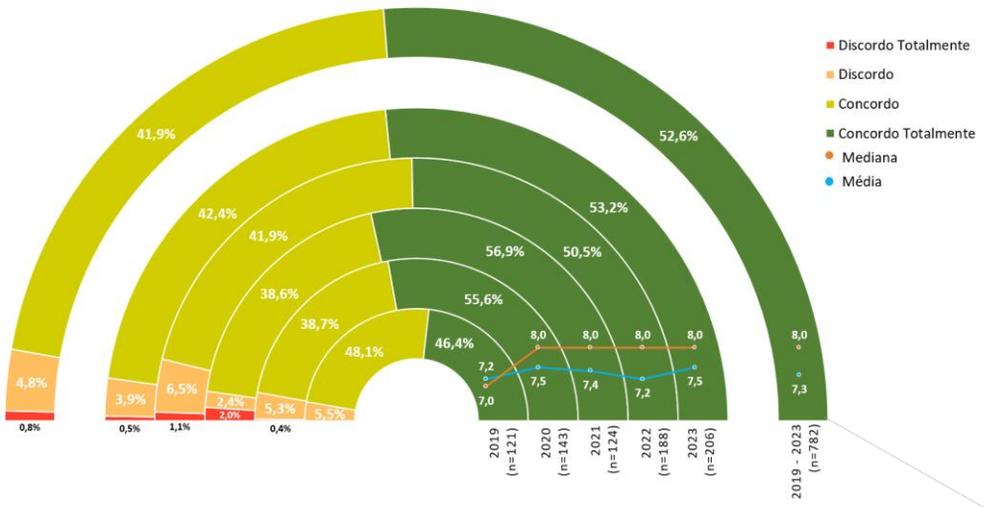


O valor médio de concordância com os itens de avaliação da dimensão **Reputação Institucional do IPC** para o grupo profissional dos docentes é em 2023 o mais baixo dos cinco anos em análise.

Considerando os valores globais médios do período 2019-2023 **não há uma diferença significativa** entre os resultados do grupo profissional dos docentes quando comparado com o do grupo de não docentes | investigadores.



Grupo Profissional - NÃO DOCENTE INVESTIGADORES*



0|1 = Discordo Totalmente
2|3|4 = Discordo
5|6|7 = Concordo
8|9|10 = Concordo Totalmente

As avaliações do grupo profissional dos trabalhadores **não docentes | investigadores não apresentam oscilações relevantes** no período compreendido entre 2019 a 2023.

* Não são apresentados resultados individuais para o grupo profissional dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Os resultados serão analisados em agregado com o grupo profissional dos não docentes.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

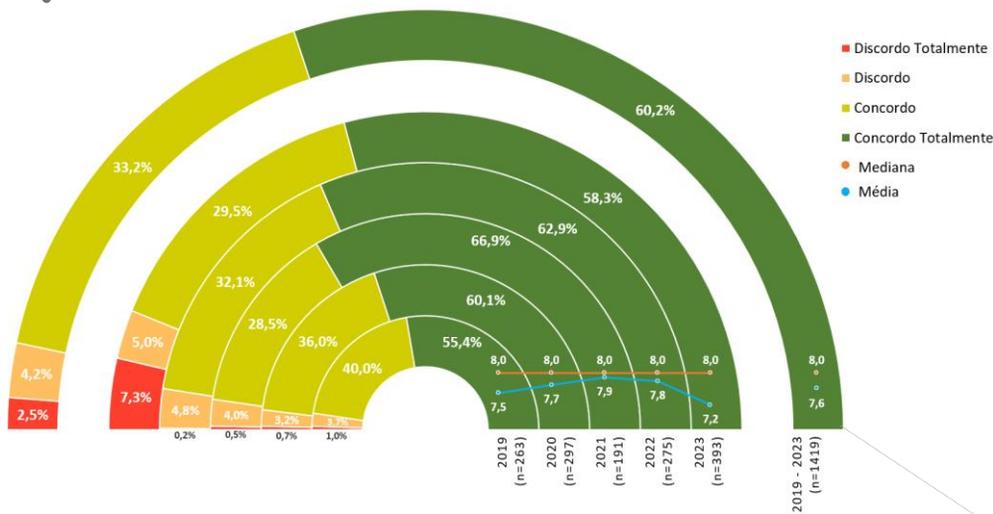


A percepção sobre a Reputação Institucional da UOE é semelhante entre grupos profissionais?

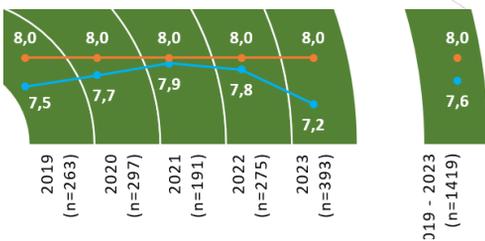
E entre categorias profissionais?



Grupo Profissional - DOCENTE



Considerando os valores globais médios do período 2019-2023 não há uma diferença significativa entre os resultados do grupo profissional dos docentes quando comparado com o do grupo de não docentes.

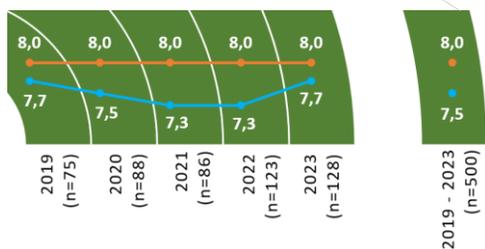
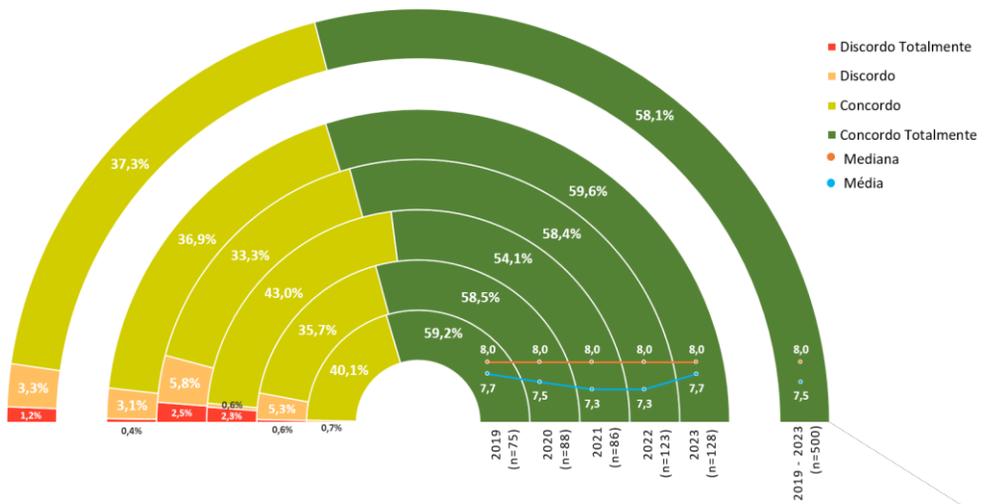


A maioria dos respondentes (docentes e não docentes), desde 2019 que avalia a reputação da UOE entre os valores 8 e 10 da escala, demonstrando **total acordo** com as afirmações:

A qualidade da globalidade dos cursos em funcionamento na UOE é reconhecida no mercado

A globalidade dos cursos em funcionamento na UOE está bem posicionada comparativamente com os de outras IES congêneres

Grupo Profissional - NÃO DOCENTE



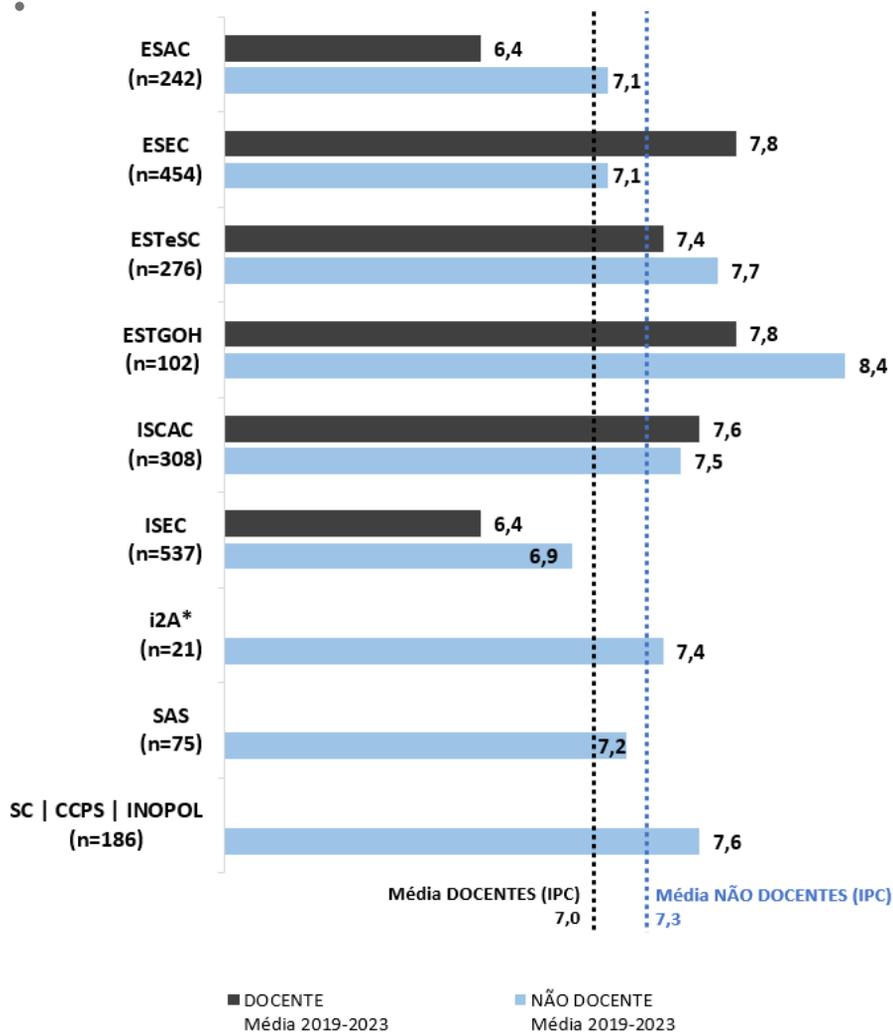
0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



A perceção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação dos valores médios globais para o período de referência, por Unidade Orgânica e grupo profissional evidencia que:

- em nenhuma UOE há diferenças significativas nos valores médios de resposta apurados para os dois grupos profissionais face à dimensão **Reputação Institucional do IPC**;
- apenas na **ESTeSC** e na **ESEC** as pontuações médias do grupo profissional dos docentes é ligeiramente superior à dos não docentes;
- considerando o grupo profissional dos não docentes destaca-se a média de resposta dos trabalhadores da **ESTGOH**, sendo a única UOE que recai no valor da escala **Concordo Totalmente**.

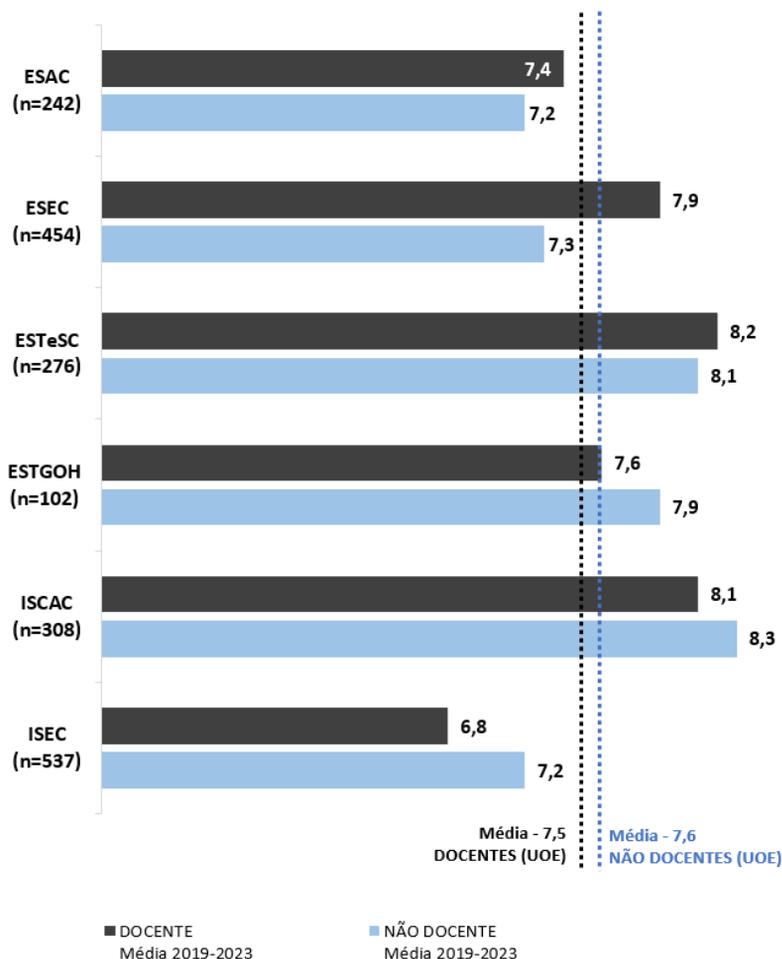
*Para o i2A foram analisados em conjunto os dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Não há registo de respostas relativas ao i2A em 2019.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



A perceção sobre a Reputação Institucional da UOE é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Quando a questão se centra na **Reputação Institucional da UOE**, a desagregação dos valores médios globais para o período de referência, por Unidade Orgânica de Ensino e grupo profissional evidencia que:

- em nenhuma UOE há diferenças significativas nos valores médios de resposta apurados para os dois grupos profissionais face à dimensão **Reputação Institucional da UOE**;
- a **ESTeSC** e o **ISCAC** são as UOE que registam valores médios para os grupos profissionais de docentes e de não docentes enquadrados no valor da escala **Concordo Totalmente**;
- na **ESTGOH**, no **ISCAC** e no **ISEC** as pontuações médias do grupo profissional dos não docentes é ligeiramente superior à dos docentes;
- o **ISEC** é a UOE que apresenta o valor médio de concordância com os itens de avaliação da dimensão **Reputação Institucional da UOE** mais baixo;
- a **ESAC** e o **ISEC** são as únicas UOE em que as médias de resposta são inferiores às médias registadas para o conjunto das 6 escolas para docentes e não docentes.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

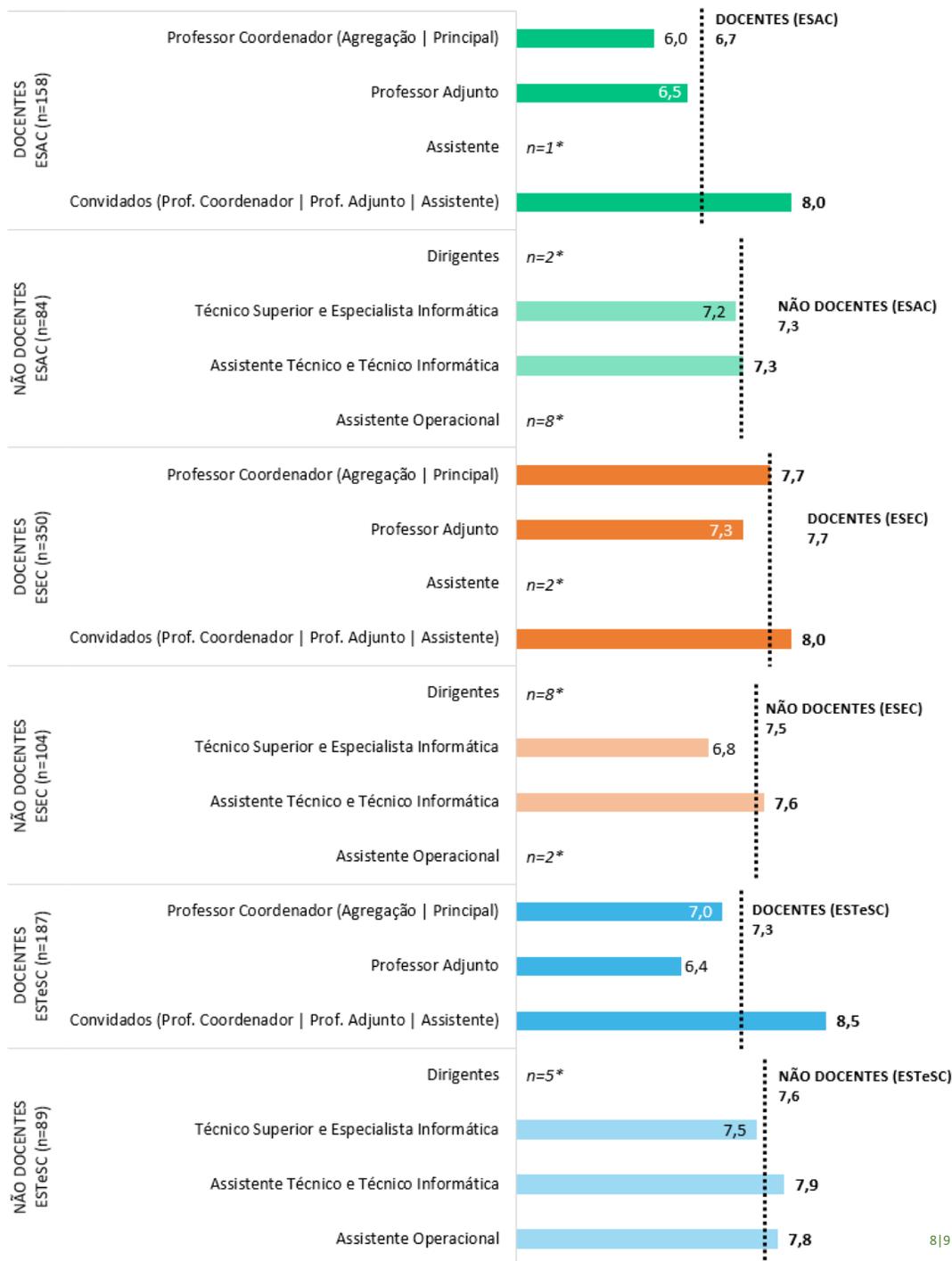


A percepção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise nas páginas 78 e 79

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

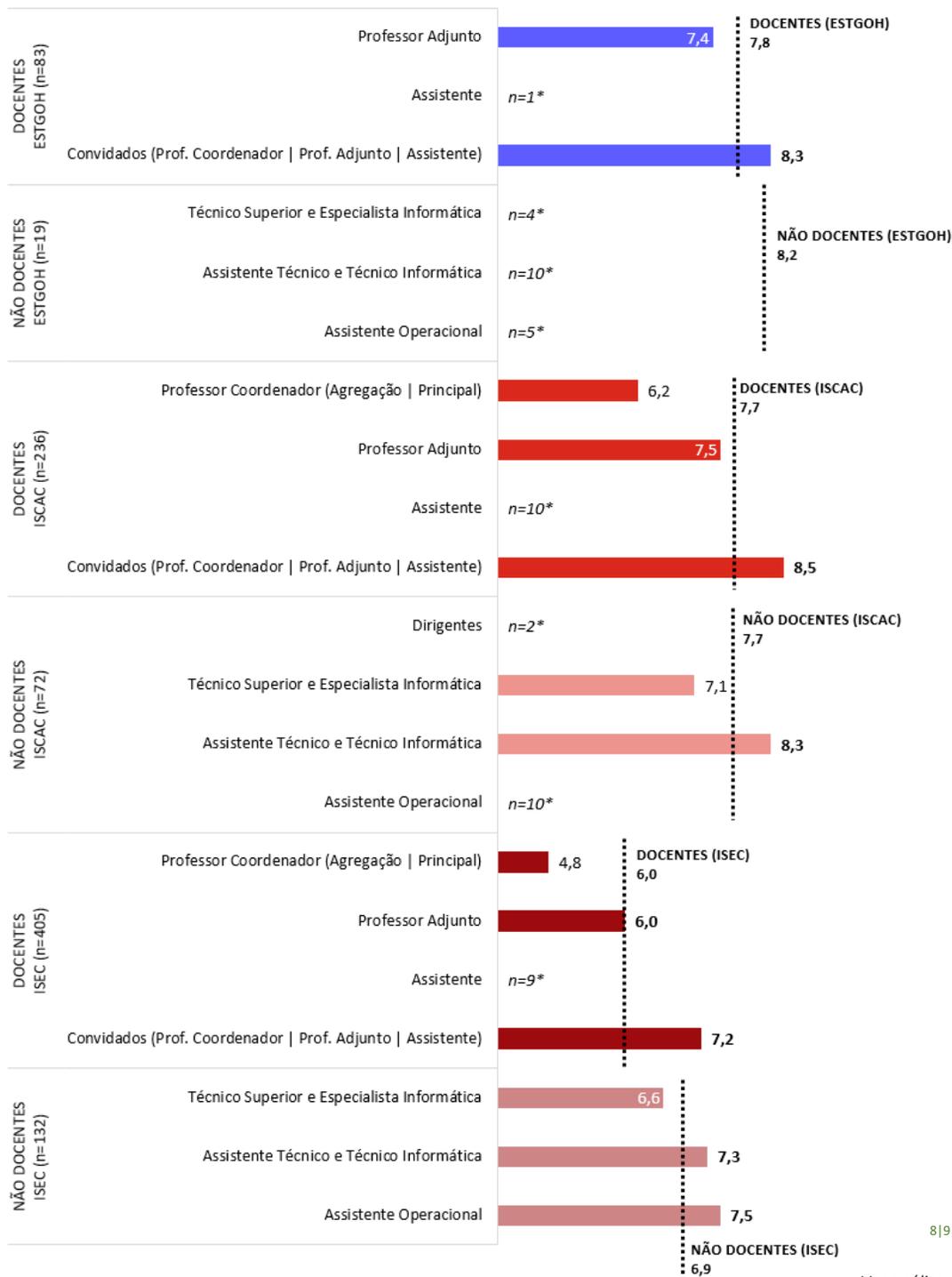


A percepção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise nas páginas 78 e 79

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

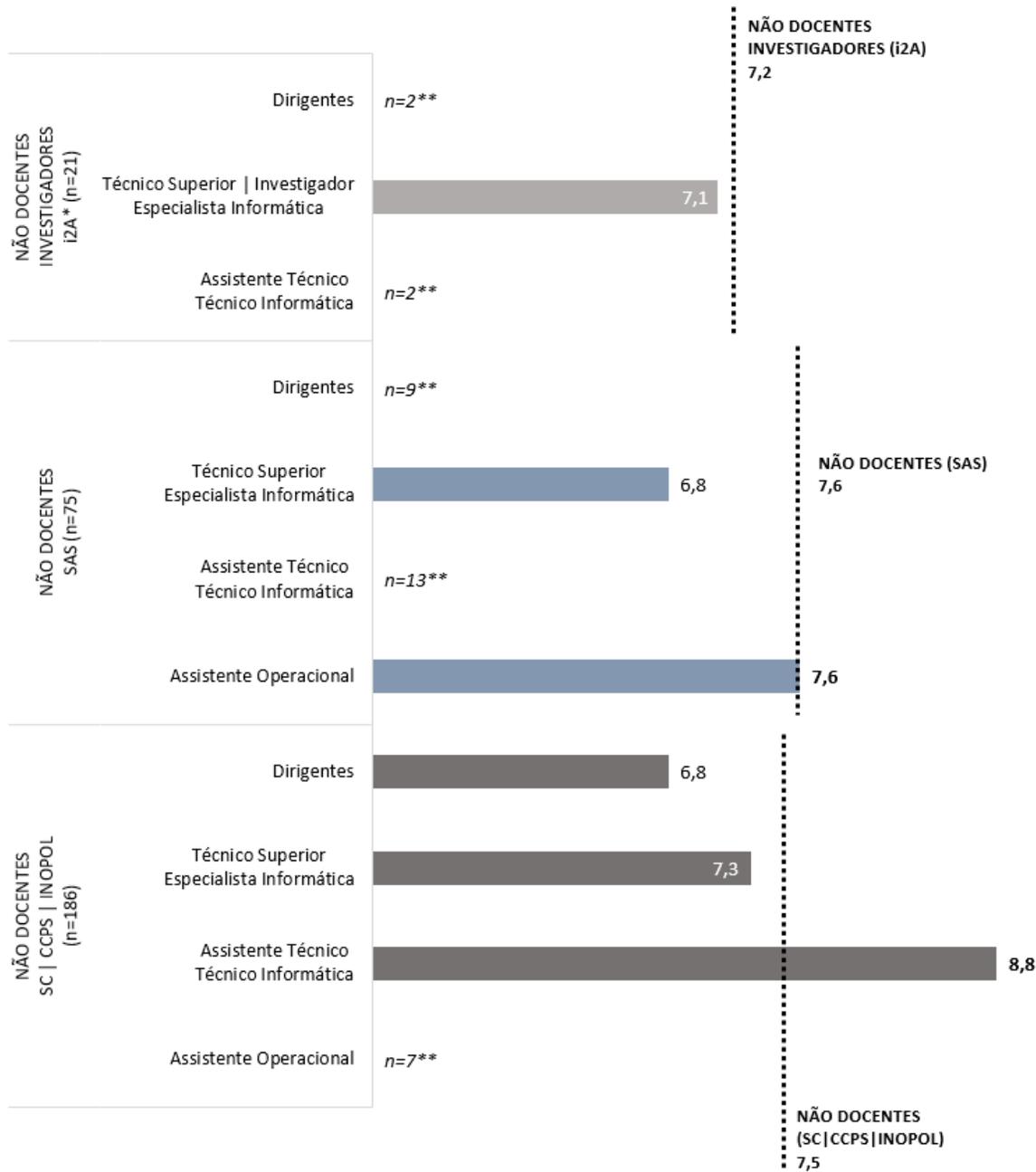


A perceção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise na página 79

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



A perceção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

Os resultados apresentados nos gráficos das páginas 75 e 76, agregados para o conjunto dos 5 anos em análise (2019 a 2023), evidenciam a existência de diferenças na **opinião dos docentes** relativamente à dimensão **Reputação Institucional do IPC** de acordo com:

- i. a sua categoria profissional;
- ii. a UOE a que pertencem.

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **docentes** sobre a dimensão **Reputação Institucional do IPC** são: **ESEC**, **ESTGOH** e **ISCAC**.

As **categorias profissionais** que registam as **médias de resposta mais elevadas** face à dimensão em análise, por UOE, são:

ESTeSC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;

ISCAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;

ESTGOH = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,3**;

ESAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,0**;

ESEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,0**;

ISEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,2**.

As **categorias profissionais** que mais se **afastam para valores inferiores à média global do grupo profissional** dos docentes, por UOE, são:

ESTGOH = Professores Adjuntos | **7,4**;

ESEC = Professores Adjuntos | **7,3**;

ESTeSC = Professores Adjuntos | **6,4** (variação* de 2,1);

ISCAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **6,2** (variação* de 2,3);

ESAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **6,0** (variação* de 2,0);

ISEC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **4,8** (variação* de 2,4).

Apenas na ESEC e na ESTGOH não se verificam diferenças relevantes (*considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais) na perceção dos docentes por categoria profissional.

0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



A perceção sobre a Reputação Institucional do IPC é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação de dados por categoria profissional dos **não docentes**, considerando o período total em análise – **2019 a 2023** também salienta diferenças* na opinião relativa à dimensão **Reputação Institucional do IPC** em todas as UO à exceção da **ESAC** e do **ISEC**.

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais elevado**:

SC|CCPS|INOPOL = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,8**;

ISAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,3**;

ESTeSC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,9**;

ESEC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,6**;

SAS = Assistente Operacional | **7,6**;

ISEC = Assistente Operacional | **7,5**;

ESAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,3**.

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais reduzido**:

ESTeSC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,5**;

ESAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,2**;

ESEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,8**;

SAS = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,8**;

SC|CCPS|INOPOL = Dirigentes | **6,8** (variação* de 2,0);

ISAC = Assistente Operacional | **6,6** (variação* de 1,7);

ISEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,6**.

0|1 = Discordo Totalmente
2|3|4 = Discordo
5|6|7 = Concordo
8|9|10 = Concordo Totalmente

*Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Likert numa das categorias profissionais.

As amostras registadas para cada categoria profissional dos não docentes na **ESTGOH** e no **i2A** não permitem esta análise (ver nota pg. 17 e 18).

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **não docentes** sobre a dimensão **Reputação Institucional do IPC** são: **ESTGOH** e **ISAC**. Nos **SC|CCPS|INOPOL** e no **ISAC** há diferenças relevantes* na perceção dos não docentes por categoria profissional.

*A comunidade envolvente tem uma opinião positiva sobre o IPC
O IPC está bem posicionado no Ensino Superior em geral*

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

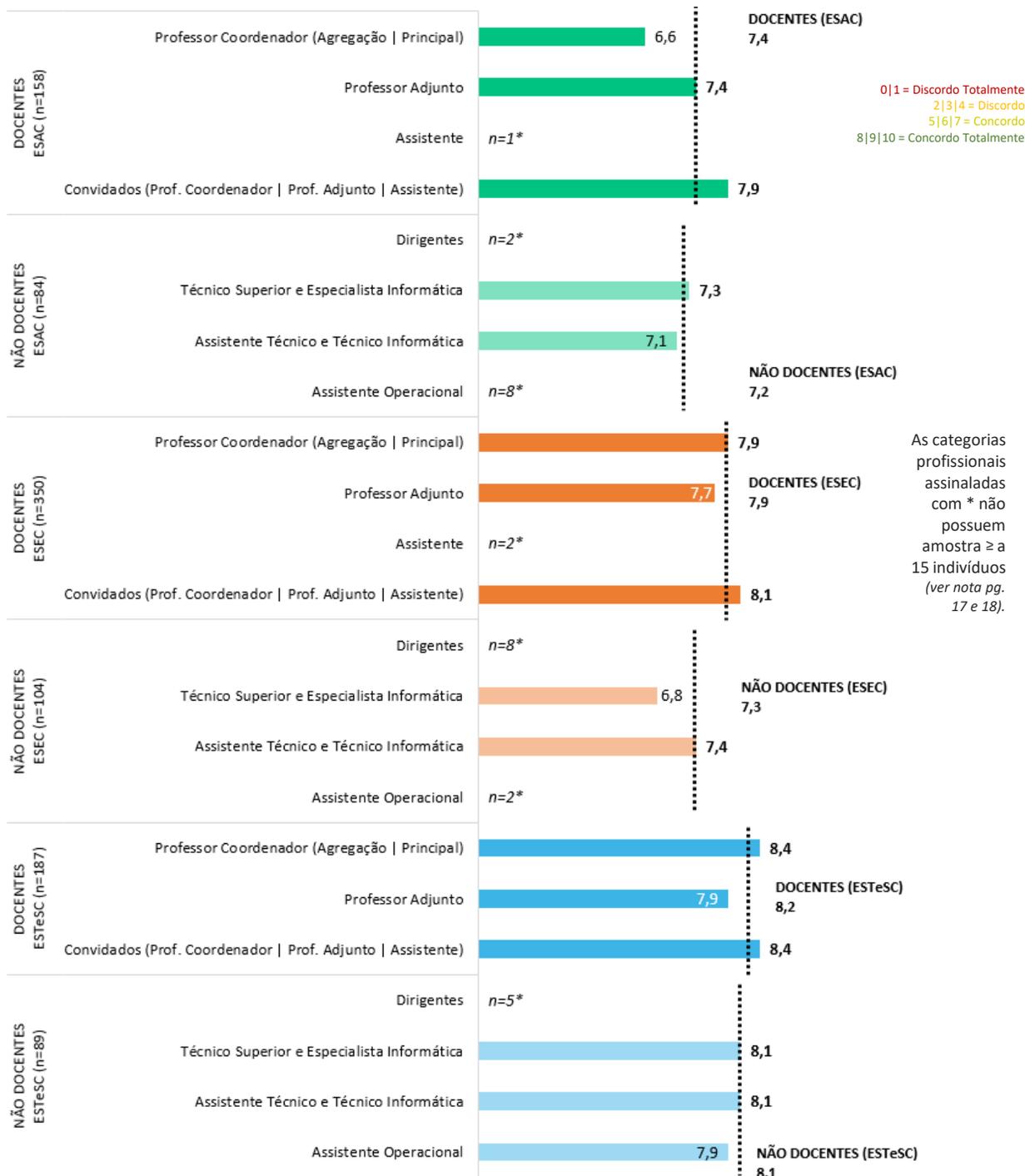


A percepção sobre a Reputação Institucional da UOE é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



Ver análise nas páginas 82 e 83

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)

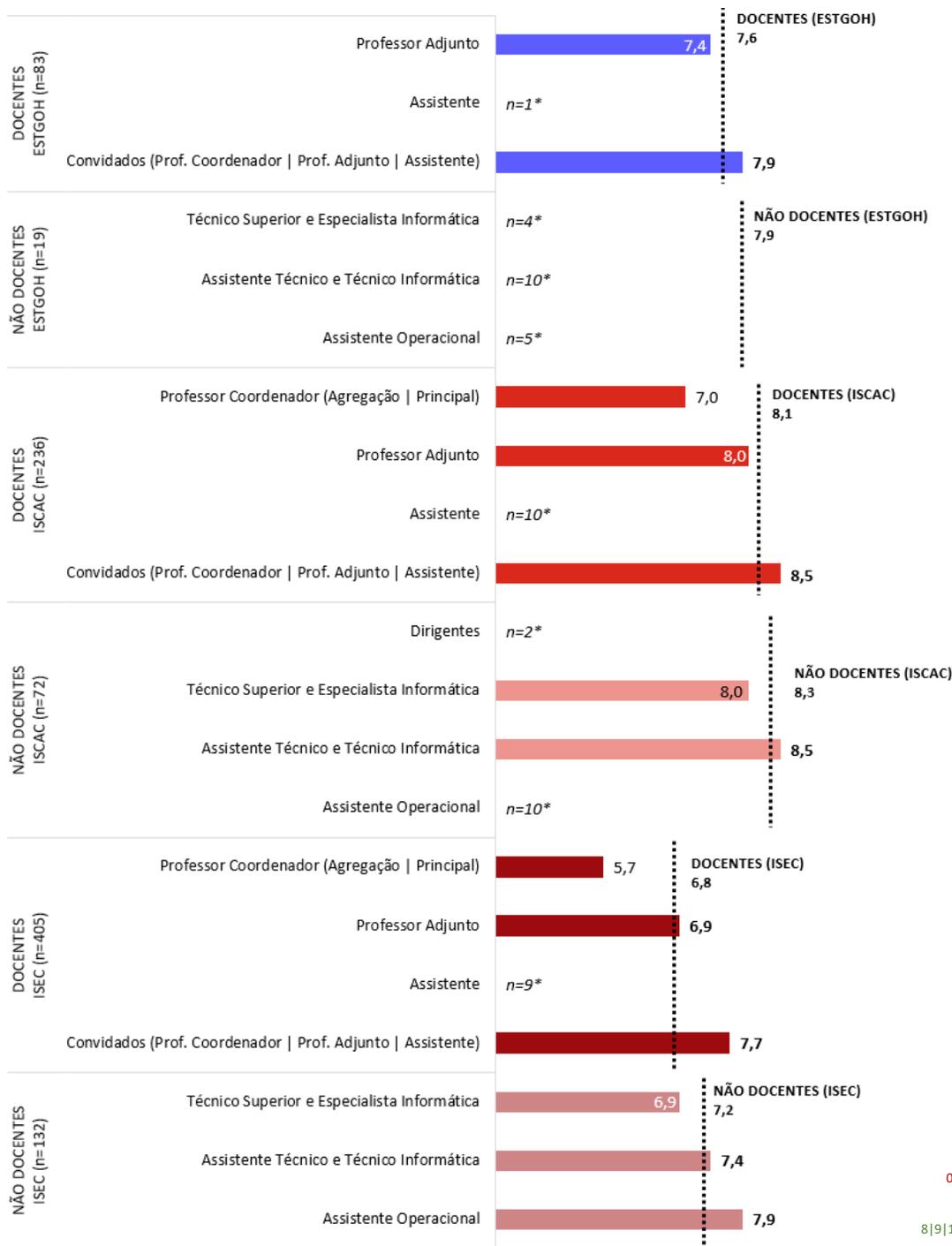


A perceção sobre a Reputação Institucional da UOE é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

Ver análise nas páginas 82 e 83

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



A perceção sobre a Reputação Institucional da UOE é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

Os resultados apresentados, agregados para o conjunto dos 5 anos em análise (2019 a 2023), evidenciam a existência de diferenças na **opinião dos docentes** relativamente à dimensão **Reputação Institucional da UOE** de acordo com:

- i. a sua categoria profissional;
- ii. a UOE a que pertencem.

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **docentes** sobre a dimensão **Reputação Institucional da UOE** são: **ESTeSC** e **ISCAC**.

As **categorias profissionais** que registam as **médias de resposta mais elevadas** face à dimensão em análise, por UOE, são:

ISCAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;

ESTeSC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) e Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,4** para ambas as categorias;

ESEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,1**;

ESAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,9**;

ESTGOH = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,9**;

ISEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,7**.

As **categorias profissionais** que mais se **afastam para valores inferiores à média global do grupo profissional** dos docentes, por UOE, são:

ESTeSC = Professores Adjuntos | **7,9**;

ESEC = Professores Adjuntos | **7,7**;

ESTGOH = Professores Adjuntos | **7,4**;

ISCAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **7,0** (variação* de 1,5);

ESAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **6,6** (variação* de 1,3);

ISEC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,7** (variação* de 2,0).

Na **ESEC**, na **ESTeSC** e na **ESTGOH** não se registam diferenças relevantes (**considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais*) na perceção dos docentes por categoria profissional.

0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



A perceção sobre a Reputação Institucional da UOE é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação de dados por categoria profissional dos **não docentes**, considerando o período total em análise – **2019 a 2023**, salienta diferenças* na opinião relativa à dimensão **Reputação Institucional da UOE** na maioria das UOE, nomeadamente: **ESEC**, **ESTGOH**, **ISCAC** e **ISEC**.

Identifica-se, por UOE, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais elevado**:

ISCAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,5**;

ESTeSC = Técnico Superior + Especialista de Informática e Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,1** para ambas as categorias;

ISEC = Assistente Operacional | **7,9**;

ESEC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,4**;

ESAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,3**.

Identifica-se, por UOE, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais reduzido**:

ISCAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,0**;

ESTeSC = Assistente Operacional | **7,9**;

ESAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,1**;

ISEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,9** (variação* de 1,0);

ESEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,8**.

As amostras registadas para cada categoria profissional dos não docentes na **ESTGOH** não permitem esta análise (ver nota pg. 17 e 18).

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **não docentes** sobre a dimensão **Reputação Institucional da UOE** são: **ESTeSC** e **ISCAC**. O **ISEC** é a única UOE que regista diferença relevante (*Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais) na perceção dos não docentes por categoria profissional.

0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

A qualidade da globalidade dos cursos em funcionamento na UOE é reconhecida no mercado
A globalidade dos cursos em funcionamento na UOE está bem posicionada comparativamente com os de outras IES congêneres

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

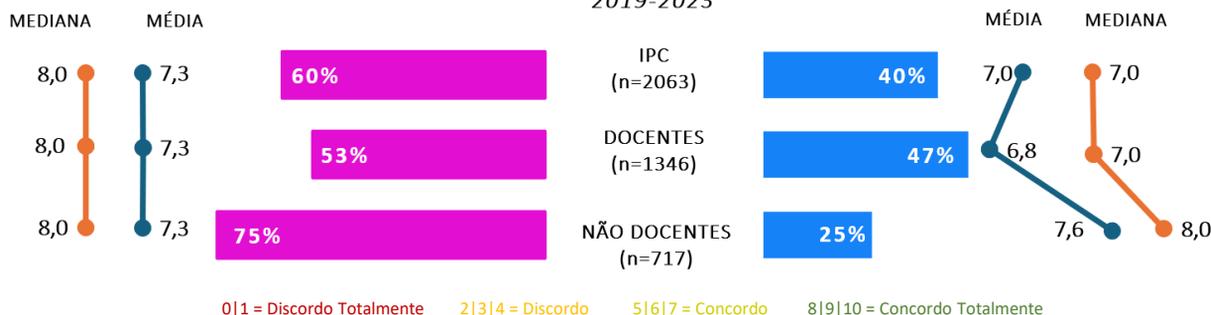
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL DO IPC

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO 2019-2023



REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL DA UOE

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO 2019-2023



OBSERVAÇÕES:

O género é uma variável que não influencia a opinião dos respondentes face à dimensão **Reputação Institucional do IPC e/ou da UOE**, considerando a totalidade de respostas no período compreendido entre 2019 e 2023. Também não existem diferenças de opinião significativas (considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Likert) por género quando é considerada a variável grupo profissional.



05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



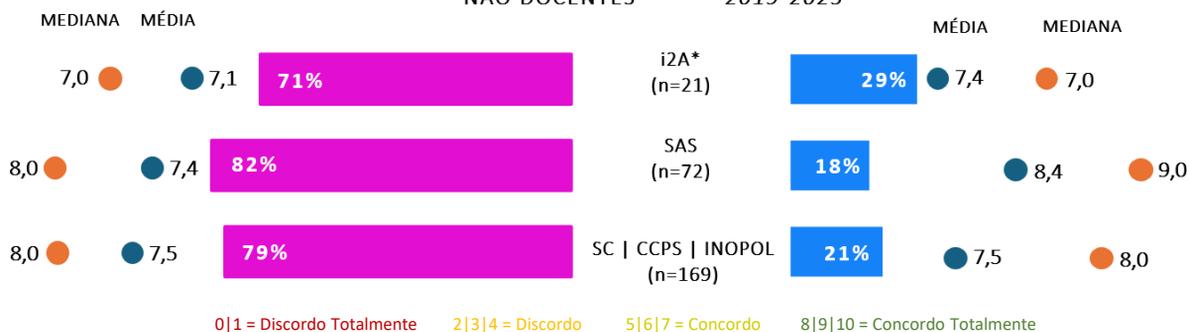
OBSERVAÇÕES:

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Reputação Institucional do IPC e/ou da UOE** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por género (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*) localizam-se:

- i. **SAS:** os **trabalhadores do género masculino** apresentam uma **média e mediana de respostas mais elevada** que as trabalhadoras face à dimensão **Reputação Institucional do IPC** | variação de 1 ponto na escala de *Lickert*;
- ii. **ESAC:** os **docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** que as docentes (género feminino) face à dimensão **Reputação Institucional da UOE** | variação de 1,4 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. **ESTGOH:** os **não docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** que as não docentes (género feminino) face à dimensão **Reputação Institucional do IPC e da UOE** | variação de 1,3 e 1,0 pontos na escala de *Lickert*, respetivamente;
- iv. **ISEC:** os **trabalhadores não docentes (género masculino)** registam **valores médios de respostas mais elevados** que as trabalhadoras não docentes (género feminino) face à dimensão **Reputação Institucional do IPC e da UOE** | variação de 1,1 e 1,0 pontos na escala de *Lickert*, respetivamente.

REPUTAÇÃO INSTITUCIONAL DO IPC

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO NÃO DOCENTES 2019-2023



*Para o i2A foi considerado o conjunto de dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores. Não há registo de respostas do i2A em 2019.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



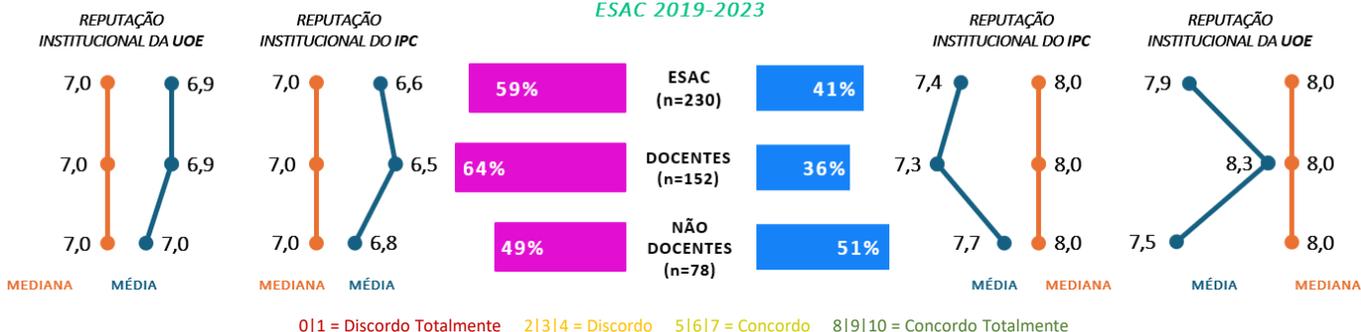
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional do IPC e da UOE?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

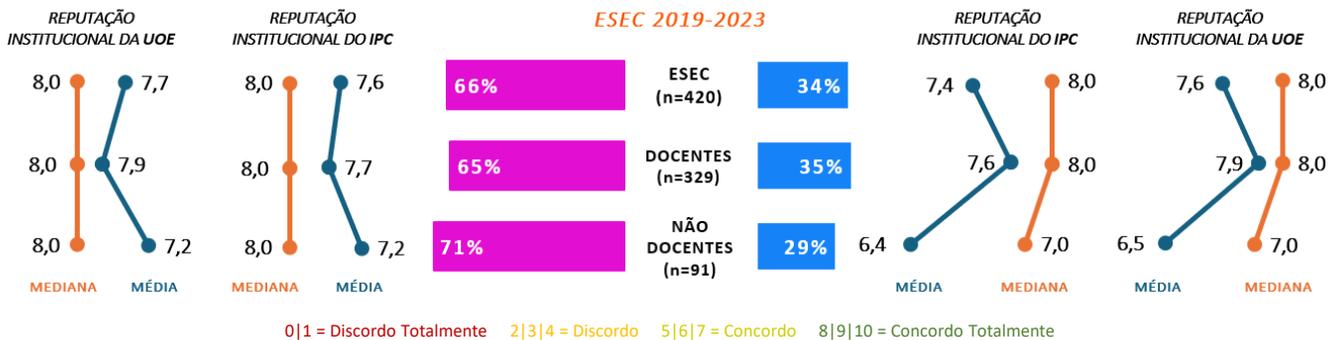
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ESAC 2019-2023



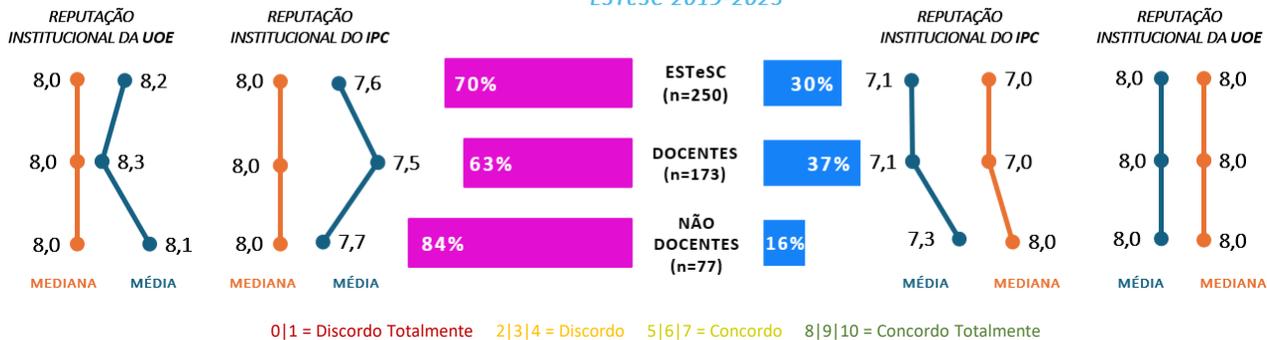
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ESEC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ESTeSC 2019-2023



05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

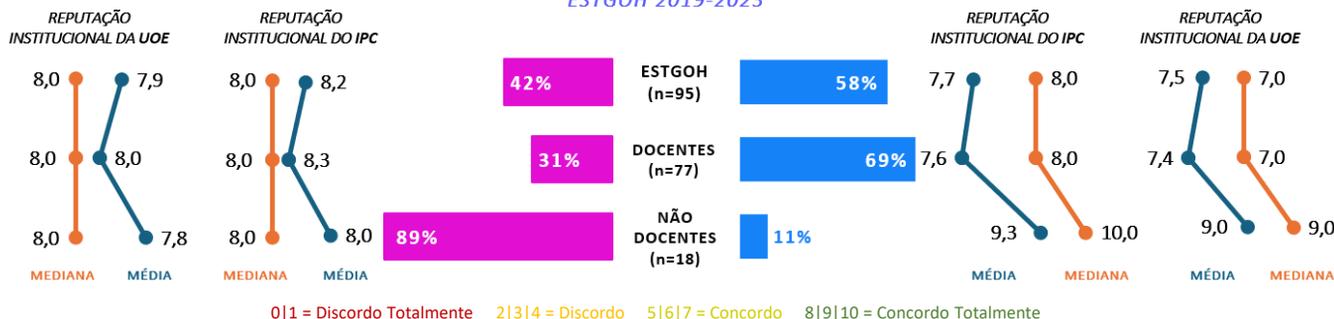
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



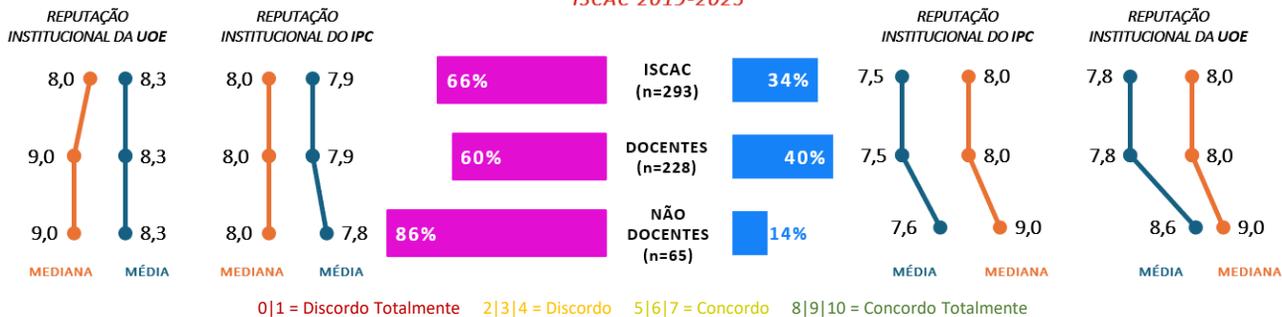
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ESTGOH 2019-2023



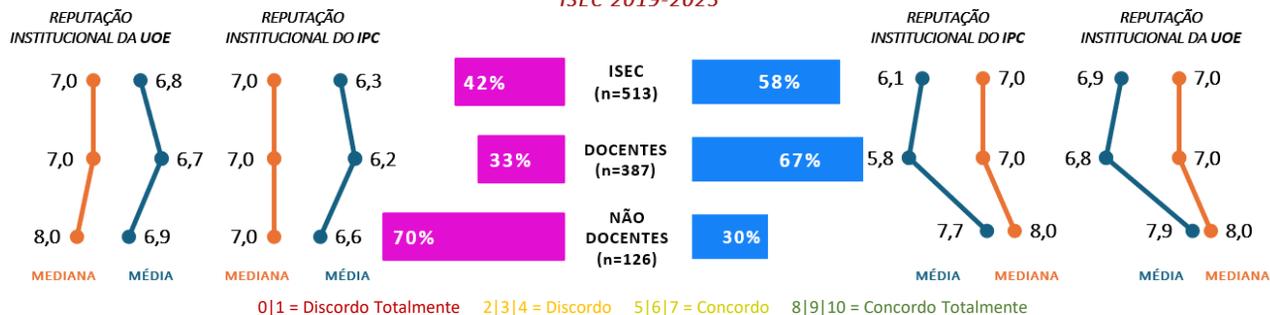
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ISCAC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ISEC 2019-2023



05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



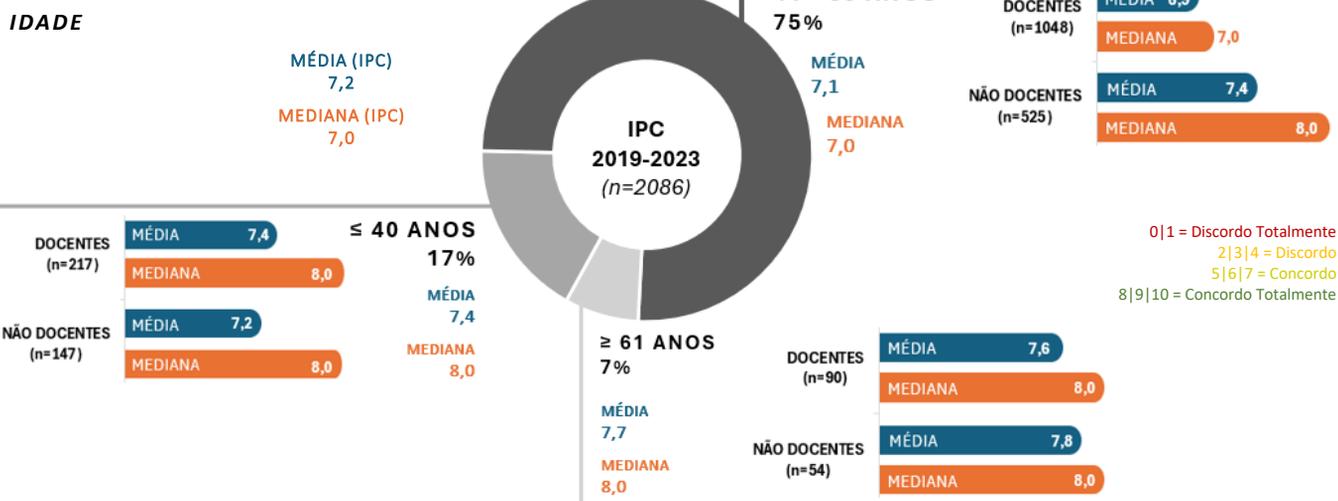
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

Reputação Institucional do IPC?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - IPC



OBSERVAÇÕES:

Considerando a totalidade de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, **não são perceptíveis diferenças significativas de opinião por intervalo de idade**. Também não se verificam diferenças significativas quando desagregados os dados por grupo profissional e intervalo de idade.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Reputação Institucional do IPC** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por intervalo de idade (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*) num dos intervalos de idade) localizam-se:

- na **ESTeSC**: os trabalhadores com **≥ 61 anos** são os que **melhor avaliam** a **Reputação Institucional do IPC** (média de respostas = 8,4 | **Concordo Totalmente**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos** de idade (média de respostas = 7,2 | **Concordo**) em 1,2 pontos na escala de *Lickert*;
- na **ESTGOH**: os trabalhadores com **≤ 40 anos** são os que **melhor avaliam** a **Reputação Institucional do IPC** (média de respostas = 8,3 | **Concordo Totalmente**), afastando-se dos trabalhadores com **≥ 61 anos** (média de respostas = 6,8 | **Concordo**) em 1,5 pontos na escala de *Lickert*;
- no **ISEC**: os trabalhadores com **≥ 61 anos** são os que **melhor avaliam** a **Reputação Institucional do IPC** (média de respostas = 7,1 | **Concordo**), afastando-se dos trabalhadores com **≤ 40 anos** (média de respostas = 5,9 | **Concordo**) em 1,2 pontos na escala de *Lickert*;
- nos **SC | CCPS | INOPOL**: as respostas obtidas entre 2019 e 2023 de trabalhadores com **≥ 61 anos** (média de respostas = 8,0 | **Concordo Totalmente**), indicam que este é o grupo que **melhor percebe** a **Reputação Institucional do IPC**, afastando-se dos respondentes com idades **≤ 40 anos** (média de respostas = 7,0 | **Concordo**) em 1,0 ponto na escala de *Lickert*;
- por fim, é de referenciar a diferença registada na manifestação de opinião dos trabalhadores dos **SAS**, uma vez que se regista uma variação média de respostas de **2,7 pontos** na escala de *Lickert* entre os trabalhadores com idade **≤ 40 anos** (8,4 | **Concordo Totalmente**) e os trabalhadores com **≥ 61 anos** (5,7 | **Concordo**).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



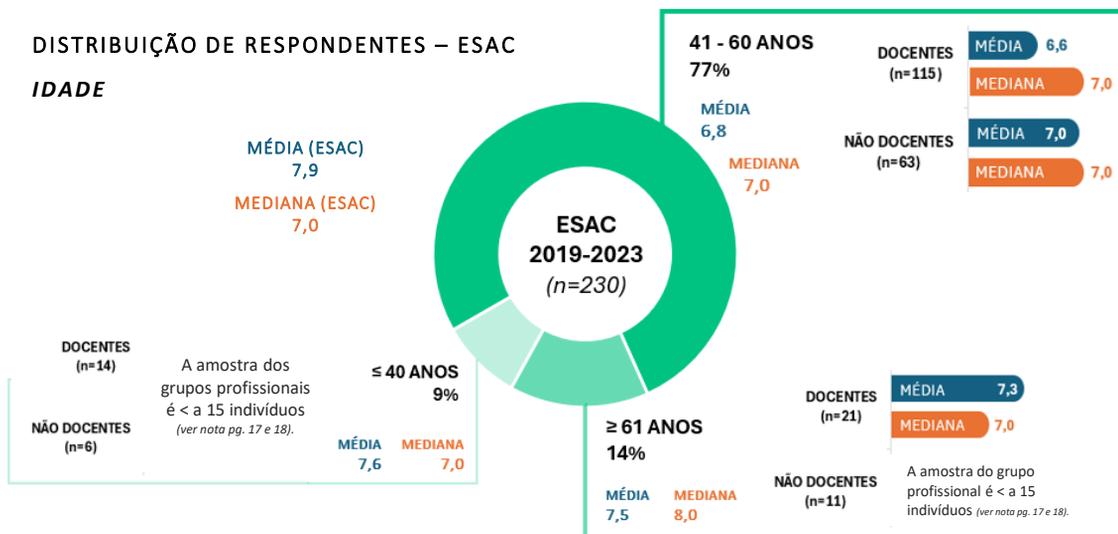
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional do IPC?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESAC

IDADE



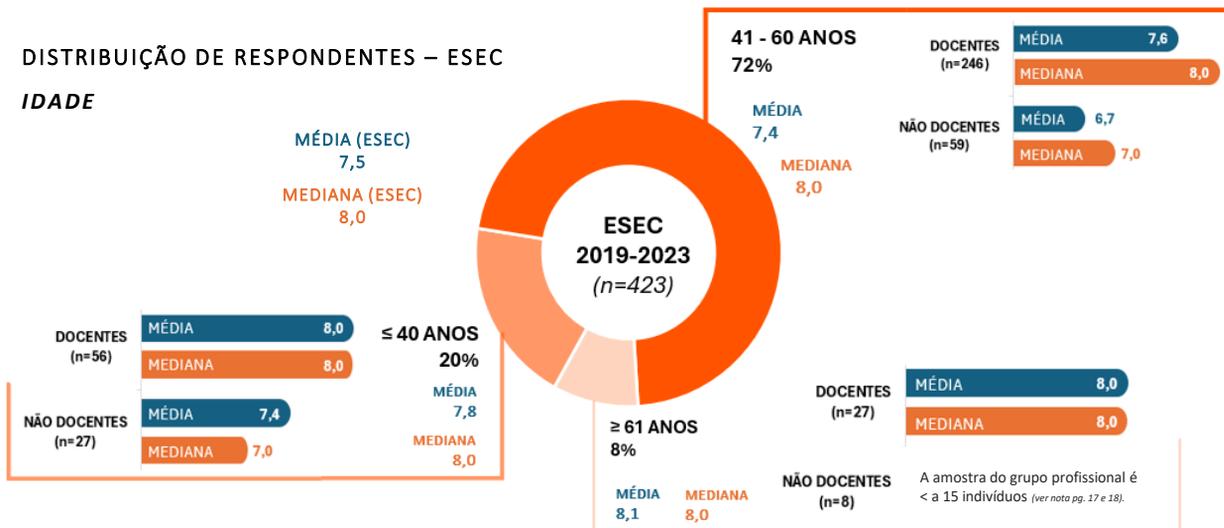
0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Na **ESAC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESEC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Na **ESEC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



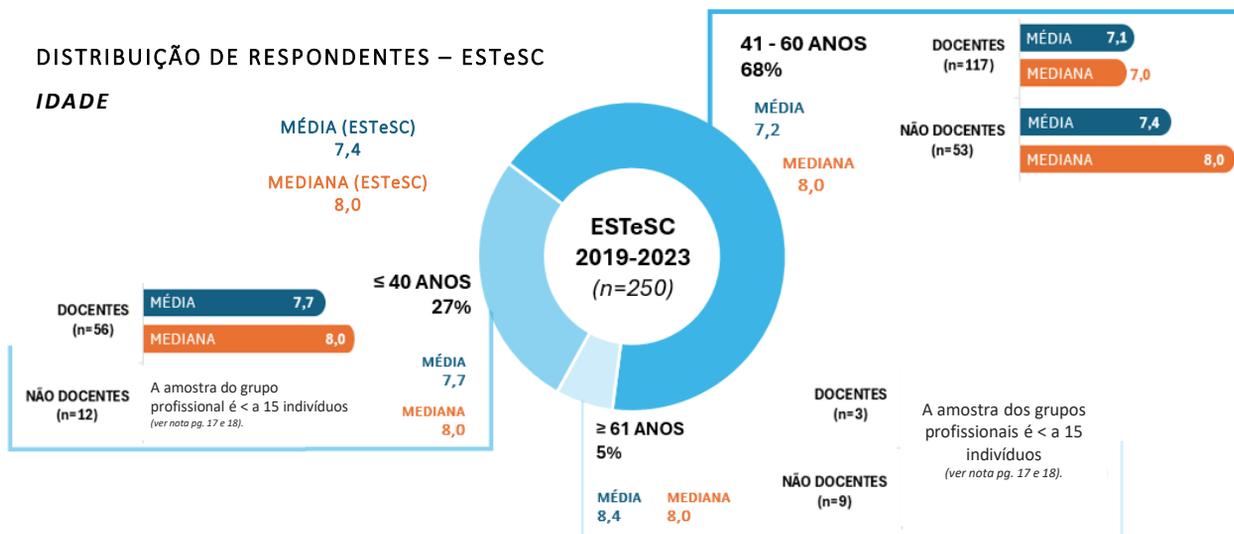
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional do IPC?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTeSC

IDADE



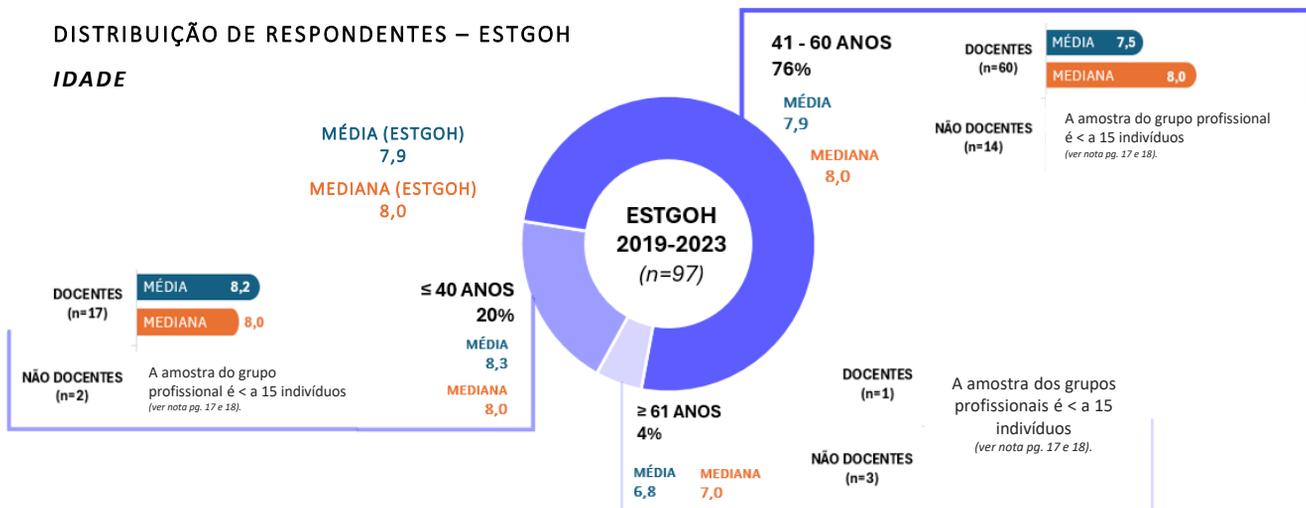
0|1 = Discordo Totalmente; 2|3|4 = Discordo; 5|6|7 = Concordo; 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Na **ESTeSC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTGOH

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente; 2|3|4 = Discordo; 5|6|7 = Concordo; 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



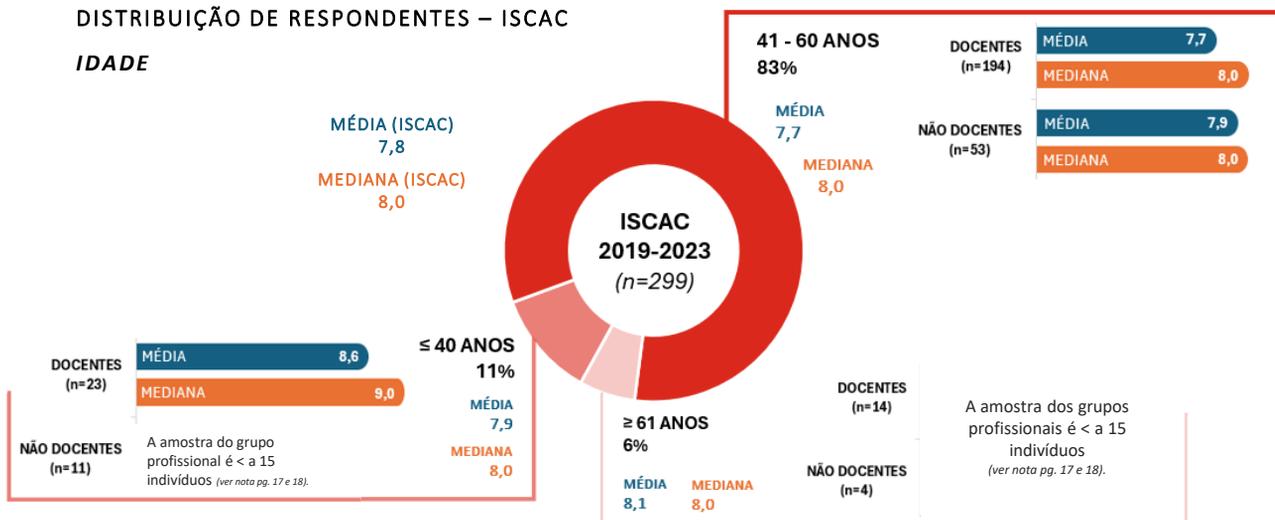
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional do IPC?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISCAC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

No **ISCAC**, existem diferenças na percepção dos trabalhadores sobre a **Reputação Institucional do IPC** com a desagregação dos dados por grupo profissional, nomeadamente:

- i. no intervalo etário de trabalhadores com **≤ 40 anos**, são os trabalhadores **docentes** que **melhor avaliam** este item;
- ii. no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos** são os trabalhadores **não docentes** que **melhor pontuam** a **Reputação Institucional do IPC**.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

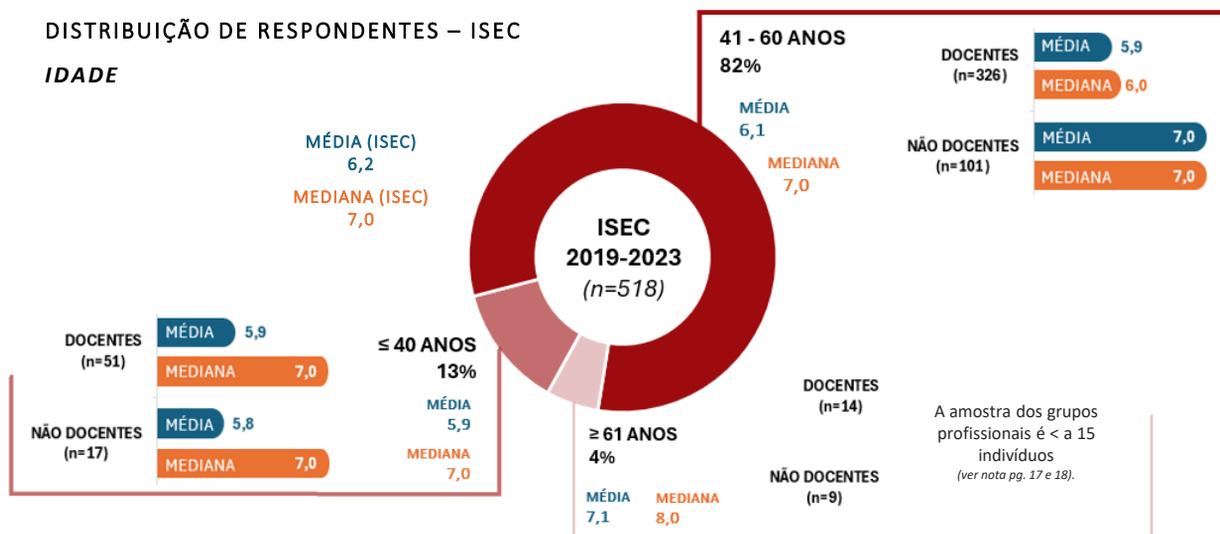
Reputação Institucional do IPC?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISEC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

No **ISEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas há a assinalar no intervalo etário de trabalhadores com idades compreendidas entre os **41 e os 60 anos** uma **variação de 1,1 pontos médios** na escala de *Lickert*, em que os trabalhadores **não docentes** registam um valor médio de respostas mais elevados (7,0 | **Concordo**) que os docentes (5,9 | **Concordo**).

Credibilidade
 Resultados Marca
 Percepção Pública
 QUALIDADE
 Confiança

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



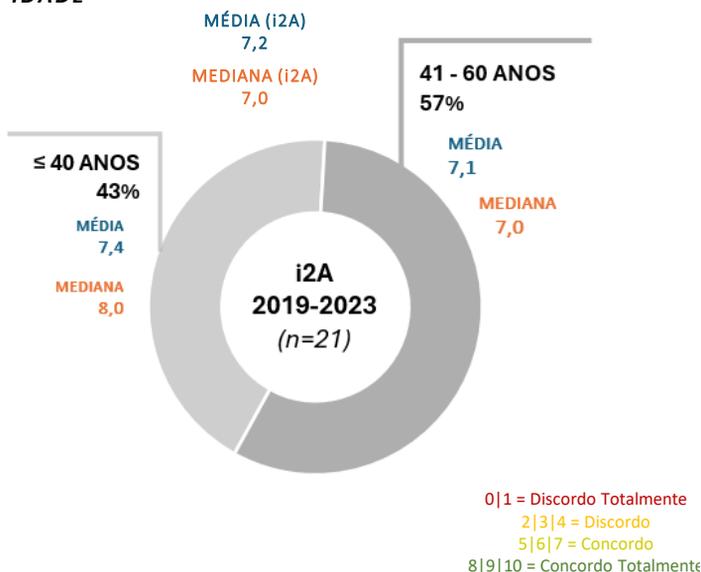
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional do IPC?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



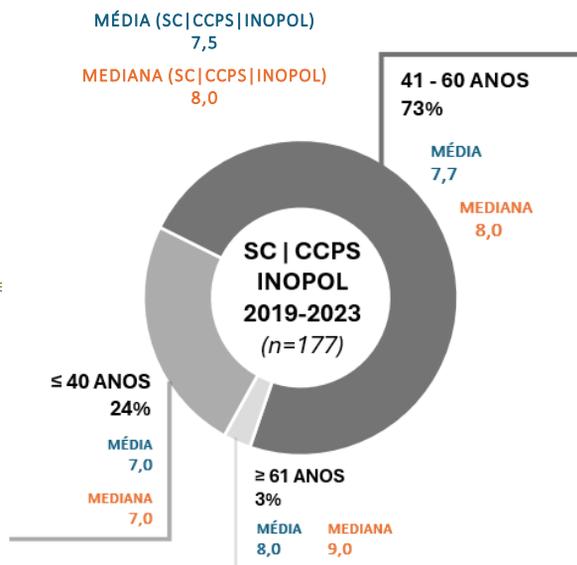
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – i2A

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES SC|CCPS|INOPOL

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – SAS

IDADE



Reputação Institucional do IPC

A comunidade envolvente tem uma opinião positiva sobre o IPC

O IPC está bem posicionado no Ensino Superior em geral

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

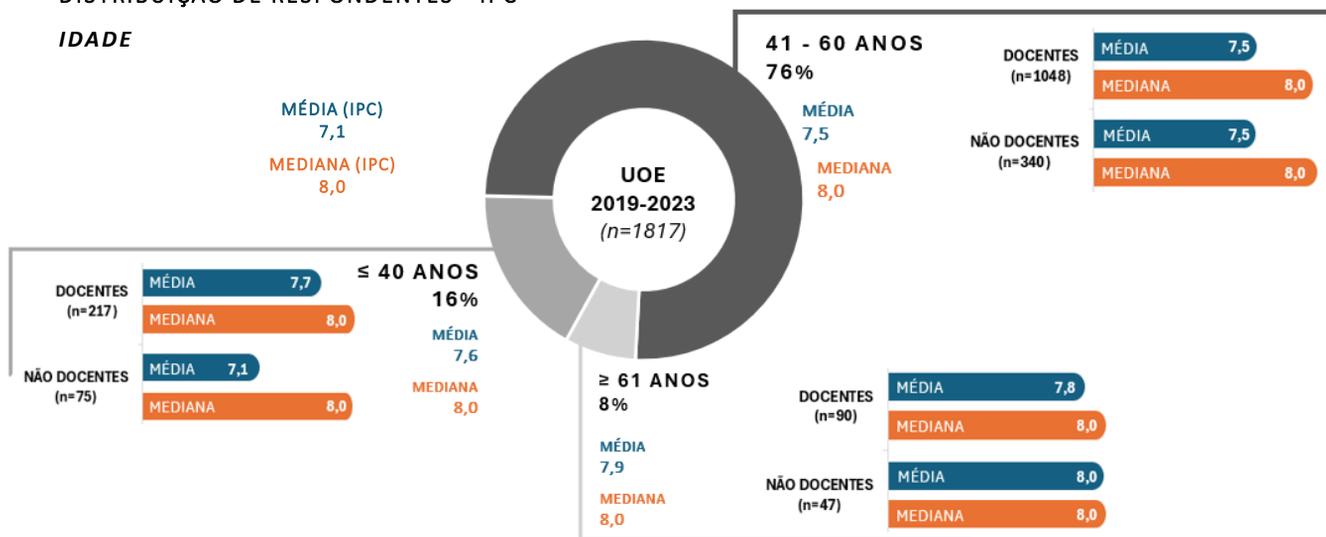
Reputação Institucional da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - IPC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Considerando a totalidade de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, não são perceptíveis diferenças significativas de opinião sobre a **Reputação Institucional das UOE** por intervalo de idade e não se verificam diferenças significativas quando desagregados os dados pela variável grupo profissional.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Reputação Institucional das UOE** são desagregados por UOE não se verifica a existência de diferenças assinaláveis de opinião por intervalo de idade (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de idade*), mas quando desagregados os dados pela **variável grupo profissional** é possível sinalizar diferenças na **ESEC** (intervalos etários de trabalhadores com ≤ 40 anos e de 41 a 60 anos), na **ESTGOH** e no **ISCAC** (ambas no intervalo etário de trabalhadores com ≤ 40 anos).



Reputação Institucional da UOE

A qualidade da globalidade dos cursos em funcionamento na UOE é reconhecida no mercado

A globalidade dos cursos em funcionamento na UOE está bem posicionada comparativamente com os de outras IES congêneres

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



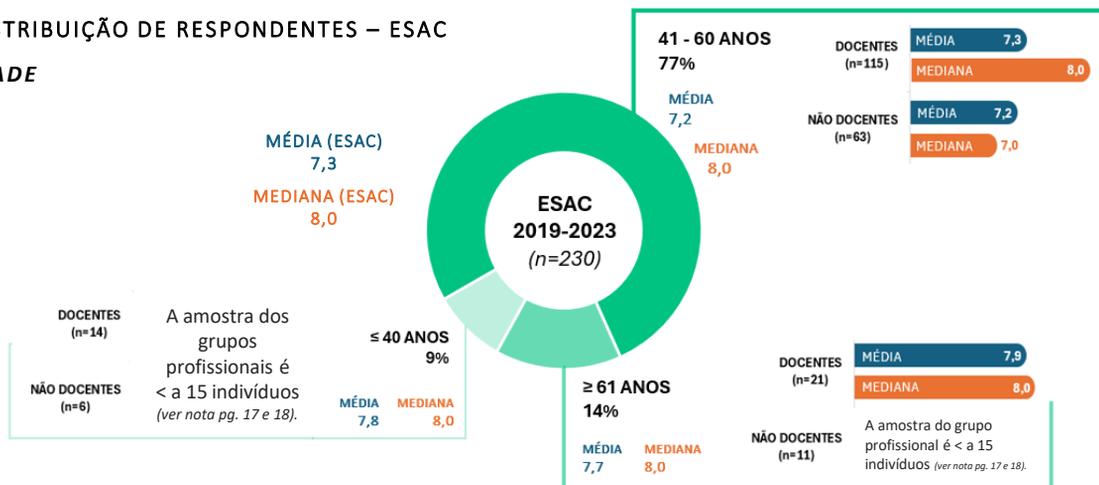
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional da UOE?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESAC

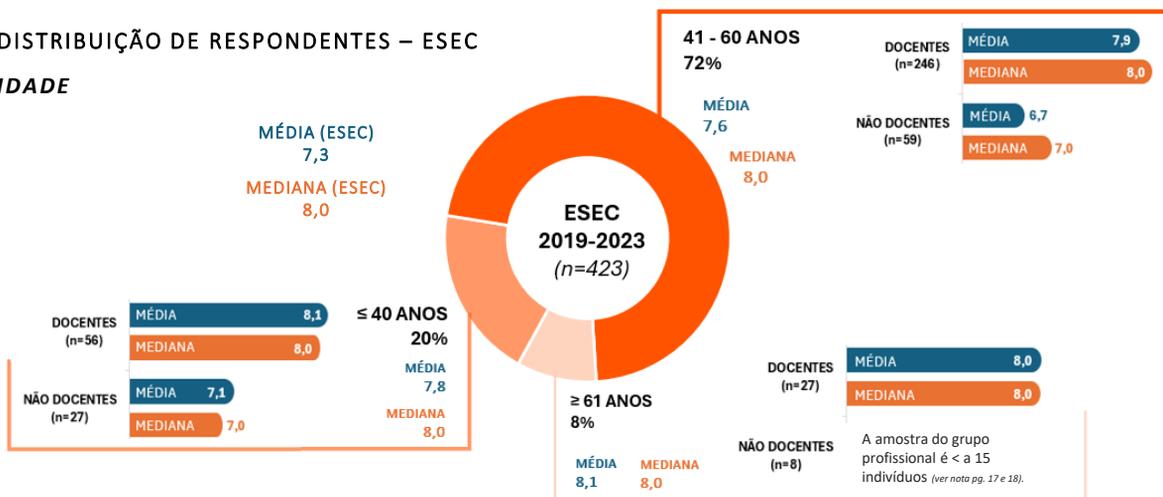
IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESEC

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Na **ESEC**, os trabalhadores **não docentes** com **≤ 40 anos** e idades compreendidas entre **41 e 60 anos** registam **valores médios de respostas mais elevados** que os docentes, apresentando respetivamente uma variação de 1,0 ponto na escala de *Lickert* (8,1 | **Concordo Totalmente** face a 7,1 | **Concordo**) e uma variação de 1,2 pontos na escala de *Lickert* (7,9 face a 6,7 | ambos enquadráveis no **Concordo**).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



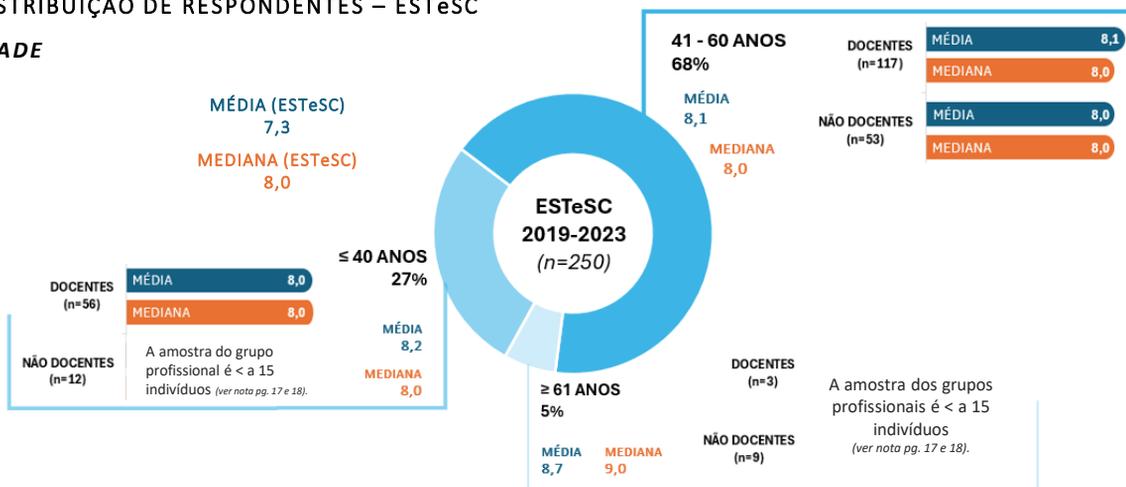
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional da UOE?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTeSC

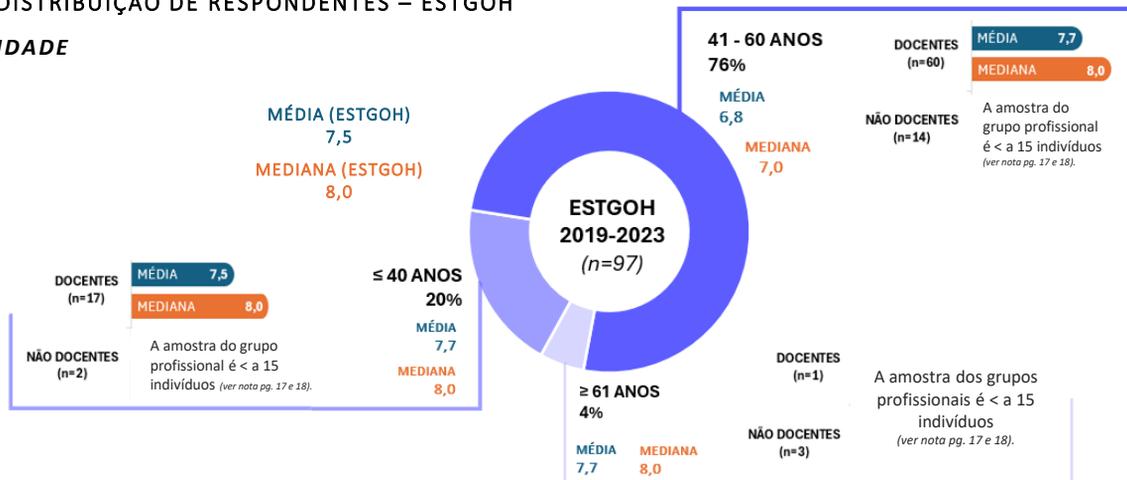
IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTGOH

IDADE



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



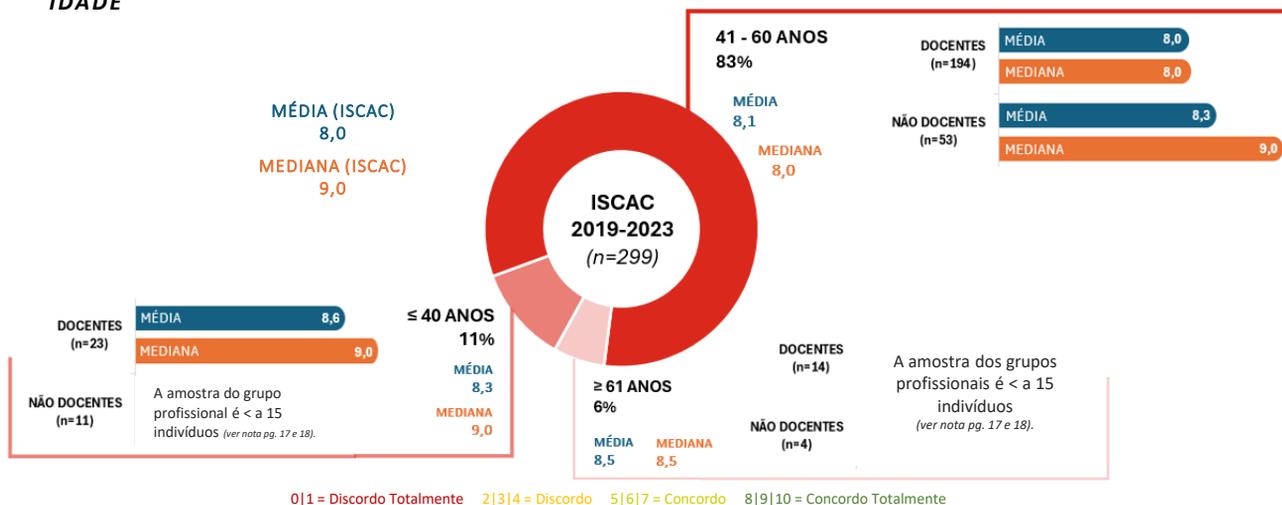
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional da UOE?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

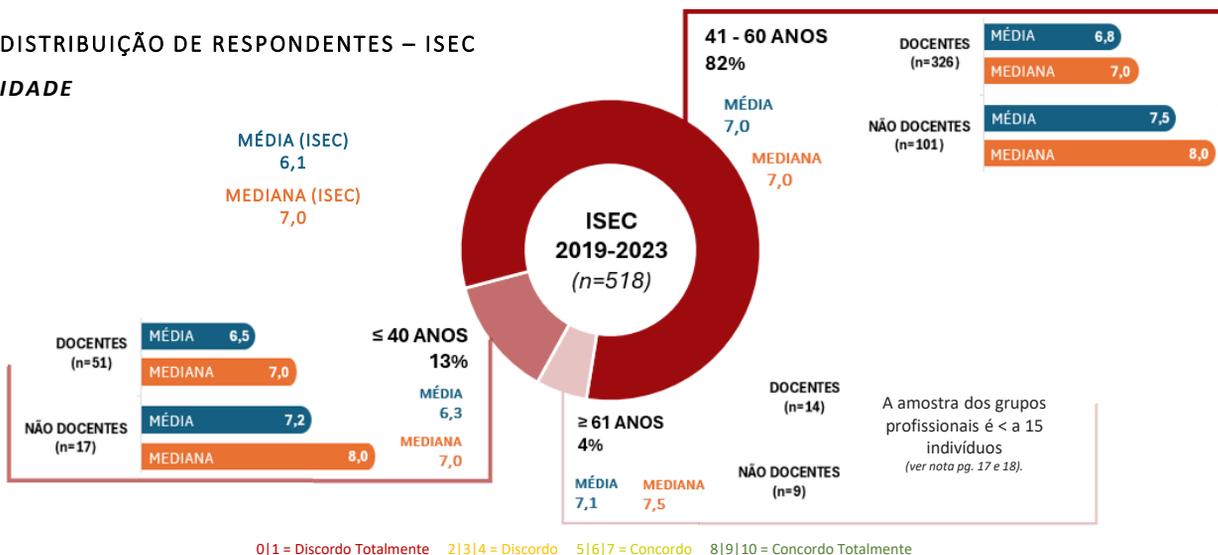
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISCAC

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISEC

IDADE



05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



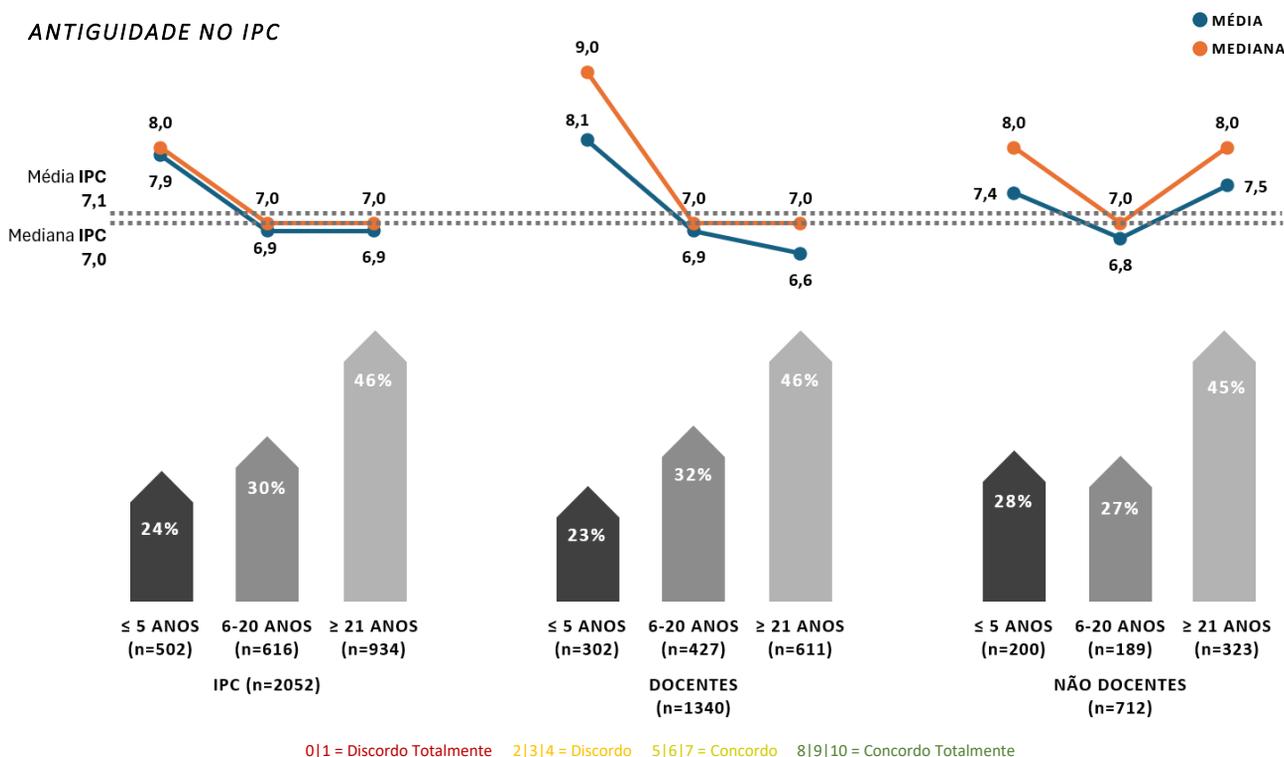
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional do IPC?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO IPC



OBSERVAÇÕES:

Os trabalhadores, que ao longo dos 5 anos responderam ao Inquérito de Auscultação aos Trabalhadores, demonstram **concordar** com as duas afirmações de avaliação da **Reputação Institucional do IPC**, sendo perceptíveis diferenças de opinião por intervalo de tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente no grupo com menor número de respostas (24%) – trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** no IPC – que demonstram uma **percepção mais favorável** (média de respostas = 7,9 | **Concordo**, com uma variação de 1,0 ponto na escala de *Lickert* face aos restantes intervalos de tempo de serviço).

Quando desagregados os dados por grupo profissional apenas se verifica diferença de opinião no grupo profissional dos **docentes** face à avaliação da **Reputação Institucional do IPC** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de *Lickert* num dos intervalos de tempo de serviço). É visível que o grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** demonstra uma **avaliação mais favorável** face à **Reputação Institucional do IPC** (média de respostas = 8,1 | **Concordo Totalmente** | apresenta uma variação de 1,1 e 1,5 pontos na escala de *Lickert* face aos restantes intervalos de tempo de serviço).

A comunidade envolvente tem uma opinião positiva sobre o IPC
O IPC está bem posicionado no Ensino Superior em geral

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

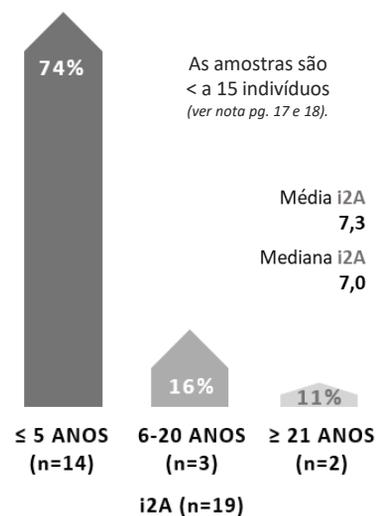
Reputação Institucional do IPC?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



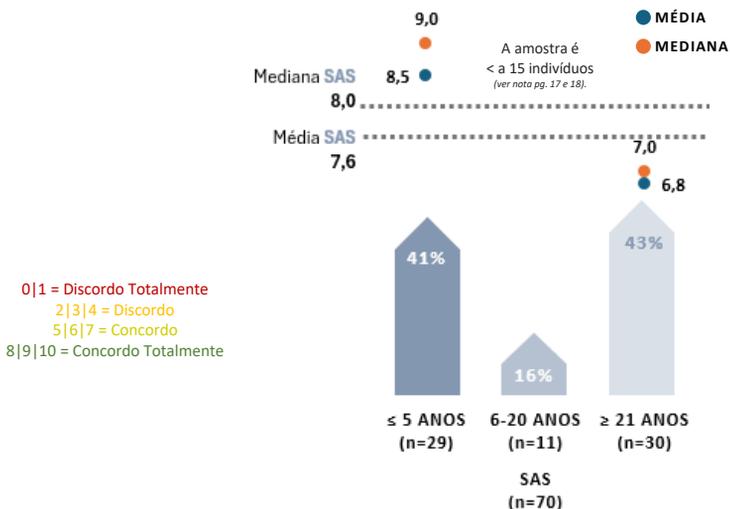
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2020-2023

ANTIGUIDADE NO I2A



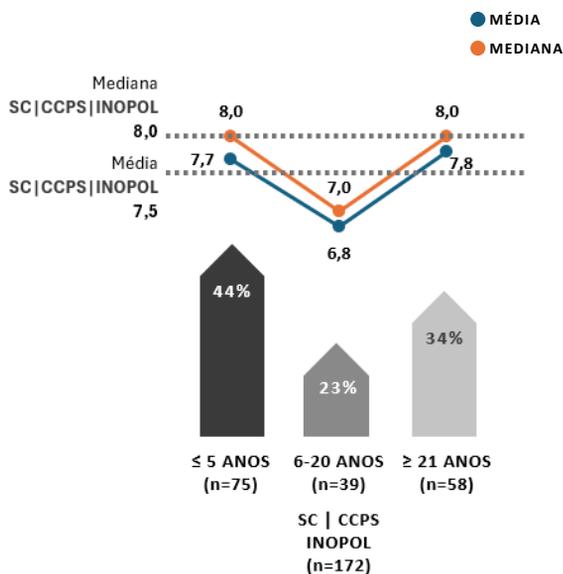
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SAS



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SC|CCPS|INOPOL



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas sobre a **Reputação Institucional do IPC**, é perceptível a diferença de **opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo de tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

- i. nos **SC|INOPOL|CCPS** em que os trabalhadores no intervalo dos **6-20 anos de tempo de serviço** são os que **percecionam de forma menos favorável a Reputação Institucional do IPC** (média de respostas = 6,8 | **Concordo** | apresentando uma variação de 1,0 ponto na escala de Lickert face aos trabalhadores com ≥ 21 anos de antiguidade);
- ii. nos **SAS** são os trabalhadores mais recentes (≤ 5 anos) os que **percecionam de forma mais favorável a Reputação Institucional do IPC** (média de respostas = 8,5 | **Concordo Totalmente**, apresentando uma variação de 1,7 pontos face aos trabalhadores com ≥ 21 anos de antiguidade).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



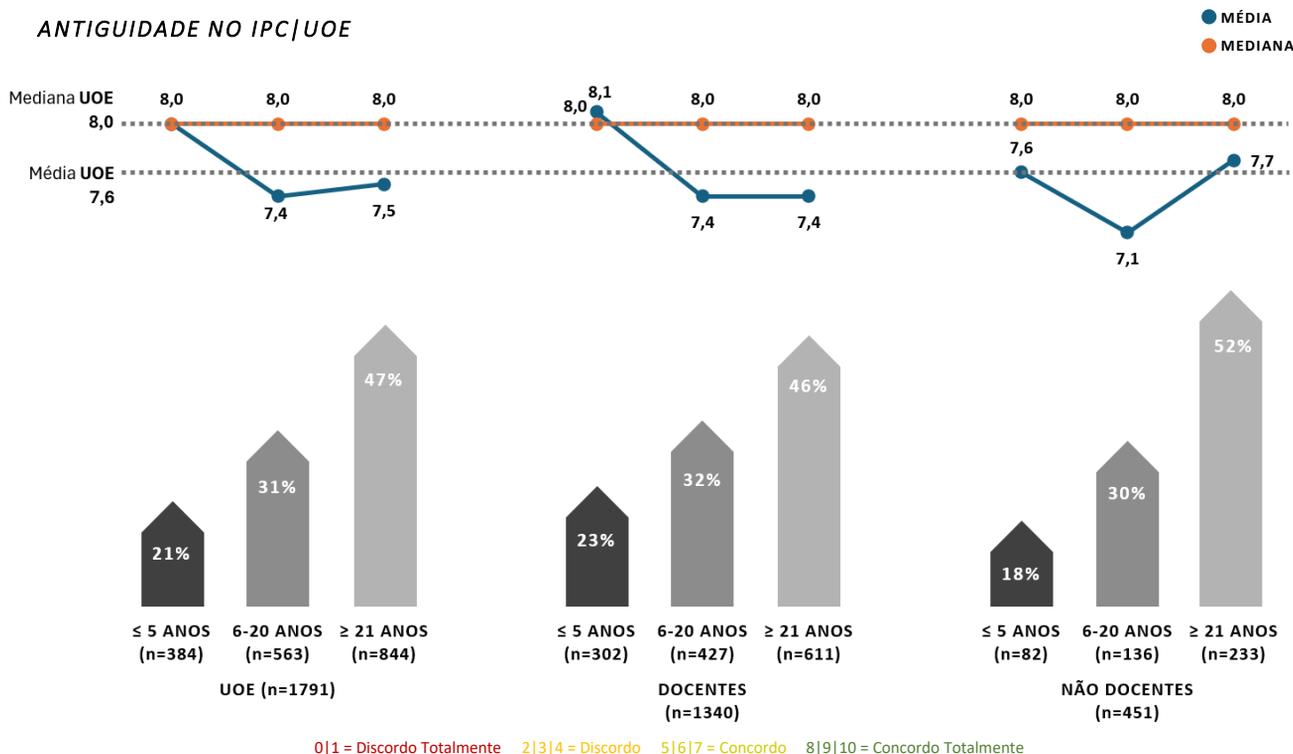
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Reputação Institucional da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO IPC|UOE



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, os trabalhadores das UOE demonstram uma **percepção mais favorável** face à avaliação da **Reputação Institucional das UOE**, com destaque para os trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que registam um **valor médio de respostas mais elevado** (média de respostas = 8,0 | **Concordo Totalmente**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional não são verificadas diferenças de opinião significativas por intervalo de antiguidade (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço).

A qualidade da globalidade dos cursos em funcionamento na UOE é reconhecida no mercado

A globalidade dos cursos em funcionamento na UOE está bem posicionada comparativamente com os de outras IES congêneres

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

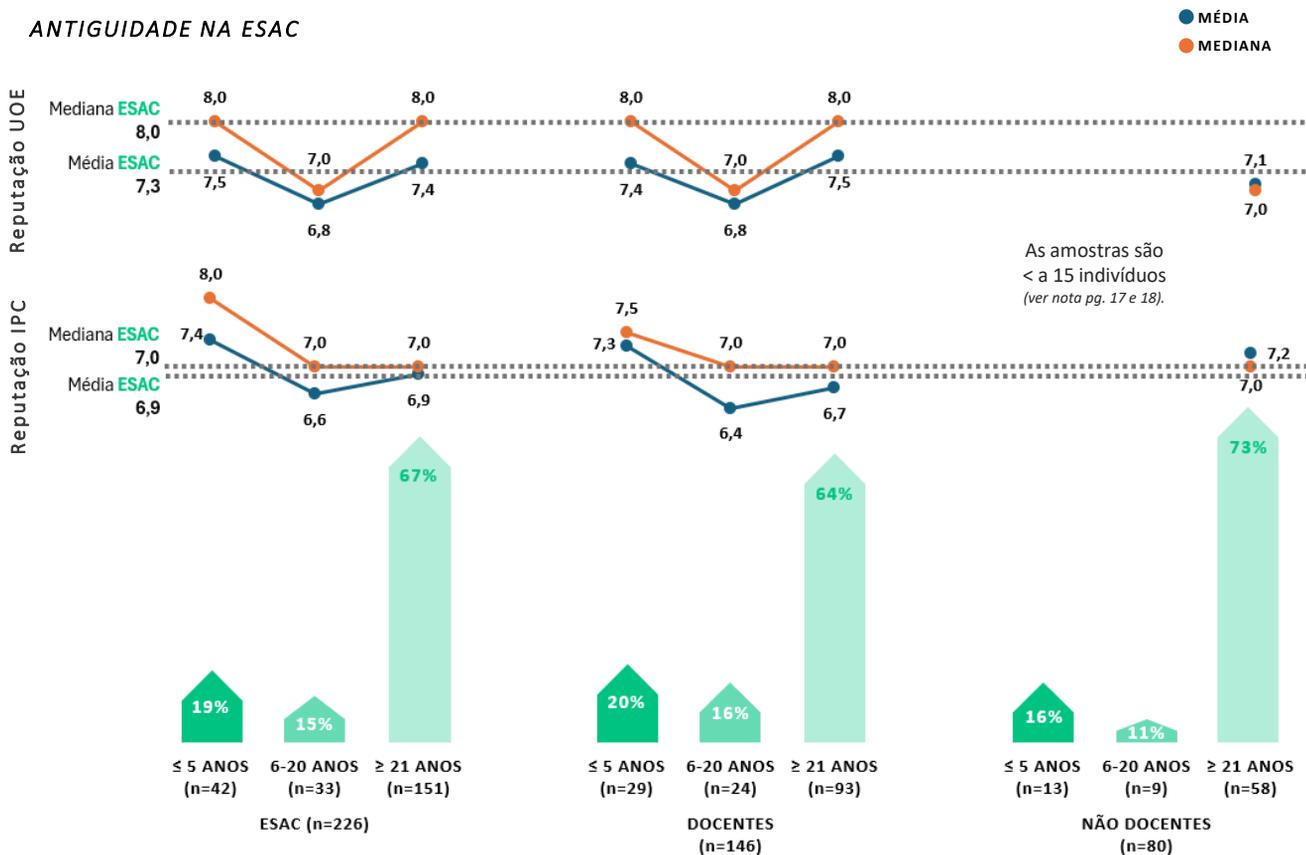
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESAC



0|1 = Discordo Totalmente 2|3|4 = Discordo 5|6|7 = Concordo 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

Na **ESAC**, considerando as respostas recolhidas no período compreendido entre **2019 e 2023**, não se registam diferenças significativas merecedoras de destaque na percepção por intervalo tempo de serviço (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) sobre a **Reputação Institucional do IPC e da UOE**, destacando-se a avaliação dos trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** em que os **valores médios de resposta são os mais elevados** (média de respostas = 7,4 | **Concordo**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional não são verificadas diferenças de opinião significativas por intervalo de antiguidade, verificando-se, na maioria dos casos, valores médios de resposta ligeiramente mais elevados no grupo profissional dos **não docentes**.

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

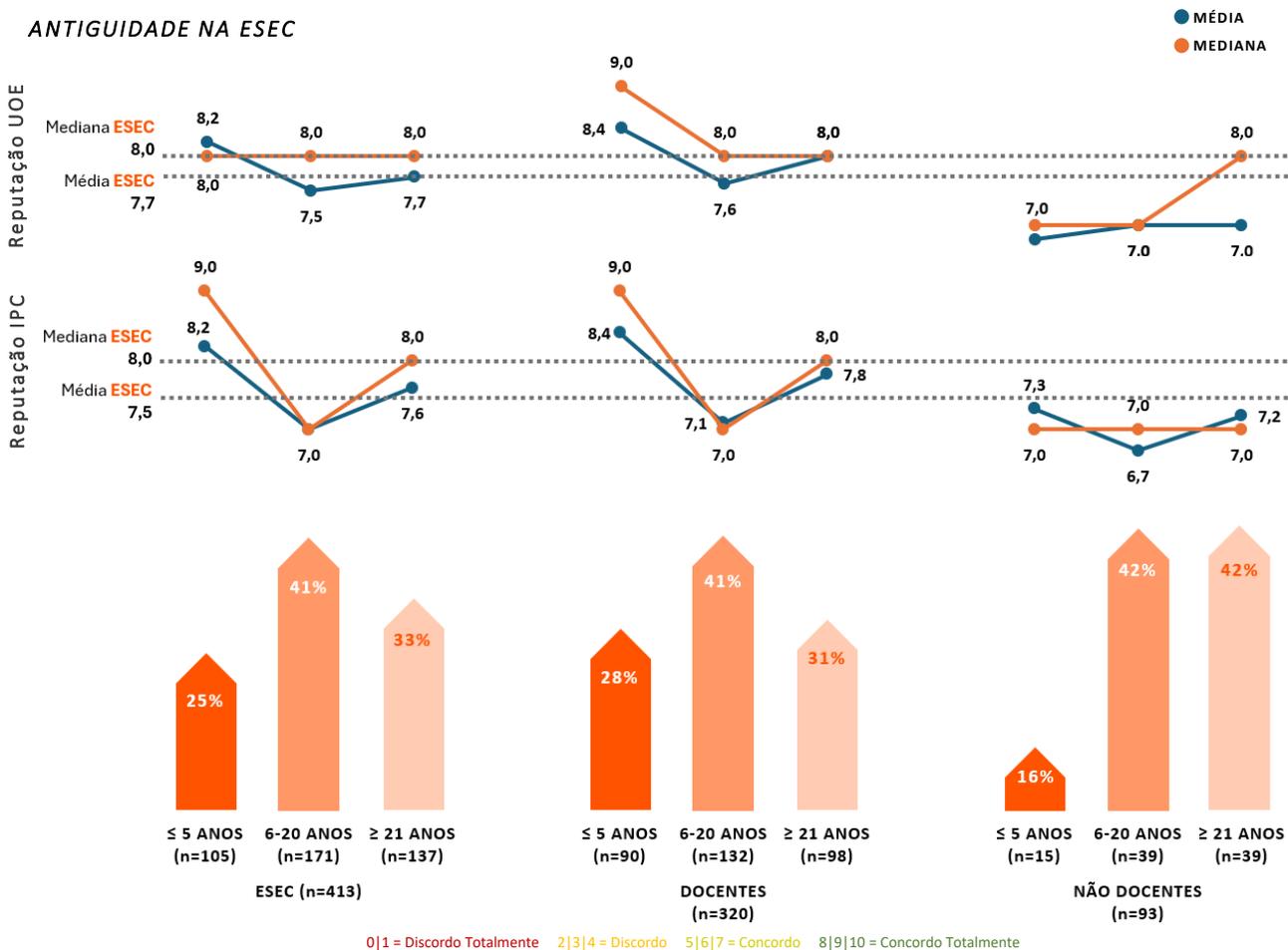
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESEC



OBSERVAÇÕES:

Na **ESEC** são os trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que registam os **valores médios de respostas mais elevados** (média de respostas = 8,2 | **Concordo Totalmente**) na avaliação da **Reputação Institucional do IPC e da UOE**. Verifica-se, na percepção sobre a **Reputação Institucional do IPC**, uma diferença merecedora de destaque face aos trabalhadores no intervalo dos 6-20 anos de tempo de serviço (*considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço*) com uma variação de 1,2 pontos na escala de *Lickert* (média de respostas = 7,0| **Concordo**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional apenas se destaca a mesma tendência no grupo profissional dos **docentes**. Os docentes com **≤ 5 anos de tempo de serviço** percecionam a **Reputação Institucional do IPC** de forma **mais favorável** (média de respostas = 8,4 | **Concordo Totalmente**), apresentando uma variação de 1,3 pontos na escala de *Lickert* face aos docentes no intervalo dos 6-20 anos de tempo de serviço (média de respostas = 7,1| **Concordo**).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

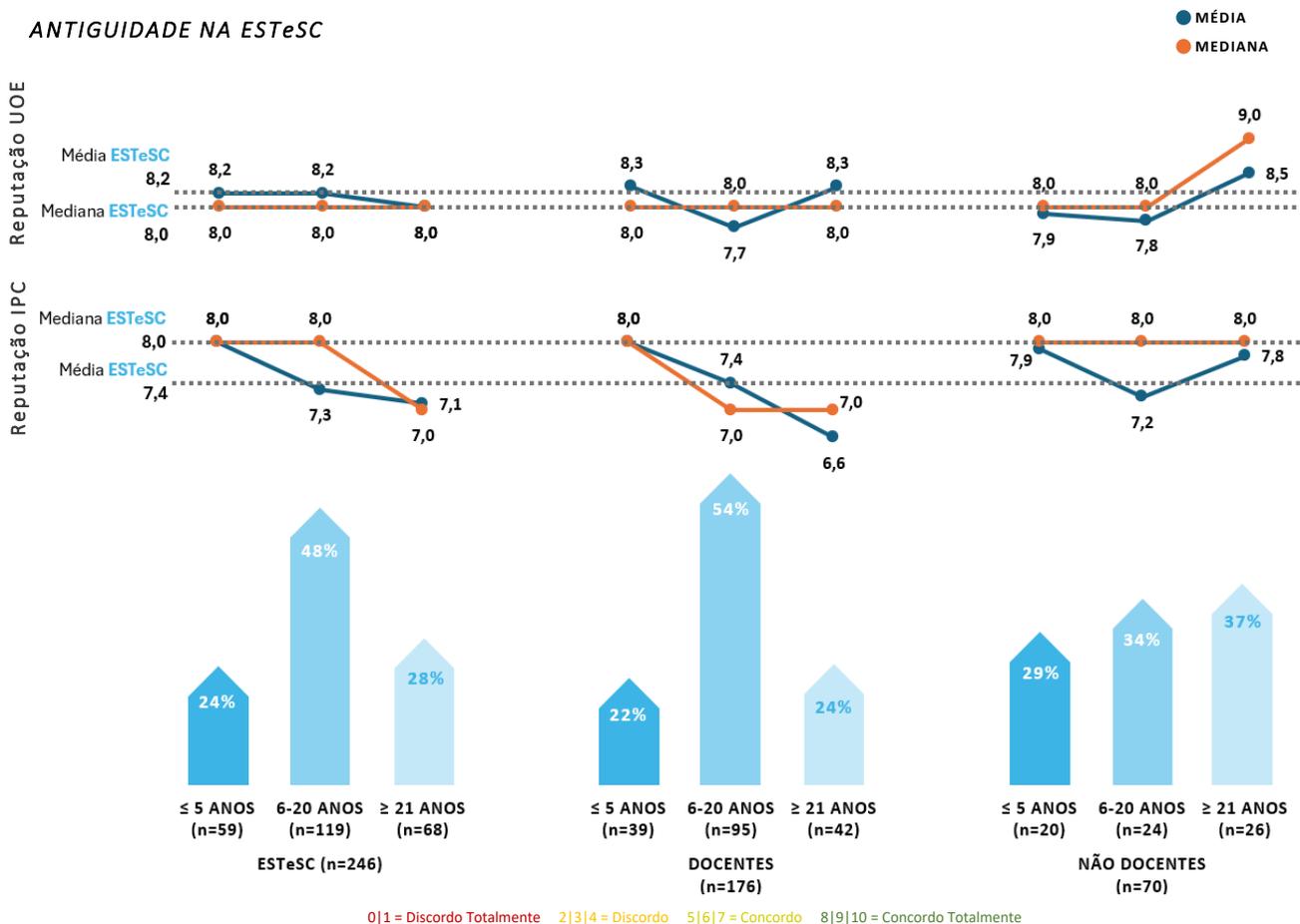
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTeSC



OBSERVAÇÕES:

Na **ESTeSC** são os trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que registam os **valores médios de respostas mais elevados** na avaliação da **Reputação Institucional do IPC e da UOE** (média de respostas = 8,0 e 8,2, respetivamente | **Concordo Totalmente**). Estes trabalhadores apresentam uma diferença merecedora de destaque face aos trabalhadores com mais tempo de serviço (**≥ 21 anos**) no que à percepção sobre a **Reputação Institucional do IPC** diz respeito (variação de 1,0 ponto na escala de *Lickert* com média de respostas = 7,0 | **Concordo**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional apenas se destaca a mesma tendência no grupo profissional dos **docentes** em que os docentes com **≤ 5 anos de tempo de serviço** percecionam a **Reputação Institucional do IPC** de forma **mais favorável** (média de respostas = 8,0 | **Concordo Totalmente**) apresentando uma variação de 1,4 pontos na escala de *Lickert* face aos docentes com mais tempo de serviço (**≥ 21 anos** com média de respostas = 6,6 | **Concordo**).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

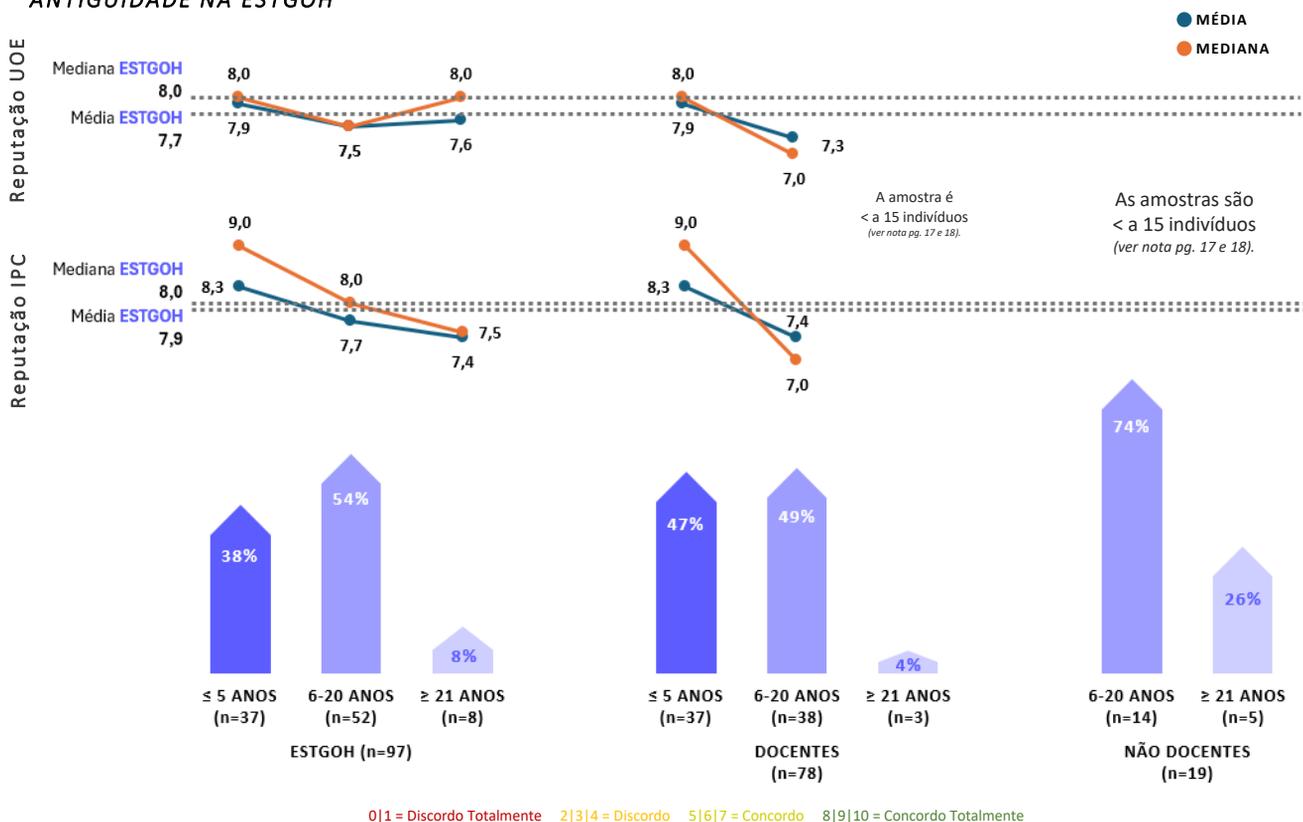
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTGOH



OBSERVAÇÕES:

Na **ESTGOH** são os trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que registam os **valores médios de respostas mais elevados** na avaliação da **Reputação Institucional do IPC e da UOE** (média de respostas = 8,3 e 7,9, respetivamente | **Concordo Totalmente** e **Concordo**), não apresentando diferença significativa merecedora de destaque na percepção por intervalo de tempo de serviço (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço).

Quando desagregados os dados por grupo profissional destaca-se:

- i. que os trabalhadores **docentes** no intervalo dos **6-20 anos de tempo de serviço** são os que que nesta UOE **percecionam de forma menos favorável a Reputação Institucional da UOE** (média de respostas = 7,3 | **Concordo**);
- ii. a tendência inversa no grupo profissional dos **não docentes** no intervalo dos **6-20 anos de tempo de serviço** que são os que percecionam a **Reputação Institucional do IPC e da UOE** de forma **mais favorável** (média de respostas = 8,5 e 8,2 | **Concordo Totalmente**).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

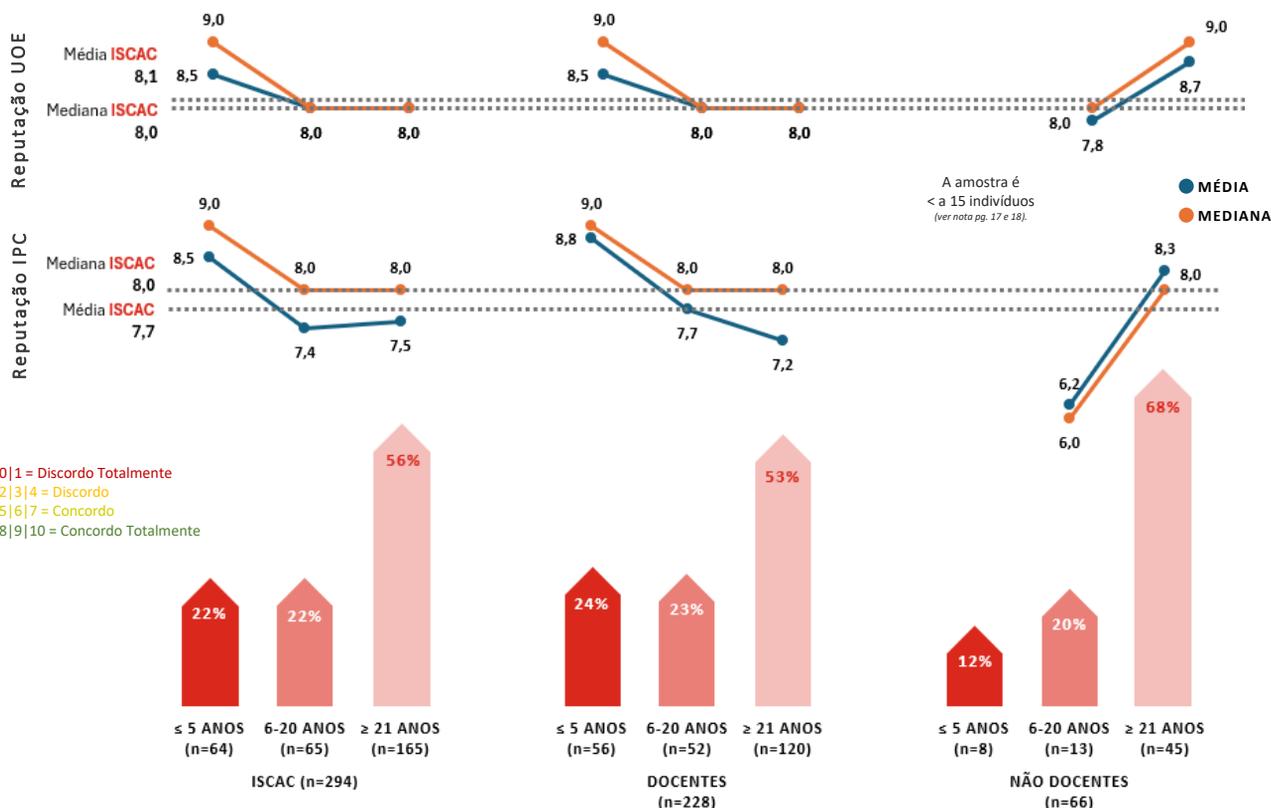
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISCAC



0|1 = Discordo Totalmente
 2|3|4 = Discordo
 5|6|7 = Concordo
 8|9|10 = Concordo Totalmente

OBSERVAÇÕES:

No **ISCAC** são os trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que registam os **valores médios de respostas mais elevados** (média de respostas = 8,5 | **Concordo Totalmente**) na avaliação da **Reputação Institucional do IPC e da UOE**.

Este grupo de trabalhadores apresenta diferença significativa (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) na percepção sobre a **Reputação Institucional do IPC** face aos trabalhadores nos restantes intervalos de tempo de serviço com uma variação de 1,0 ponto ou mais na escala de Lickert.

Quando desagregados os dados por grupo profissional destaca-se:

- i. que são os trabalhadores **docentes** com **≥ 21 anos de tempo de serviço** os que que nesta UOE **percecionam de forma menos favorável** a **Reputação Institucional do IPC** [média de respostas = 7,2 | **Concordo** - variação de 1,6 pontos na escala de Lickert face aos docentes com **≤ 5 anos de tempo de serviço** (média de respostas = 8,8 | **Concordo Totalmente**);
- ii. a tendência inversa no grupo profissional **não docentes** com **≥ 21 anos de tempo de serviço** que são os que percecionam a **Reputação Institucional do IPC e da UOE** de forma **mais favorável** (média de respostas = 8,3 e 8,7 | **Concordo Totalmente**).

05.02.06 Reputação Institucional (IPC e UOE)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a

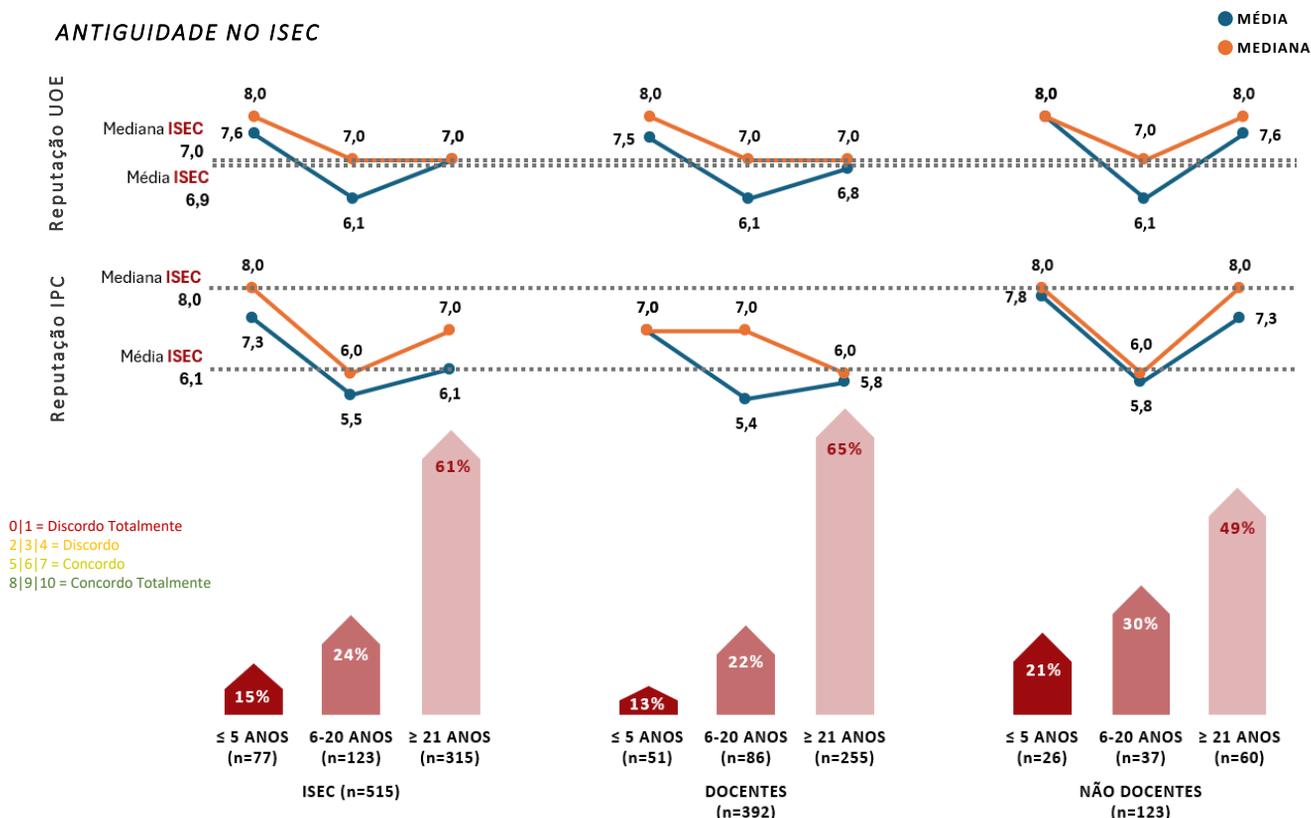
Reputação Institucional do IPC e da UOE?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISEC



OBSERVAÇÕES:

No **ISEC** são os trabalhadores no intervalo dos **6-20 anos de tempo de serviço** que **percecionam de forma menos favorável a Reputação Institucional do IPC e da UOE** (média de respostas = 5,5 e 6,1, respetivamente, | **Concordo**). Este grupo de trabalhadores apresenta diferenças significativas merecedoras de destaque face aos trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) com uma variação de 1,5 pontos ou mais na escala de Lickert (média de respostas = 7,3 e 7,6, respetivamente | **Concordo**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional estas conclusões replicam-se, verificando-se que os valores médios registados para o grupo profissional dos **não docentes** é ligeiramente superior face aos docentes para cada intervalo de tempo de serviço.

Reputação Institucional do IPC

A comunidade envolvente tem uma opinião positiva sobre o IPC

O IPC está bem posicionado no Ensino Superior em geral

Reputação Institucional da UOE

A qualidade da globalidade dos cursos em funcionamento na UOE é reconhecida no mercado

A globalidade dos cursos em funcionamento na UOE está bem posicionada comparativamente com os de outras IES congêneres

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

A componente do inquérito destinada a avaliar a satisfação com aspetos profissionais encontra-se organizada em 4 grupos de questões, com um total de 28 itens, nomeadamente:

i. Condições de trabalho na UO ou Serviço

- Ambiente de trabalho
- Horário de trabalho
- Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal
- Equipamentos informáticos disponíveis
- Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
- Equipamentos de comunicação disponíveis
- Condições das instalações/ infraestruturas
- Condições de higiene
- Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

ii. Comunicação e Relacionamento:

- Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho
- Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço
- Comunicação interna de mudanças que o/a afetem
- Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta
- Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão
- Relacionamento com os trabalhadores da equipa em que está inserido
- Relacionamento com os restantes trabalhadores em geral

iii. Empenho e Autonomia:

- Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas
- Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas
- Oportunidade de desenvolver novas competências
- Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua
- Contribuição do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções para o cumprimento da missão da UO ou Serviço
- Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência

iv. Motivação em ambiente de trabalho:

- Aprender novos métodos de trabalho
- Desenvolver trabalho em equipa
- Participar em ações de formação
- Participar em projetos de mudança na UO ou Serviço
- Sugerir melhorias

Cada item é pontuado numa escala de *Lickert* de 0 a 10 valores:



Pontuação para os itens das alíneas i) a iii)

0|1 = Nada Satisfeito/a

2|3|4 = Insatisfeito/a

5|6|7 = Satisfeito/a

8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

Pontuação para os itens da alínea iv)

0|1 = Nada Motivado/a

2|3|4 = Desmotivado/a

5|6|7 = Motivado/a

8|9|10 = Totalmente Motivado/a

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

A avaliação das características psicométricas da escala, através do estudo da dimensionalidade, sugere a eliminação de 5 itens e reorganiza os restantes 23 em 3 dimensões que foram renomeadas como:

a. Características Funcionais

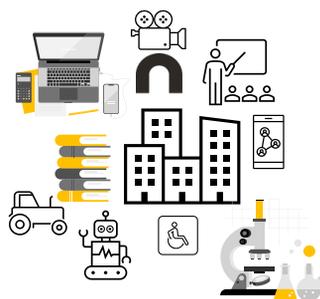


*“Um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho e das experiências proporcionadas pelo trabalho!”
Locke (1976)*

b. Predisposição para a aprendizagem contínua e inovação



c. Recursos (estruturas e tecnologias)



Itens eliminados:



- 3.1.2. Horário de trabalho
- 3.1.3. Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal
- 4.1.1.6. Relacionamento com os trabalhadores da equipa em que está inserido
- 4.1.1.7. Relacionamento com os restantes trabalhadores em geral
- 4.1.2.7. Contribuição do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções para o cumprimento da missão da UO ou Serviço

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



A avaliação da satisfação com as características funcionais do posto de trabalho é realizada através da opinião dos trabalhadores face aos seguintes 13 itens:

- **Comunicação interna de mudanças que o/a afetem**
- **Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho**
- **Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho**
- **Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço**
- **Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão**
- **Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho**
- **Oportunidade de desenvolver novas competências**
- **Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas**
- **Ambiente de trabalho**
- **Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência**
- **Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua**
- **Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta**
- **Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas**

Cada item é pontuado numa escala de *Lickert* de 0 a 10 valores:



0|1 = Nada Satisfeito/a

2|3|4 = Insatisfeito/a

5|6|7 = Satisfeito/a

8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais – Universo e Amostra



Número de respondentes ao inquérito no conjunto dos 5 anos = 2.223 respostas submetidas

Decorrente do tratamento de *outliers* foram **excluídos 26 inquéritos**, todos referentes ao processo de **auscultação referente a 2023**, nomeadamente:

- i. 10 casos removidos de respondentes da ESEC, 2 casos removidos da ESTeSC e 14 casos removidos do ISEC;
- ii. 25 dos inquéritos removidos pertencem a trabalhadores docentes e 1 a trabalhador não docente.

Número de inquéritos válidos e considerados no tratamento dos dados relativos à dimensão **Características Funcionais = 2.197**

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Características Funcionais?
É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?
E quando desagregada por UO e Serviços?



A perceção sobre as Características Funcionais é semelhante entre grupos profissionais?
E entre categorias profissionais?



Características como o género, a idade ou a antiguidade no IPC são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

COMUNICAÇÃO OPORTUNIDADES
RECONHECIMENTO DESEMPENHO
Autonomia Tarefas Recompensa
Ambiente de Trabalho

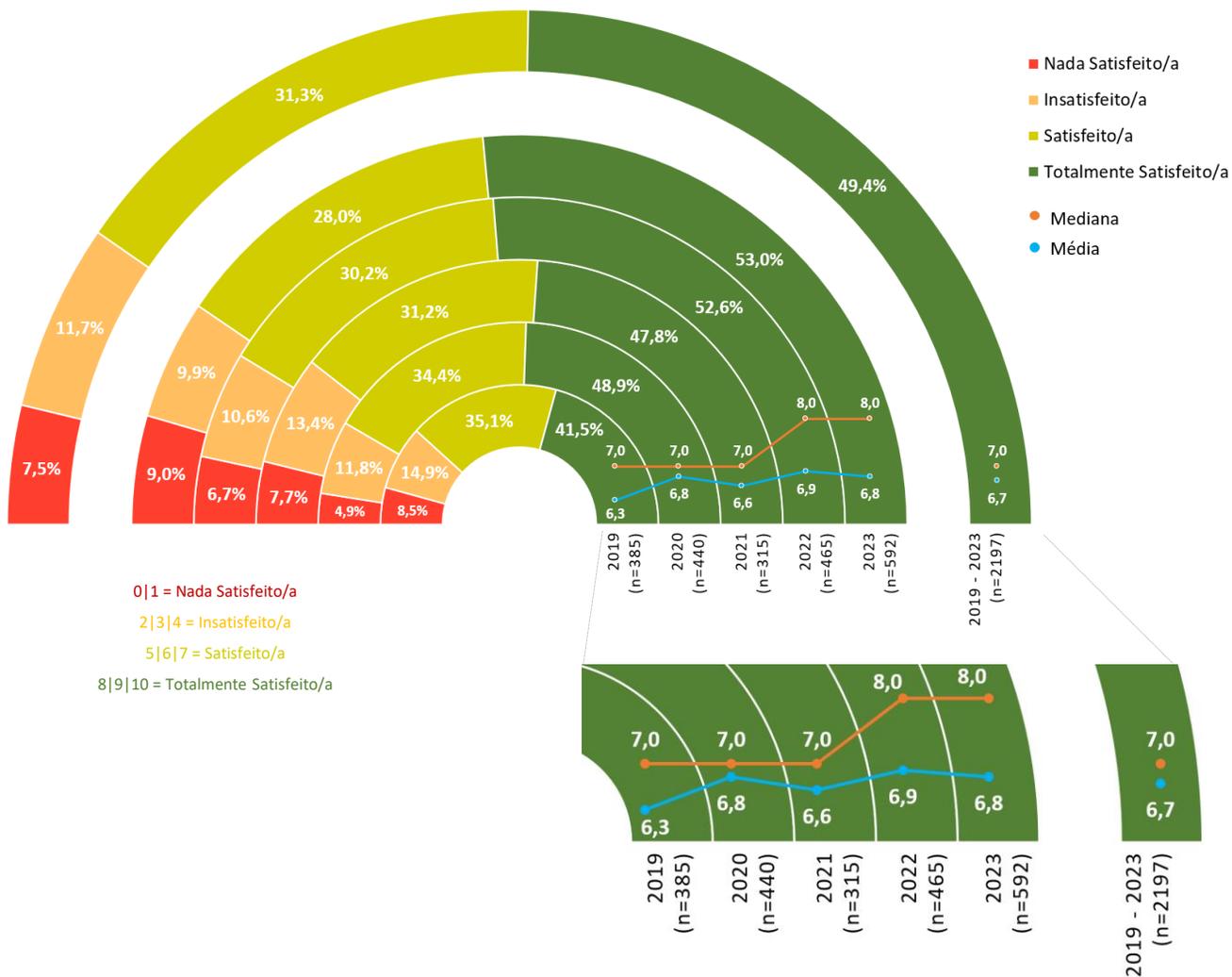
05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Características Profissionais?
É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

A maioria das respostas, em cada um dos 5 anos em análise, posiciona-se entre os valores 5 e 7 da escala de *Lickert* | **Satisfeito/a**.

Os valores médios e os valores medianos observados anualmente demonstram que os trabalhadores percebem as **Características Funcionais** associadas ao seu posto de trabalho de forma positiva.

Mediana: define-se como o valor da sucessão que tem tantas observações inferiores como superiores a ela (tem tantas observações à sua esquerda como à direita).

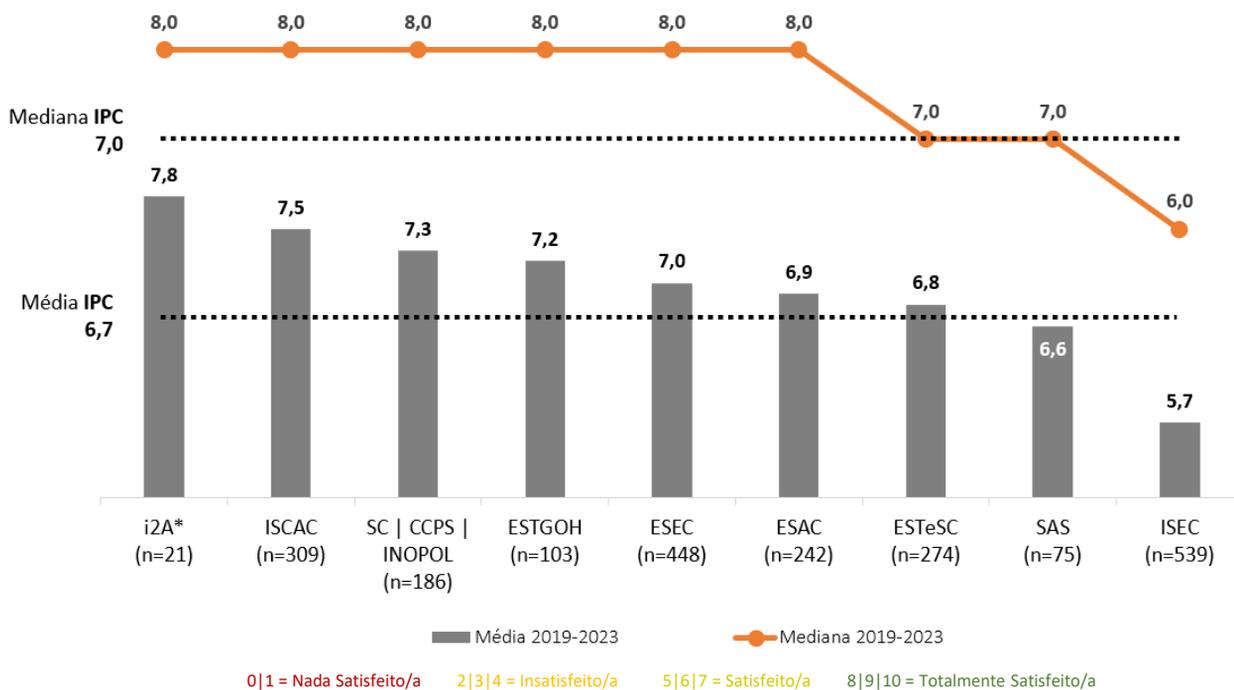
05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão **Características Profissionais**?
É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



*Não há registo de resposta do i2A em 2019.

OBSERVAÇÕES:

Considerando de forma desagregada por UO o total de avaliações recolhidas entre 2019 e 2023, destaca-se que:

- o **i2A**, o **ISCAC**, os **SC|CCPS|INOPOL**, a **ESTGOH**, a **ESEC** e a **ESAC** apresentam valores médios e medianos superiores ao que se regista para a totalidade do IPC;
- o **ISEC** é a única UO que apresenta o valor médio e mediano de satisfação com os itens de avaliação da dimensão **Características Funcionais** inferior aos registados para a totalidade do IPC;
- todas as UO apresentam uma média de satisfação com a dimensão **Características Funcionais** que recai no valor da escala **Satisfeito/a**.

- ✓ Comunicação interna de mudanças que o/a afetem
- ✓ Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho
- ✓ Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão
- ✓ Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Oportunidade de desenvolver novas competências
- ✓ Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas
- ✓ Ambiente de trabalho
- ✓ Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência
- ✓ Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta
- ✓ Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas

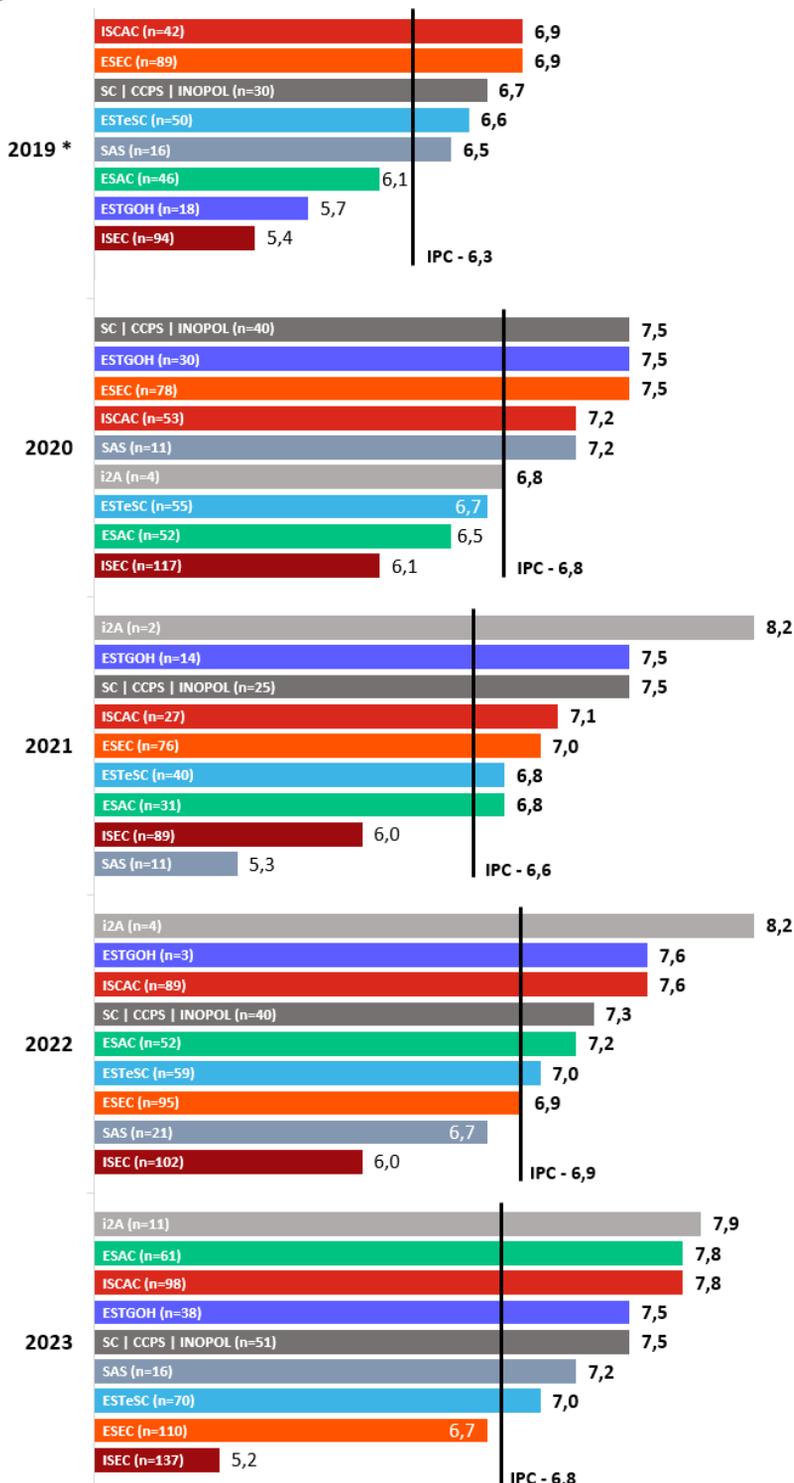
05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão Características Profissionais? É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

Pela análise dos valores médios obtidos para a dimensão **Características Funcionais**, ao longo dos cinco anos e por Unidade Orgânica, é de salientar que:

- i. o i2A*, os SC|CCPS|INOPOL e o ISCAC são as UO que registam médias iguais ou superiores à média global do IPC nos 5 anos em análise;
- ii. o i2A destaca-se por ser:
 - ✓ a UO que nos 3 anos mais recentes (2021 a 2023) apresenta a avaliação mais elevada;
 - ✓ a única UO que, no período temporal de referência, apresenta valores médios enquadrados no valor da escala de *Lickert* | **Totalmente Satisfeito/a** (2021 e 2022).

0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Não há registo de respostas do i2A em 2019

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

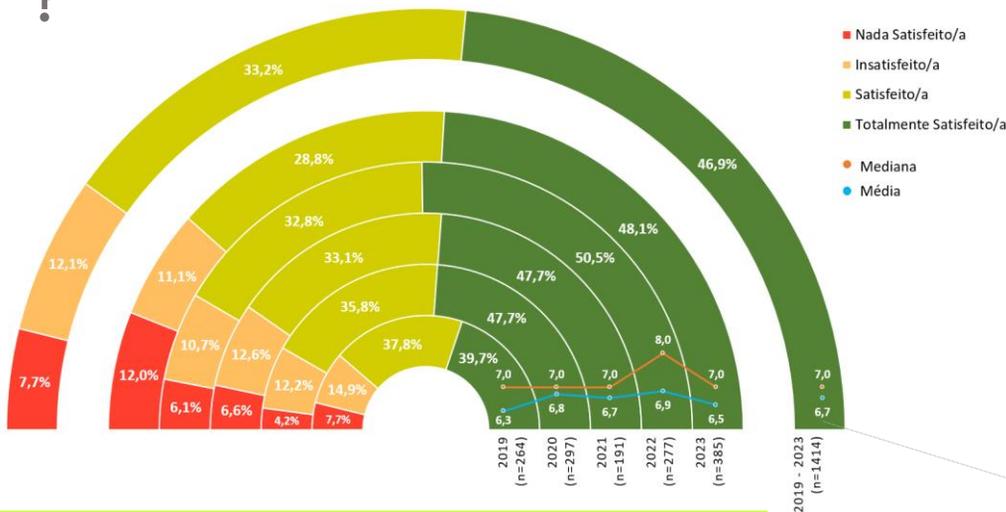
05.02.07.01 Características Funcionais



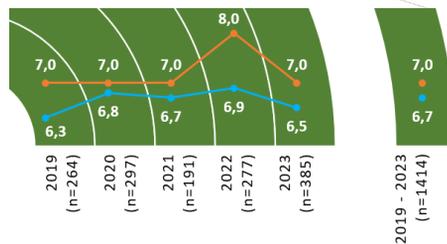
A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

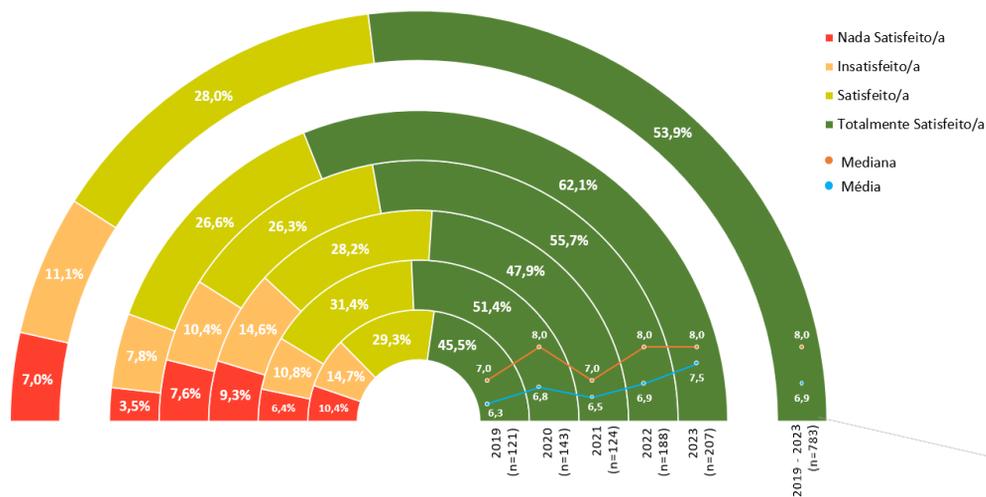
Grupo Profissional - DOCENTE



Considerando os valores globais do período 2019-2023 **não há uma diferença significativa** entre os resultados do grupo profissional dos docentes quando comparado com o do grupo de não docentes | investigadores, contudo, é de salientar que o grupo profissional de não docentes apresenta uma mediana de 8,0 na maioria dos anos em análise (2020, 2022 e 2023), situação que só ocorre no grupo profissional dos docentes no ano de 2022.



Grupo Profissional - NÃO DOCENTE INVESTIGADORES*



0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Não são apresentados resultados individuais para o grupo profissional dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Os resultados serão analisados em agregado com o grupo profissional dos não docentes.

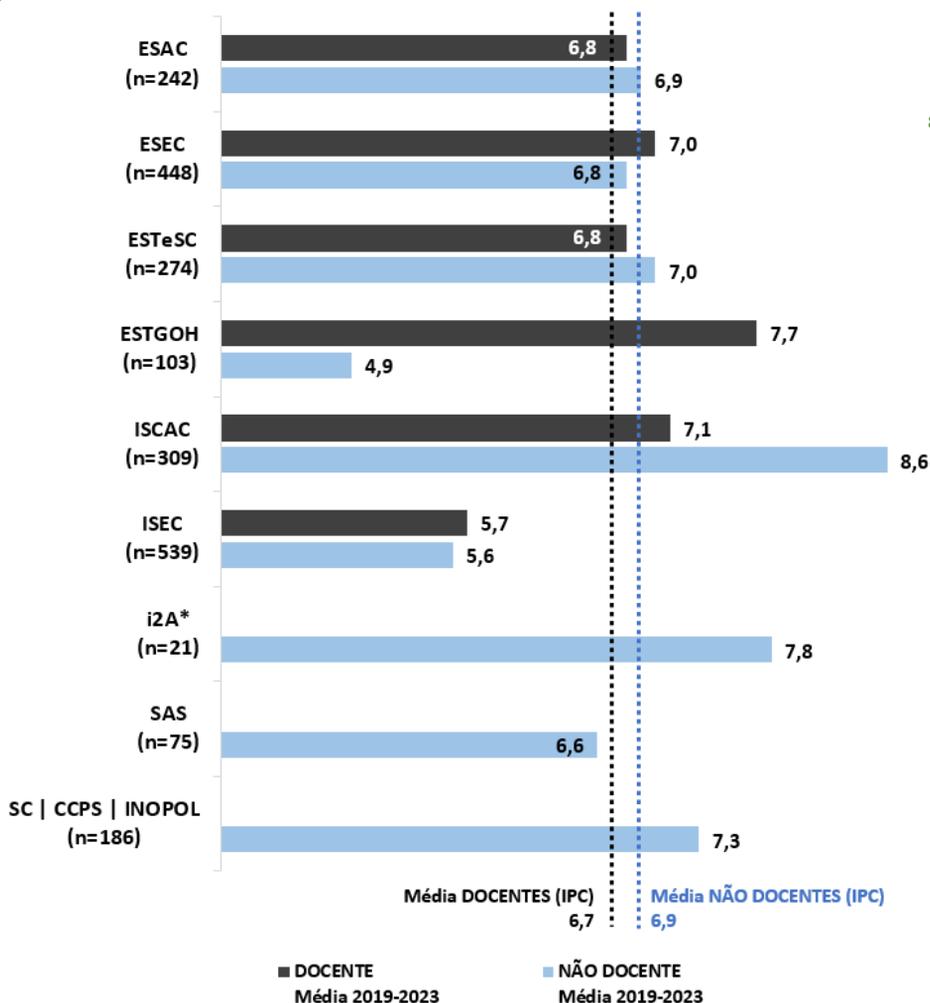
05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Para o i2A foram analisados em conjunto os dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores, devido ao reduzido número de respostas na maioria dos anos em análise. Não há registo de respostas relativas ao i2A em 2019.

**Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos grupos profissionais.

OBSERVAÇÕES:

A desagregação dos valores médios globais para o período de referência, por Unidade Orgânica e grupo profissional evidencia que:

- na **ESAC**, na **ESEC** e na **ESTeSC** e no **ISEC** não há diferenças significativas** nos valores médios de resposta apurados para os dois grupos profissionais face à dimensão **Características Funcionais**;
- na **ESTGOH** as pontuações médias **mais altas** são do grupo profissional dos docentes. É de destacar a pontuação obtida para o grupo profissional dos não docentes a qual demonstra a existência de **insatisfação** face às afirmações de avaliação das **Características Funcionais**;
- no **ISCAC** a pontuação médias **mais elevada** é do grupo profissional dos **não docentes**, diferenciando-se por ser o único grupo profissional, de entre todas as UO, que regista um valor médio que recai no valor da escala de **Totalmente Satisfeito/a**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais

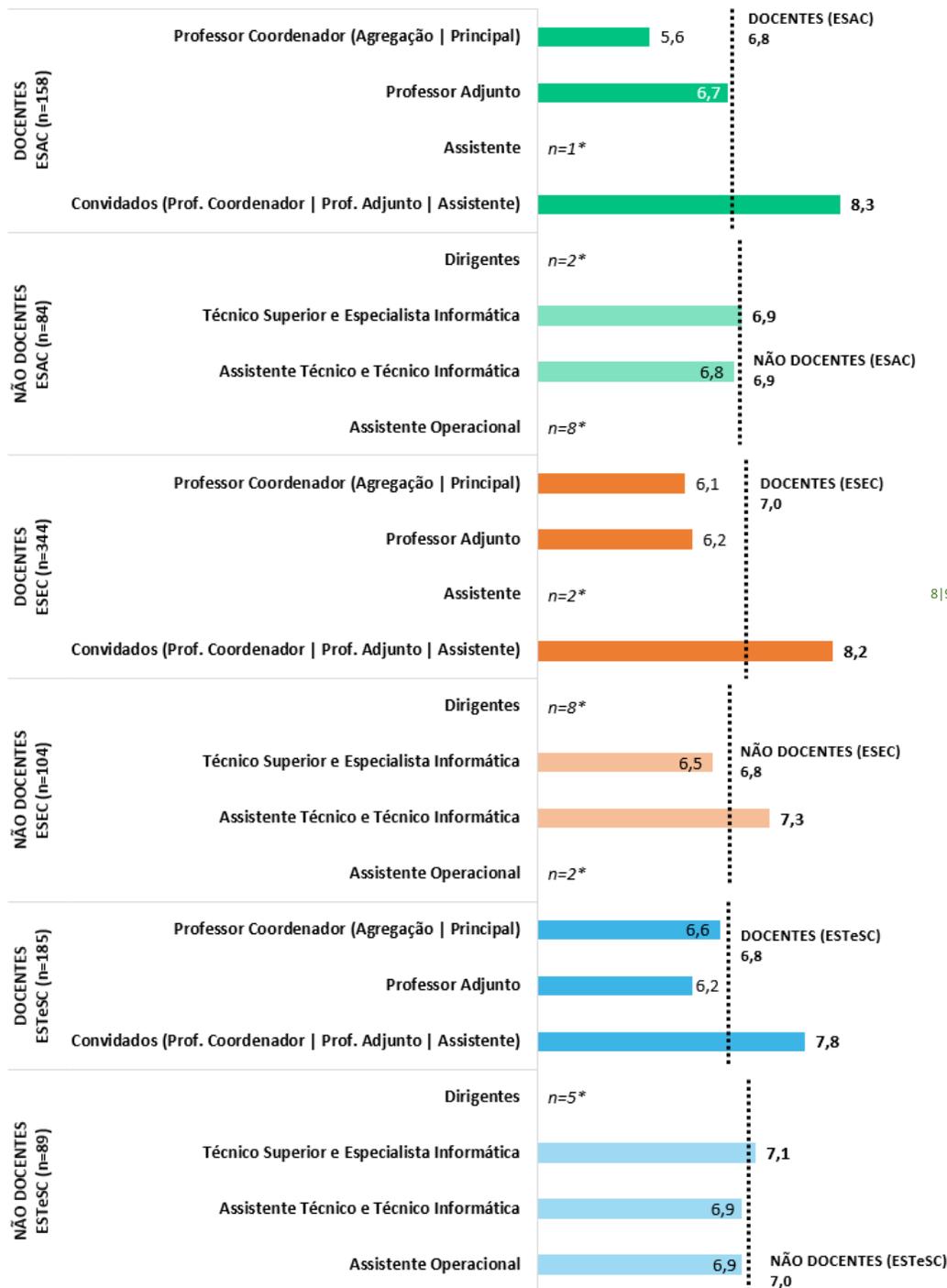


A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

Ver análise nas páginas 120 e 121

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais

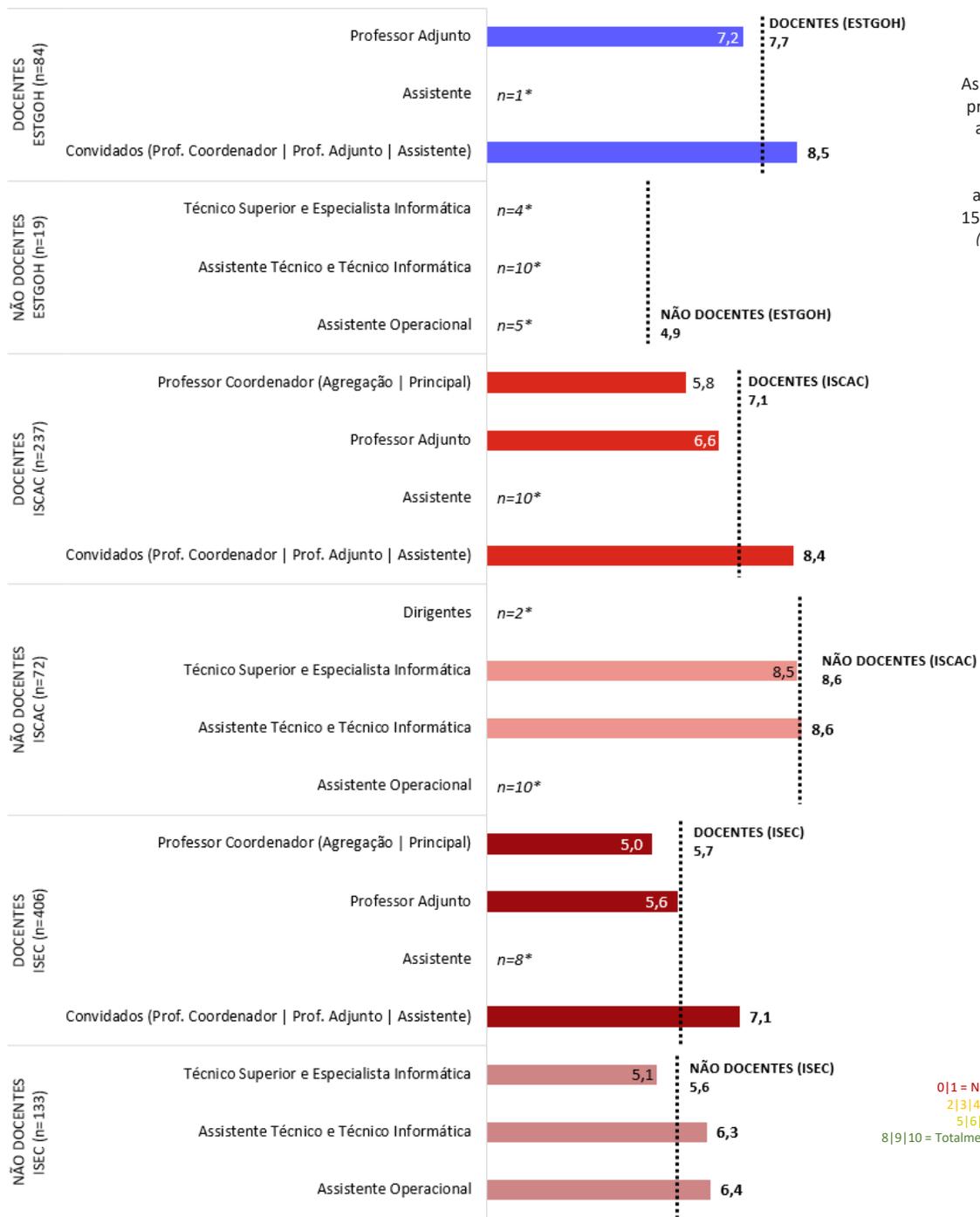


A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

Ver análise nas páginas 120 e 121

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais

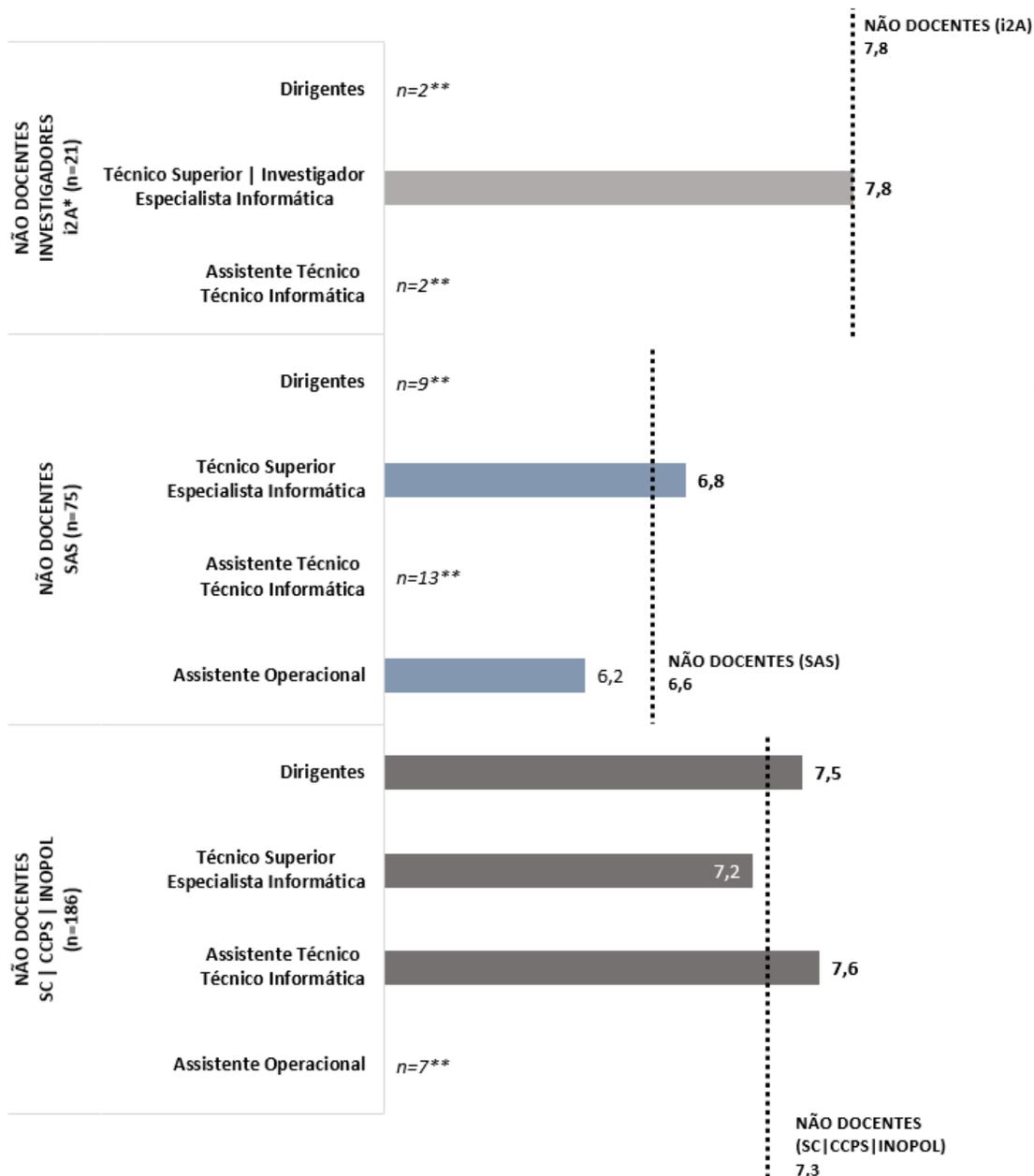


A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com ** não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

Ver análise na página 121

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

Os resultados apresentados nos gráficos das páginas 117 e 118, agregados para o conjunto dos 5 anos em análise (2019 a 2023), evidenciam a existência de diferenças na opinião dos docentes relativamente à dimensão **Características Funcionais** de acordo com:

- i. a sua categoria profissional;
- ii. a UOE a que pertencem.

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **docentes** sobre a dimensão **Características Funcionais** são: **ESTGOH** e **ISCAC**.

As **categorias profissionais** que registam as **médias de resposta mais elevadas** face à dimensão em análise, por UOE, são:

ESTGOH = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;

ISCAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,4**;

ESAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,3**;

ESEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,2**;

ESTeSC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,8**;

ISEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,1**.

As **categorias profissionais** que mais se **afastam para valores inferiores à média global do grupo profissional** dos docentes, por UOE, são:

ESTGOH = Professores Adjuntos | **7,2** (variação* de 1,3);

ESTeSC = Professores Adjuntos | **6,2** (variação* de 1,6);

ESEC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **6,1** (variação* de 2,1);

ISCAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,8** (variação* de 2,6);

ESAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,6** (variação* de 2,7);

ISEC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,0** (variação* de 2,1).

Em todas as UOE há diferenças relevantes* na perceção dos docentes por categoria profissional, sendo a **ESAC** que regista a maior diferença entre a categoria profissional com a média de satisfação mais elevada e a que regista a média de satisfação mais reduzida

0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



A perceção sobre as Características Profissionais é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação de dados por categoria profissional dos **não docentes** salienta diferença* na opinião relativa à dimensão **Características Funcionais** no **ISEC**, considerando o período total em análise – **2019 a 2023**.

As UO que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **não docentes** sobre a dimensão **Características Funcionais** são: **ISCAC** e **i2A**.

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais elevado**:

ISCAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,6**;

SC|CCPS|INOPOL = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,6**;

ESEC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,3**;

ESTeSC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,1**;

ESAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,9**;

SAS = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,8**;

ISEC = Assistente Operacional | **6,4**.

0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

**Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais.*

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais reduzido**:

ISCAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,5**;

SC|CCPS|INOPOL = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,2**;

ESTeSC = Assistente Operacional e Assistente Técnico + Técnico de Informática | **6,9** em ambas as categorias;

ESAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **6,8**;

ESEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,5**;

SAS = Assistente Operacional | **6,2**;

ISEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **5,1** (variação* de 1,3).

As amostras registadas para cada categoria profissional dos não docentes na **ESTGOH** e no **i2A** não permitem esta análise (ver nota pg. 17 e 18).

- ✓ Comunicação interna de mudanças que o/a afetem
- ✓ Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho
- ✓ Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão
- ✓ Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Oportunidade de desenvolver novas competências
- ✓ Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas
- ✓ Ambiente de trabalho
- ✓ Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência
- ✓ Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta
- ✓ Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais

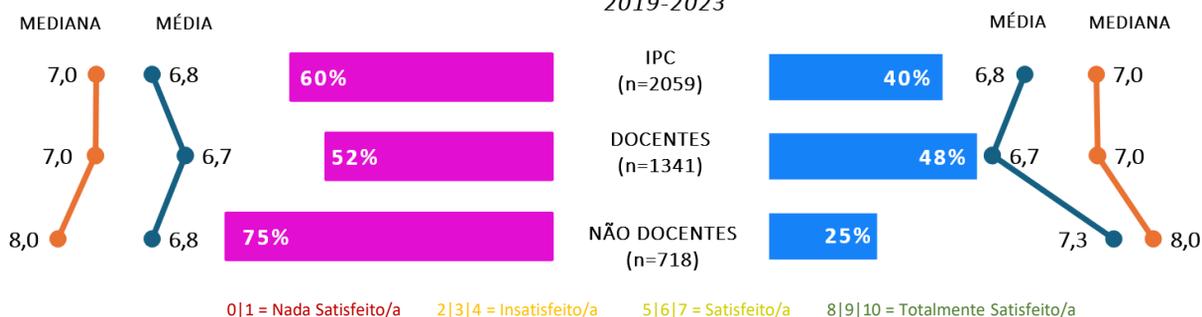


Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

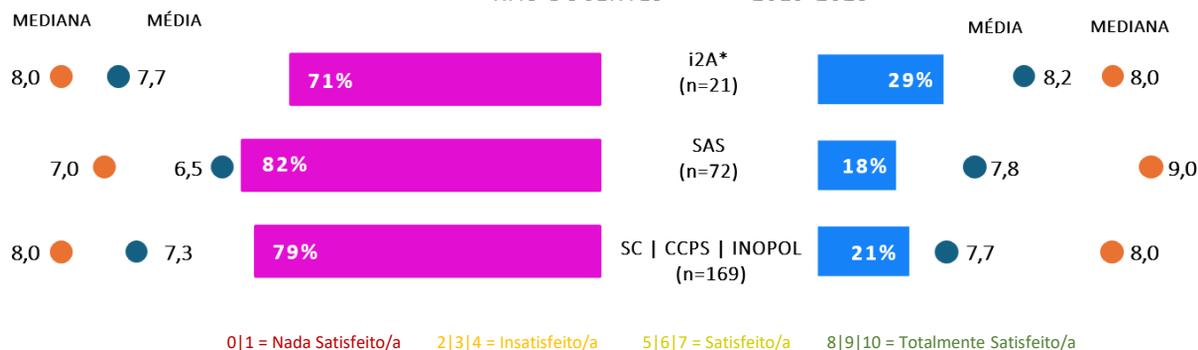


* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
NÃO DOCENTES 2019-2023



*Para o i2A foi considerado o conjunto de dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores.

Não há registo de respostas do i2A em 2019.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as **Características Funcionais?**

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



OBSERVAÇÕES:

O género é uma variável que não influencia a opinião dos respondentes face à dimensão **Características Funcionais**. O valor médio apurado para o total de respondentes no período compreendido entre 2019 e 2023 é exatamente **igual para ambos os géneros**. Também não existem diferenças de opinião significativas por género quando é considerada a variável grupo profissional.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Características Funcionais** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por género (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*), nomeadamente:

- i. nos **SAS**: os **trabalhadores do género masculino** apresentam uma **média de respostas mais elevada** (7,8 | **Satisfeito/a**) que as trabalhadoras face à dimensão **Características Funcionais** | variação de 1,3 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. na **ESAC**: os **trabalhadores docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** (7,8 | **Satisfeito/a**) que as trabalhadoras docentes (género feminino) | variação de 1,5 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. na **ESTeSC**: os **trabalhadores não docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** (8,1 | **Totalmente Satisfeito/a**) que as trabalhadoras não docentes (género feminino) - 7,0 (**Satisfeito/a**) | variação de 1,1 pontos na escala de *Lickert*;
- iv. na **ESTGOH**: os **trabalhadores não docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** - 6,0 (**Satisfeito/a**) que as trabalhadoras não docentes (género feminino) - 4,6 (**Insatisfeito/a**) | variação de 1,4 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. no **ISEC**: os **trabalhadores não docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** (6,9 | **Satisfeito**) do que o das trabalhadoras não docentes (género feminino) | variação de 1,8 valores na escala de *Lickert*.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais

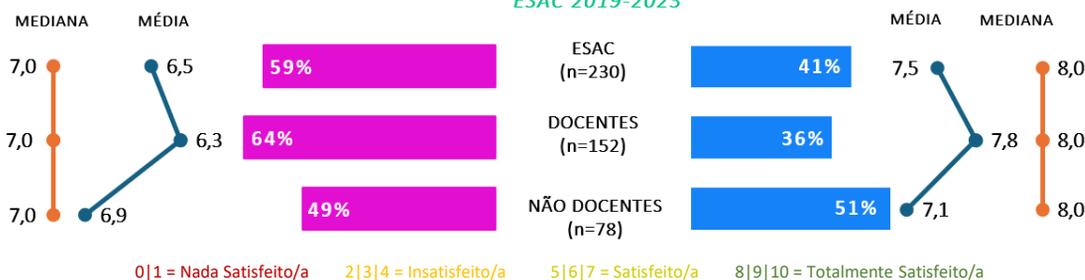


Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

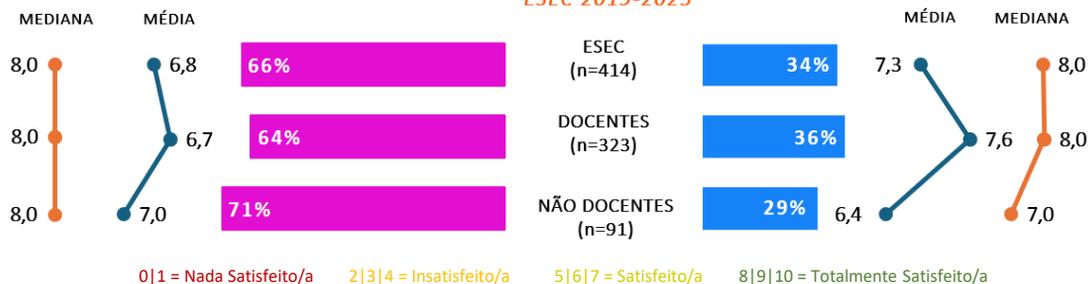


* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESAC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESEC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESTeSC 2019-2023



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

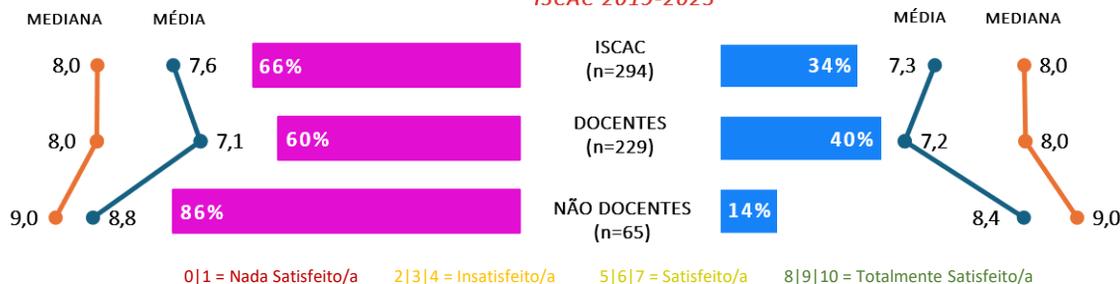


* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESTGOH 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ISCAC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ISEC 2019-2023



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



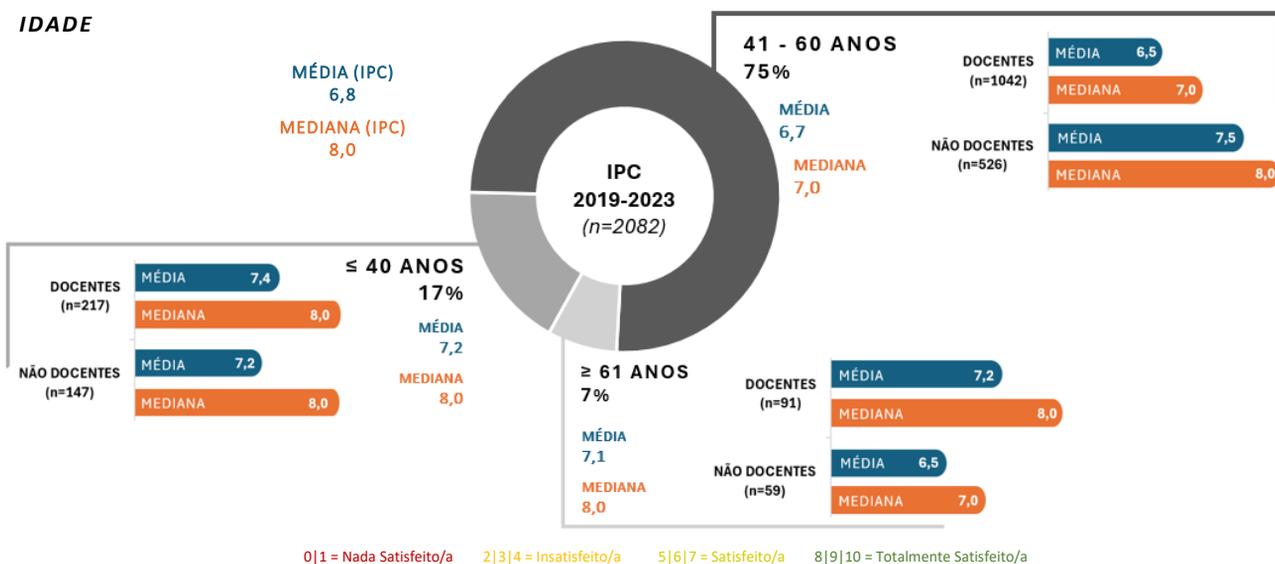
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - IPC

IDADE



OBSERVAÇÕES:

Considerando a totalidade de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 não são perceptíveis diferenças significativas de opinião por intervalo de idade.

Quando os dados são desagregados por grupo profissional e intervalo de idade apenas se regista diferença (considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert) num dos intervalos de idade) junto dos trabalhadores com idades compreendidas no intervalo etário dos 41 a 60 anos em que os **trabalhadores não docentes registam um valor médio de respostas mais elevado** (média de respostas = 7,5 | **Satisfeito/a**) afastando-se dos **trabalhadores docentes** (média de respostas = 6,5 | **Satisfeito/a**) em 1,0 ponto na escala de Lickert.

- ✓ Comunicação interna de mudanças que o/a afetem
- ✓ Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho
- ✓ Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão
- ✓ Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Oportunidade de desenvolver novas competências
- ✓ Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas
- ✓ Ambiente de trabalho
- ✓ Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência
- ✓ Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta
- ✓ Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as **Características Funcionais?**

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES:

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Características Funcionais** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por intervalo de idade (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de idade*) localizam-se:

- i. na **ESAC**: os trabalhadores com **≤ 40 anos** são os que registam **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 8,2 | **Totalmente Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos de idade** (média de respostas = 6,7 | **Satisfeito/a**) em 1,5 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. na **ESTGOH**: os trabalhadores com **≤ 40 anos** são os que registam **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 8,6 | **Totalmente Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **≥ 61 anos** (média de respostas = 4,1 | **Insatisfeito/a**) em 4,5 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. no **ISCAC**: replicando a tendência das UOE anteriores, também no ISCAC são os trabalhadores com **≤ 40 anos** os que registam **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 9,0 | **Totalmente Satisfeito/a**), registando uma variação de 1,6 pontos na escala de *Lickert* face aos trabalhadores com idades compreendidas entre os **41 e os 60 anos**;
- iv. no **ISEC**: nesta UOE são os trabalhadores com **≥ 61 anos** os que registam **maior satisfação** face à dimensão em análise (média de respostas = 6,7 | **Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos de idade** (média de respostas = 5,6 | **Satisfeito/a**) em 1,1 pontos na escala de *Lickert*;
- v. no **i2A**: os trabalhadores com **≤ 40 anos** são os que registam **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 8,5 | **Totalmente Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos de idade** (média de respostas = 7,2 | **Satisfeito/a**) em 1,3 pontos na escala de *Lickert*;
- vi. nos **SAS**: as respostas obtidas entre 2019 e 2023 de trabalhadores com **≥ 61 anos**, indicam que este é o grupo **menos satisfeito** com a dimensão em análise (média de respostas = 3,1 | **Insatisfeito/a**). Este grupo de respondentes apresenta uma diferença média de 4,7 pontos na escala de *Lickert* face aos respondentes com **≤ 40 anos**;
- vii. e por fim, nos **SC|CCPS|INOPOL**, os trabalhadores com idades compreendidas entre os **41 a 60 anos de idade** são os que registam **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 7,5 | **Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **≥ 61 anos** (média de respostas = 6,5 | **Satisfeito/a**) em 1,0 ponto na escala de *Lickert*.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



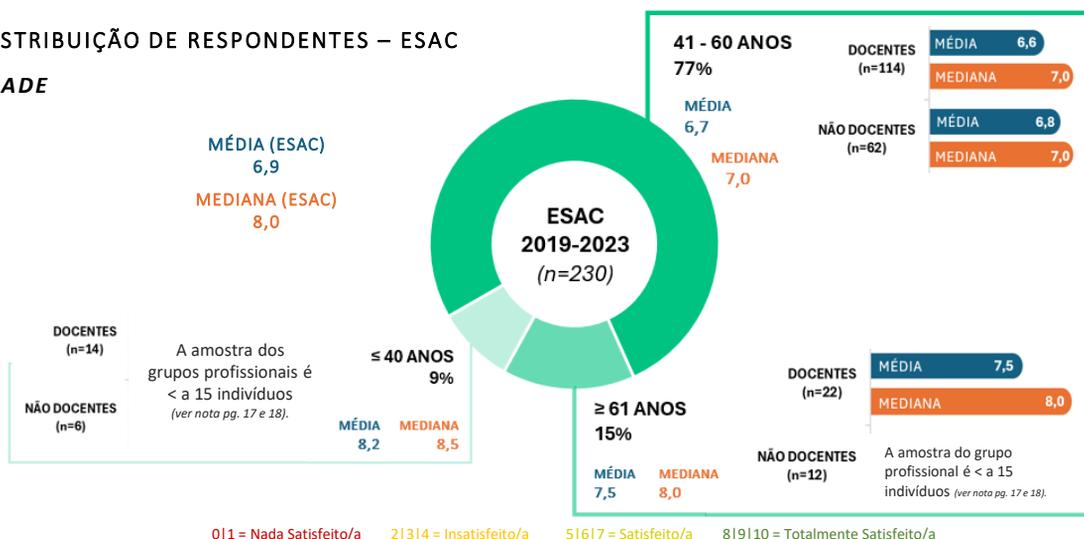
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESAC

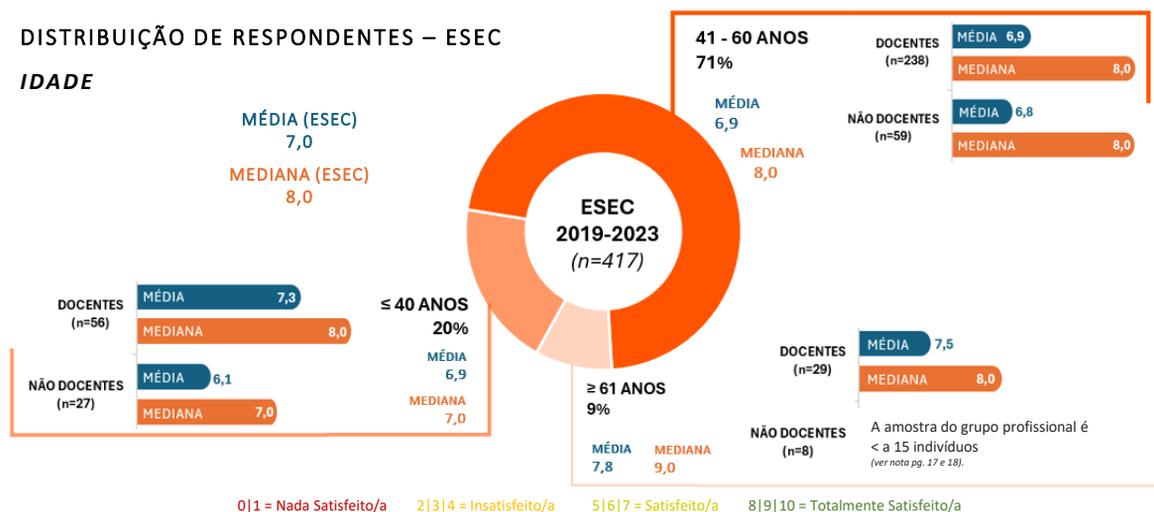
IDADE



OBSERVAÇÕES: Na **ESAC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESEC

IDADE



OBSERVAÇÕES:

Na **ESEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional verifica-se que:

- i. no intervalo etário de trabalhadores com ≤ 40 anos, os trabalhadores **docentes** registam um **valor médio de respostas mais elevado** do que os **não docentes** | variação de 1,2 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. no intervalo etário de trabalhadores com ≥ 61 anos, os trabalhadores não docentes registam um valor médio de respostas mais elevado do que os docentes.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



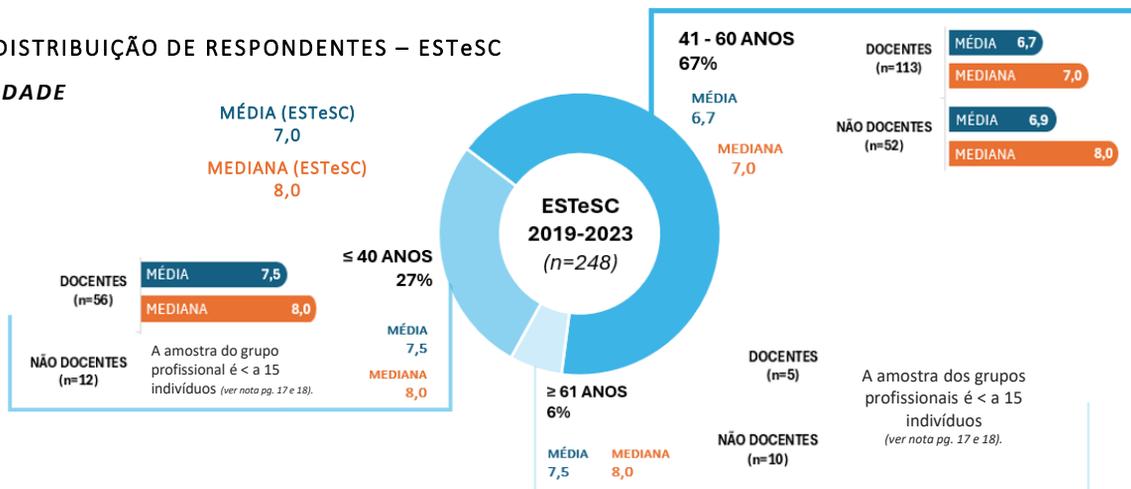
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTeSC

IDADE



0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES: Na **ESTeSC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, verifica-se que no intervalo etário de trabalhadores com ≥ 61 anos, os trabalhadores docentes registam um valor médio de respostas mais elevado do que os não docentes.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTGOH

IDADE



0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES: Na **ESTGOH** a opinião entre grupos profissionais é diferente em cada um dos três intervalos etários, verificando-se sempre maior satisfação por parte do grupo profissional dos docentes. Em todos os intervalos etários a diferença de opinião entre os grupos profissionais é sempre superior a 2,2 pontos na escala de *Lickert*.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



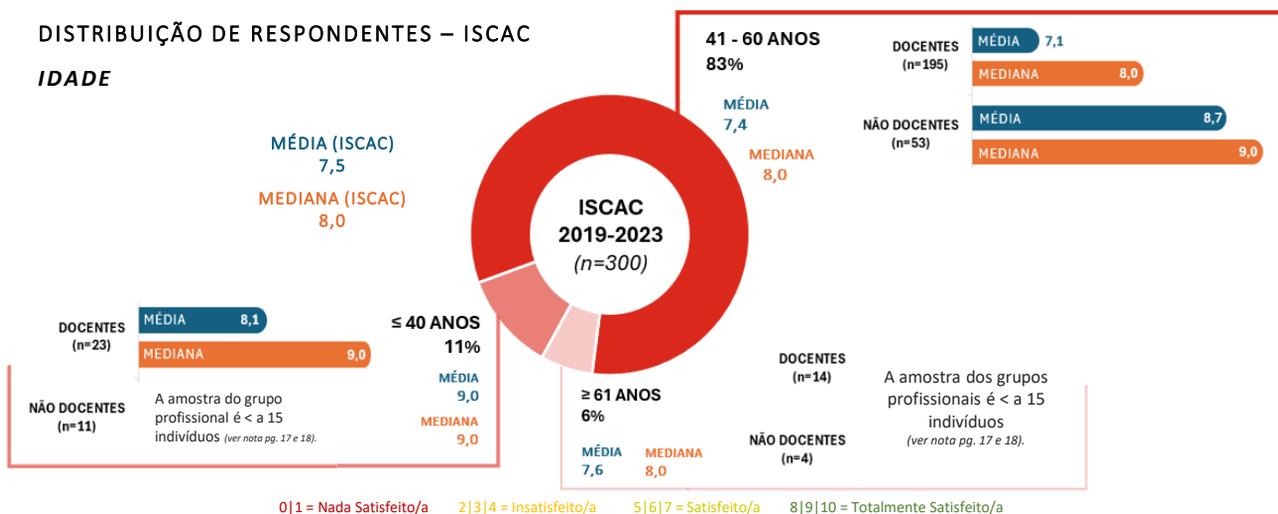
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISCAC

IDADE



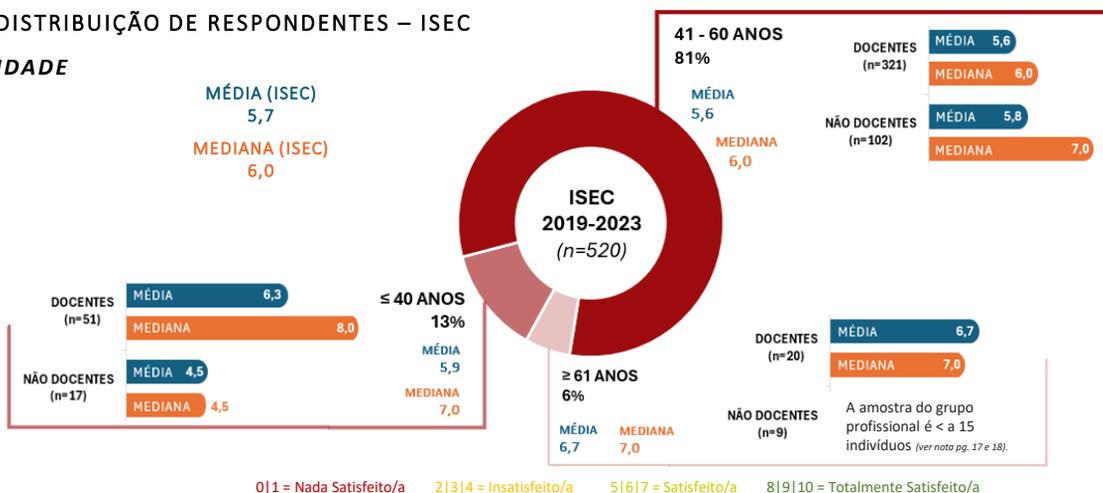
OBSERVAÇÕES:

No **ISCAC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional verifica-se que:

- i. no intervalo etário de trabalhadores compreendido entre os **41 e os 60 anos**, os trabalhadores **não docentes** registam um **valor médio de respostas mais elevado (Totalmente Satisfeito/a)** do que os **docentes (Satisfeito/a)** | variação de 1,6 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos**, em que a tendência é a mesma do intervalo anterior.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISEC

IDADE



OBSERVAÇÕES: No **ISEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas há a assinalar a variação de 1,8 pontos médios na escala de *Lickert*, na opinião dos trabalhadores **docentes com ≤ 40 anos (Satisfeito/a)** face aos **não docentes (Insatisfeito/a)**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



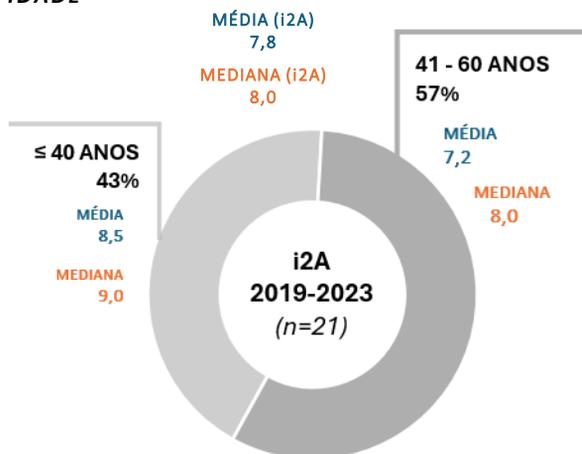
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – i2A

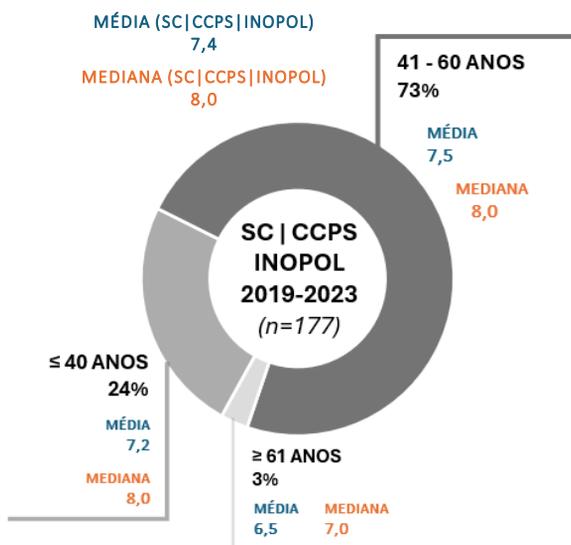
IDADE



0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

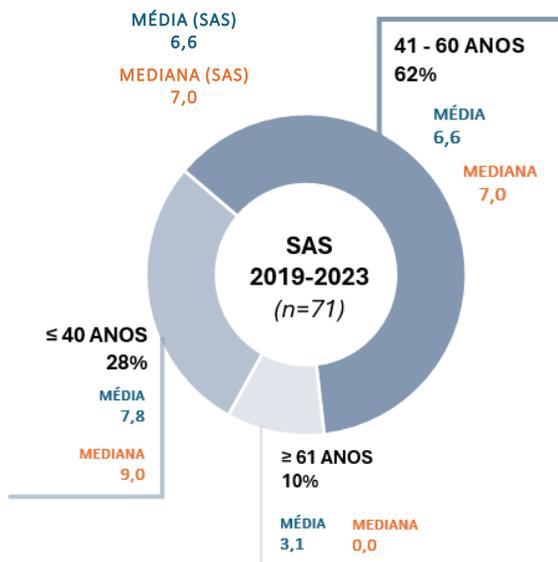
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES SC|CCPS|INOPOL

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – SAS

IDADE



Características Funcionais

- ✓ Comunicação interna de mudanças que o/a afetem
- ✓ Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho
- ✓ Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão
- ✓ Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Oportunidade de desenvolver novas competências
- ✓ Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas
- ✓ Ambiente de trabalho
- ✓ Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência
- ✓ Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta
- ✓ Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



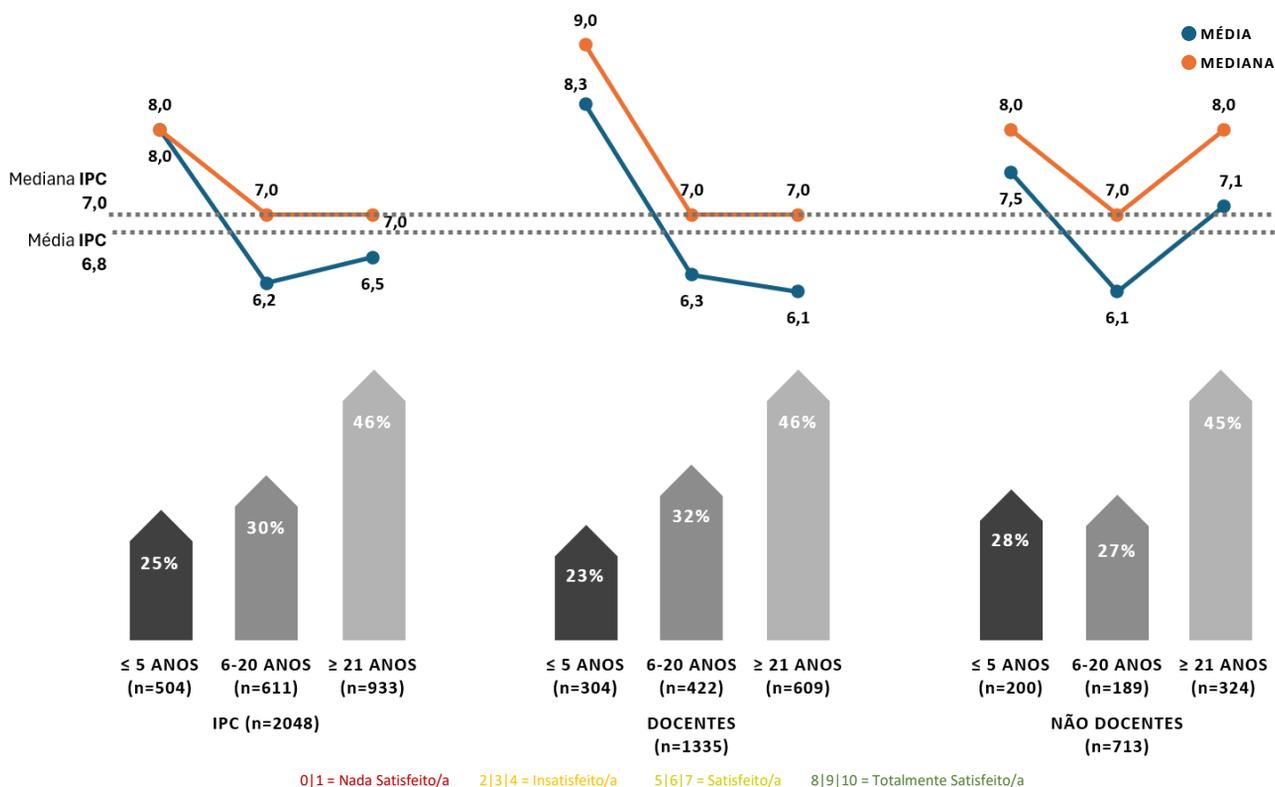
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO IPC|UO



- ✓ Comunicação interna de mudanças que o/a afetem
- ✓ Reconhecimento do esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Modo como é transmitido o que se espera de si em termos de trabalho
- ✓ Comunicação entre os diversos setores da UO ou Serviço
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com órgãos de gestão
- ✓ Recompensa pelo esforço, empenho e qualidade do seu desempenho
- ✓ Oportunidade de desenvolver novas competências
- ✓ Diversidade e valor das tarefas que lhe estão afetas
- ✓ Ambiente de trabalho
- ✓ Estrutura do serviço/ departamento/ gabinete onde desempenha funções, tendo como finalidade uma prestação de serviço de excelência
- ✓ Empenho dos trabalhadores da UO ou Serviço na melhoria contínua
- ✓ Grau de facilidade da comunicação ascendente com a chefia direta
- ✓ Autonomia face a decisões que precisam ser tomadas

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 são perceptíveis diferenças de opinião por intervalo de tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente que é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço**, o que apresenta o **valor médio de respostas mais elevado** face à dimensão **Características Funcionais**.

Também se verificam diferenças (*considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço*) quando desagregados os dados por grupo profissional. É visível que:

- i. o grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** regista **maior satisfação** com as **Características Funcionais** associadas ao posto de trabalho [média de respostas = 8,3 | **Totalmente Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 2,2 pontos na escala de *Lickert* face aos trabalhadores com mais tempo de serviço (≥ 21 anos)]. Neste grupo profissional a satisfação média vai decrescendo com o aumentar da antiguidade;
- ii. no grupo profissional dos **não docentes** a tendência verificada é a mesma – o **valor médio de respostas mais elevado** é dos trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** (média de respostas = 7,5 | **Satisfeito/a**) afastando-se em 1,4 pontos na escala de *Lickert* em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade no IPC.

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 e **desagregando as respostas por UO** verifica-se que:

- i. é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que, **na maioria das UO**, apresenta **maior satisfação** com a dimensão em análise. Exceciona-se o **i2A**: os trabalhadores mais satisfeitos são os que têm entre **6 e 20 anos de tempo de serviço**;
- ii. é o grupo de trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de antiguidade** que, na maioria das UO, regista **valores médios de satisfação mais reduzidos** com as **Características Funcionais**. Excecionam-se a **ESTeSC**, os **SAS** e o **i2A**: são os trabalhadores com mais tempo de ligação ao IPC (≥ 21 anos) os que registam os **valores médios de satisfação mais reduzidos**.

COMUNICAÇÃO
RECONHECIMENTO
Autonomia
Tarefas
Ambiente de Trabalho
OPORTUNIDADES
RESEMPENHO
Recompensa

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



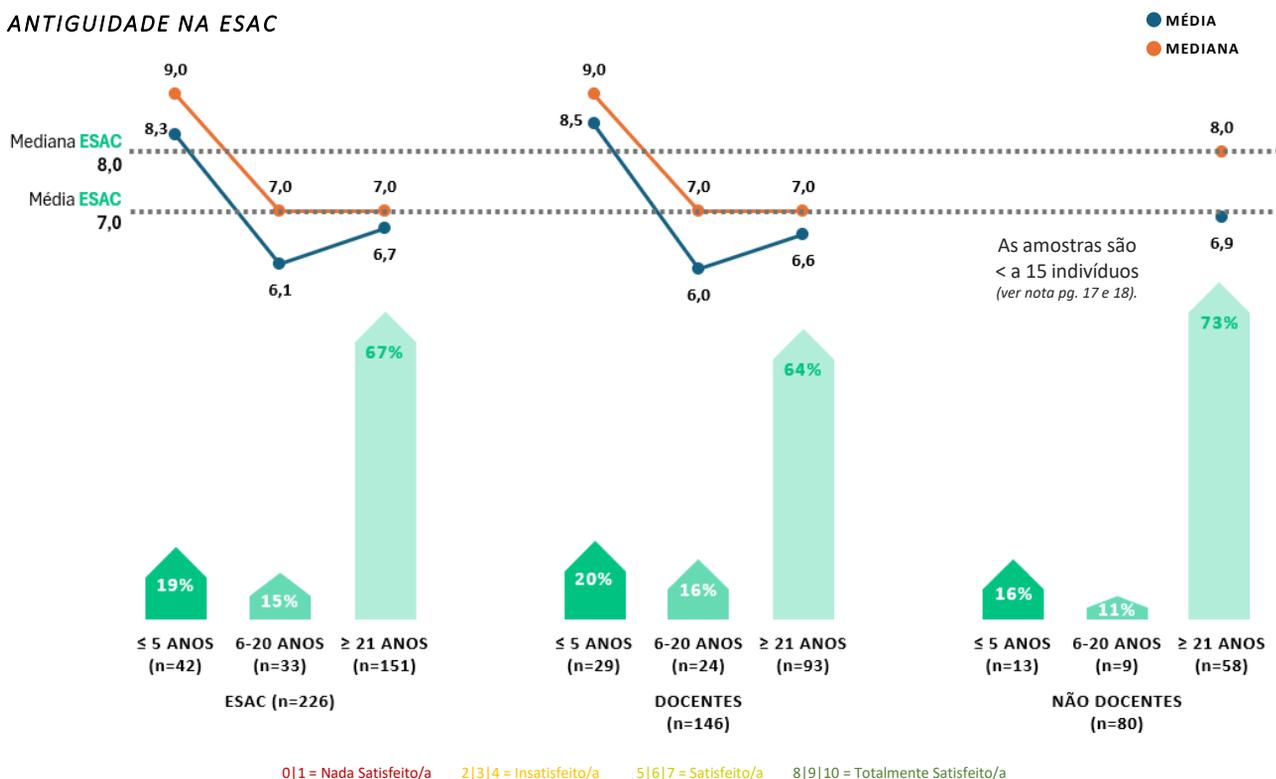
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESAC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da ESAC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço o que demonstra maior satisfação com as Características Funcionais (média de respostas = 8,3 | Totalmente Satisfeito/a | apresenta uma variação de 2,2 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade na ESAC).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que em ambos os grupos profissionais se replica a tendência geral apresentada para a ESAC.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



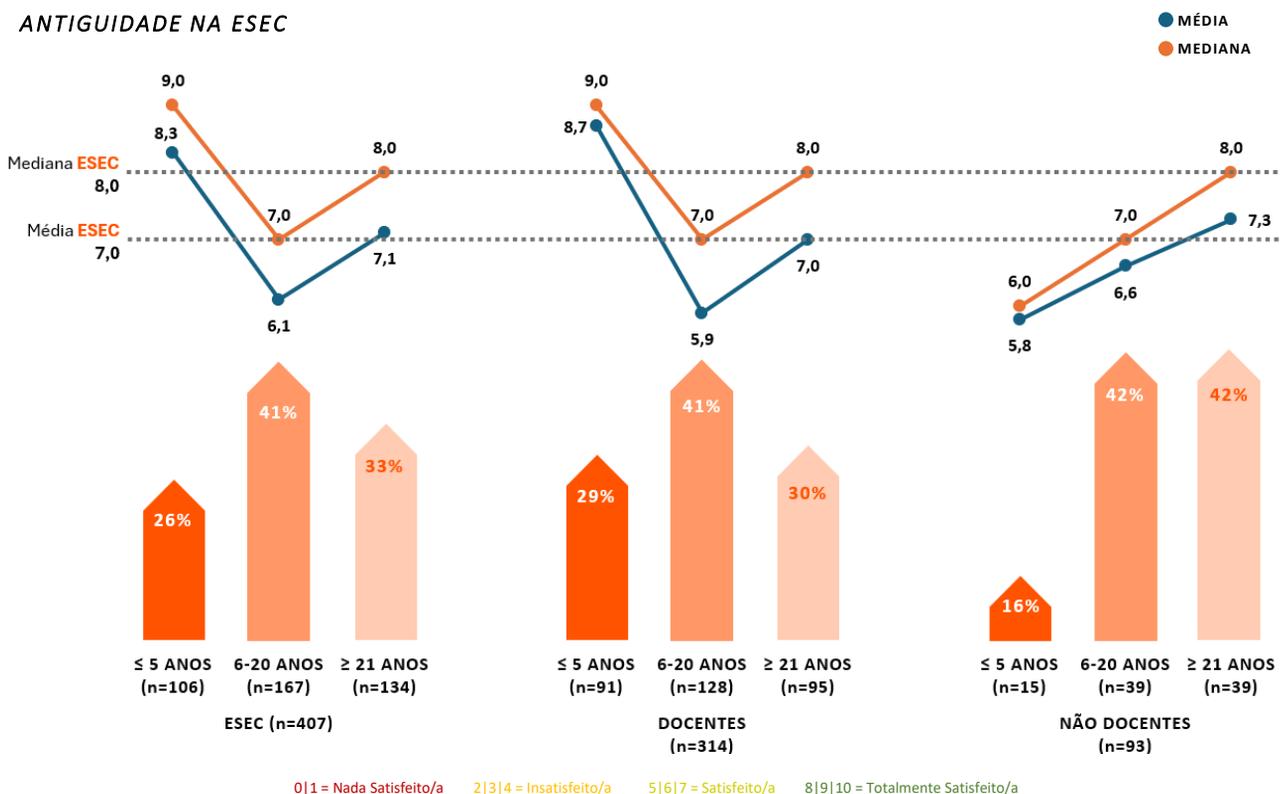
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESEC** é perceptível a **diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 8,3 | **Totalmente Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 2,2 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade na ESEC).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, ressalta como diferente que é o grupo profissional dos **não docentes** com **menos tempo de serviço** na ESEC (≤ 5 anos) o que demonstra **menor satisfação** (média de respostas = 5,8 | **Satisfeito/a**) face ao valor médio de respostas registado para o intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade | apresenta uma variação de 1,5 pontos na escala de Lickert .

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



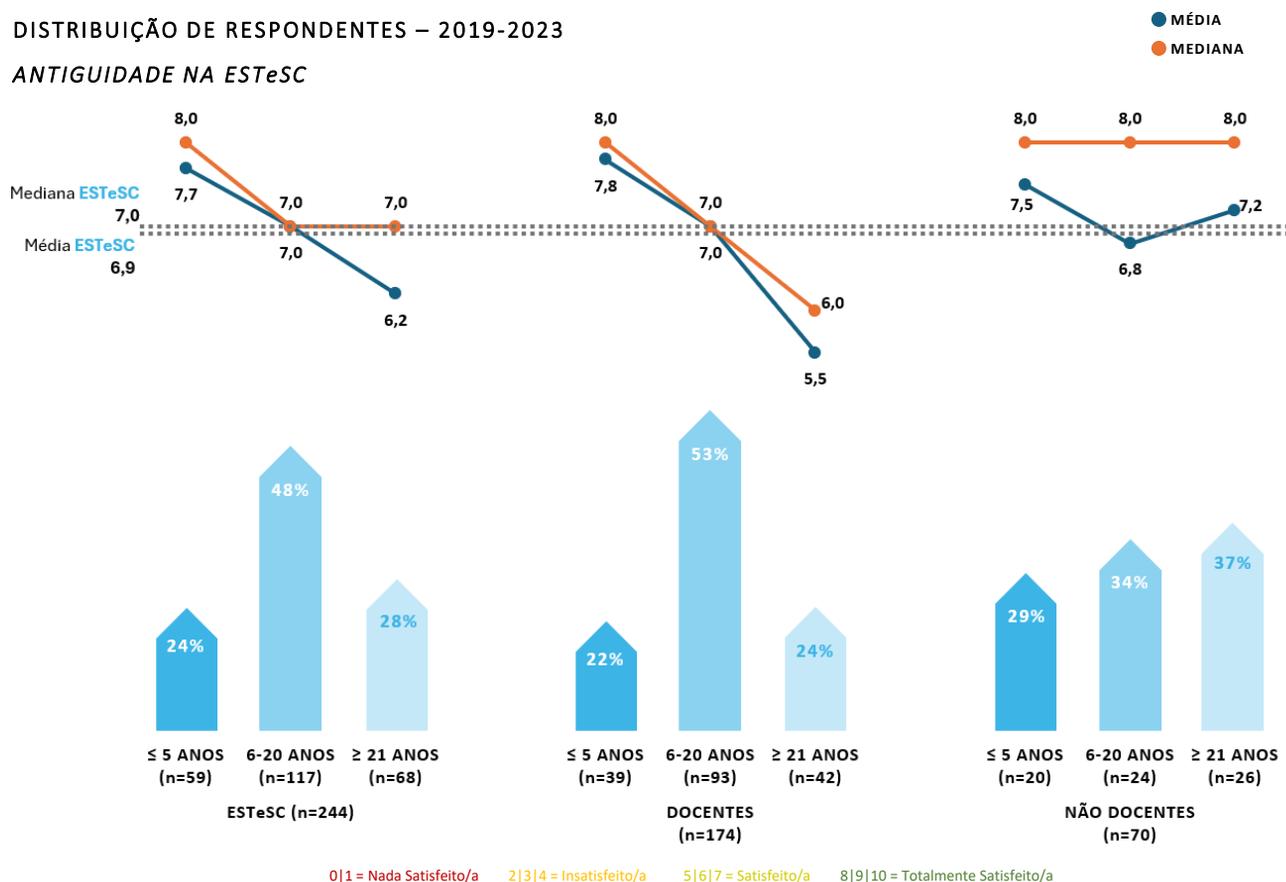
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTeSC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da ESTeSC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que regista o **valor médio de satisfação mais elevado** (média de respostas = 7,7 | **Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 1,5 face à resposta média dos trabalhadores com mais tempo de serviço - **≥ 21 anos**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional é de salientar que no grupo profissional dos **não docentes** são os trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de tempo de serviço** os que registam o **valor médio de respostas mais baixo**, não se verificando, contudo, uma variação relevante face aos restantes intervalos etários.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



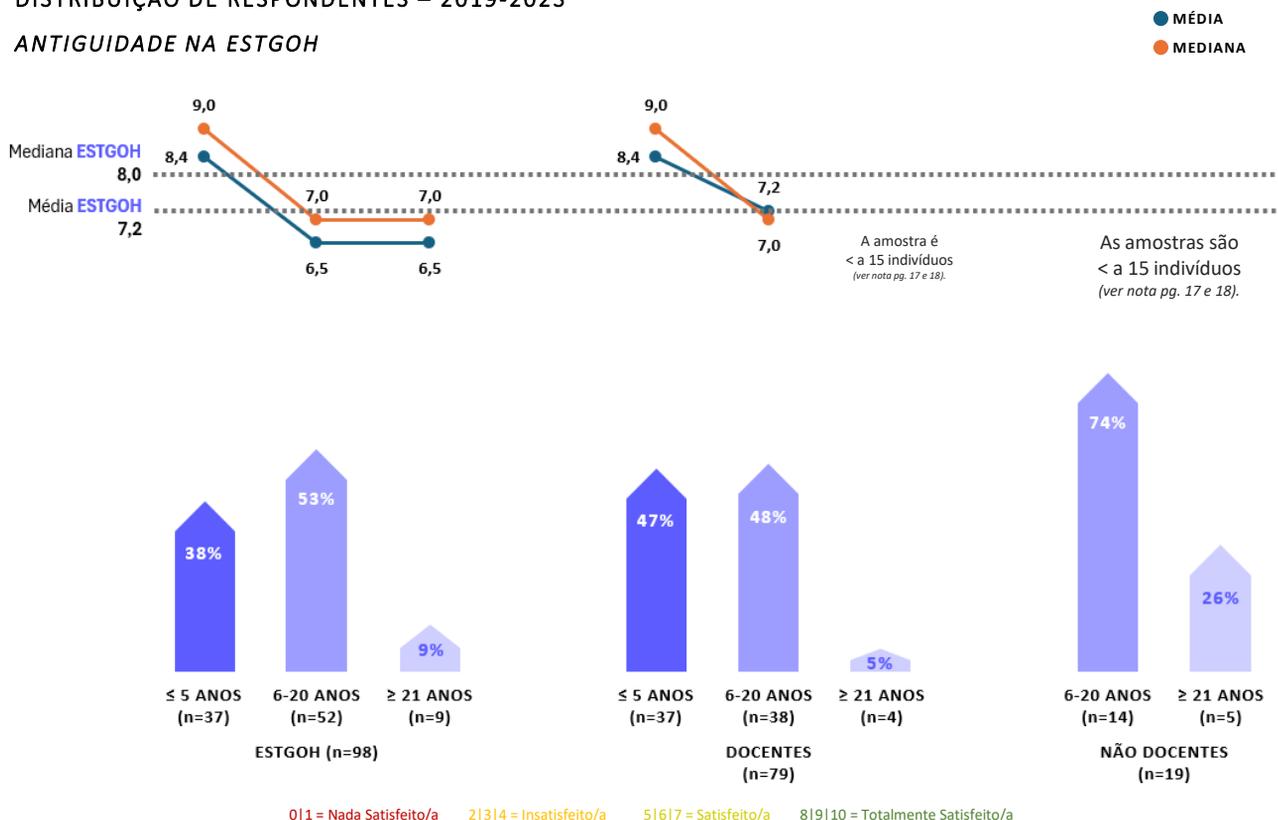
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTGOH



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESTGOH** é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 8,4 | **Totalmente Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 1,9 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores nos restantes intervalos).

Quando desagregados os dados por grupo profissional destaca-se como diferente o facto de ser o grupo profissional dos não docentes no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade que registam o valor médio de respostas mais baixo.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



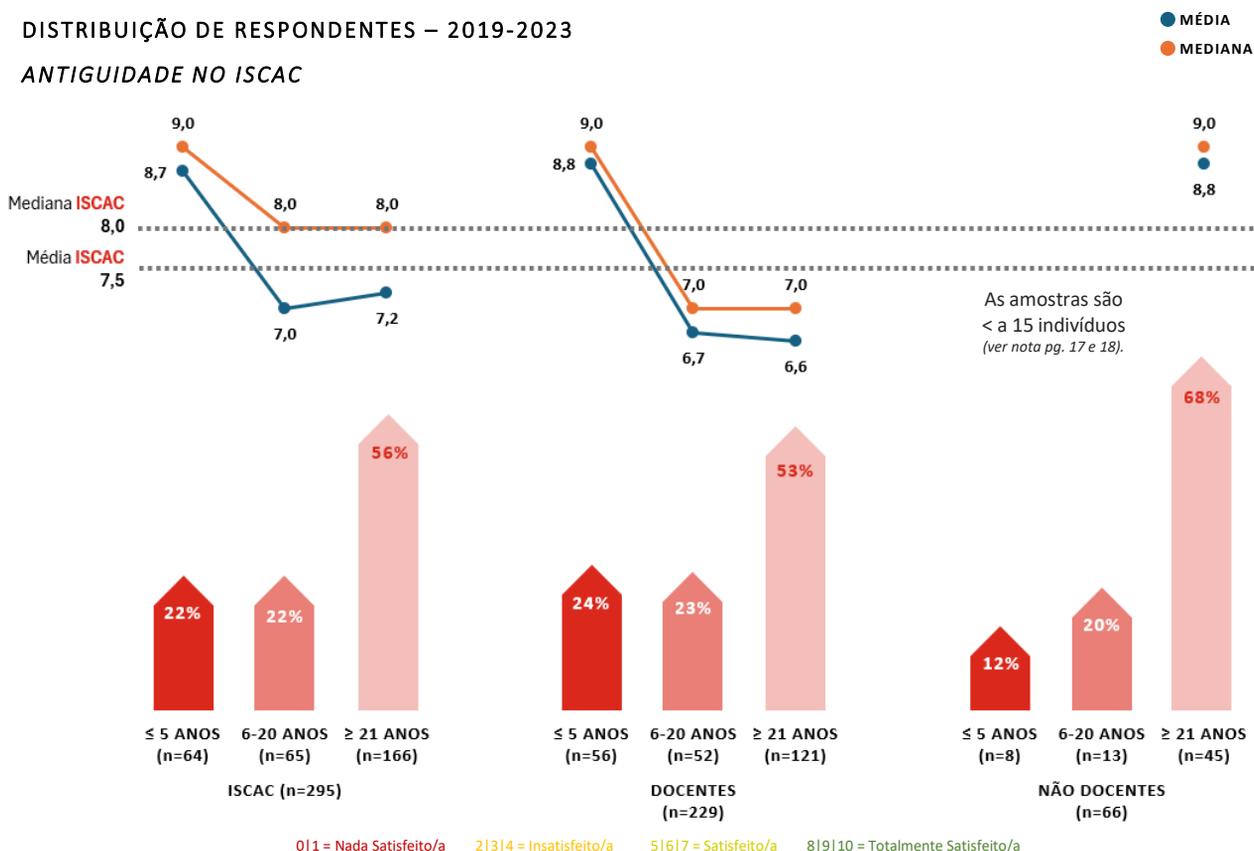
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISCAC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores do **ISCAC** é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra **maior satisfação** com as **Características Funcionais** (média de respostas = 8,7 | **Totalmente Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 1,7 pontos ou mais na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, afiguram-se como distintos os resultados apurados para o grupo profissional dos **não docentes**, que regista em todos os intervalos de tempo de serviço **valores médios de respostas a recair na escala Totalmente Satisfeito/a**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



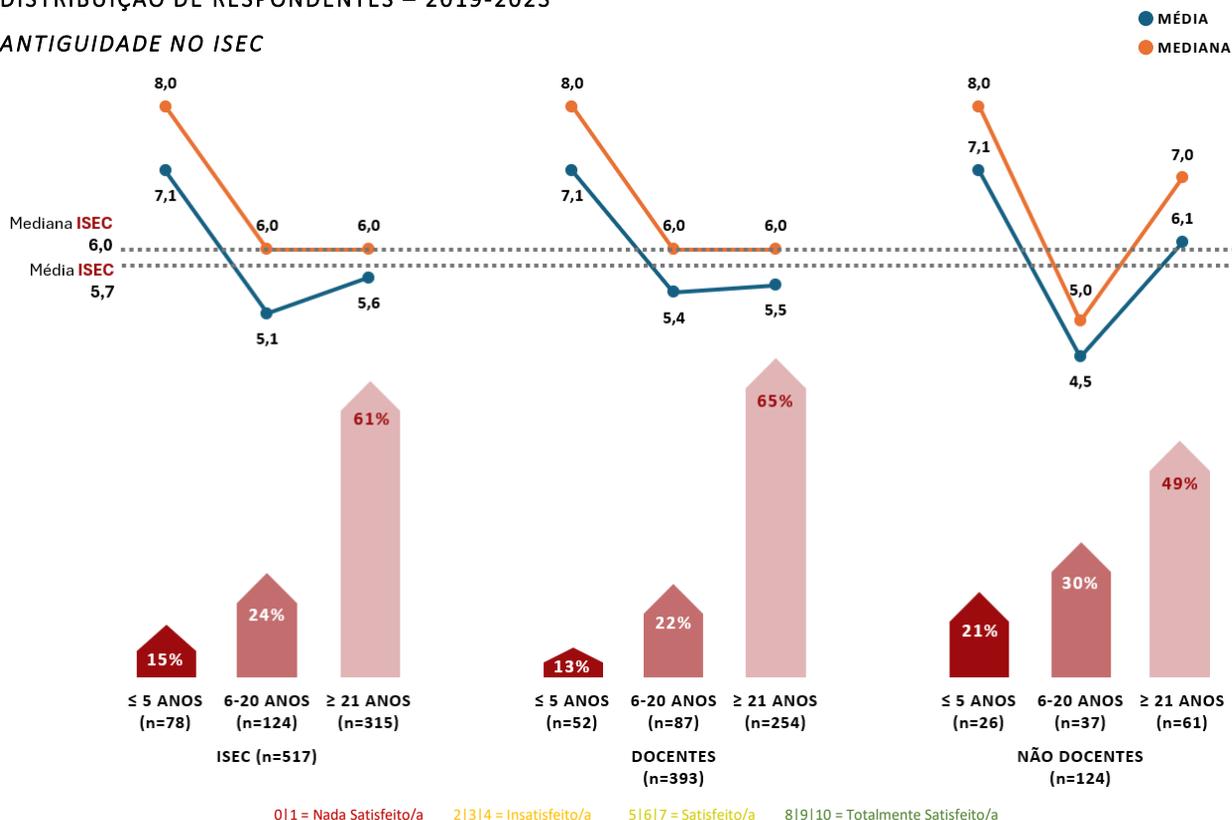
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores do ISEC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço o que demonstra maior satisfação com as Características Funcionais (média de respostas = 7,1 | Satisfeito/a | apresenta uma variação de 1,5 pontos ou mais na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores nos restantes intervalos).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que a tendência de resposta é a mesma nos dois grupos profissionais (docentes e não docentes).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.01 Características Funcionais



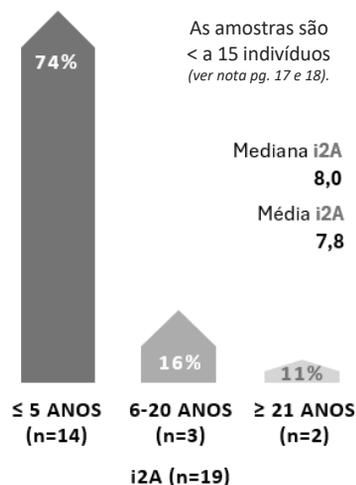
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre as Características Funcionais?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



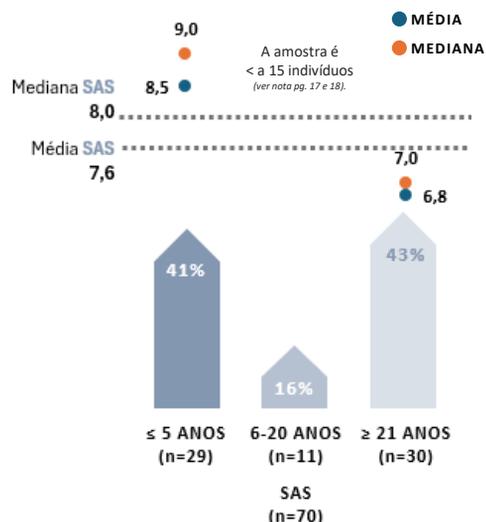
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2020-2023

ANTIGUIDADE NO i2A



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

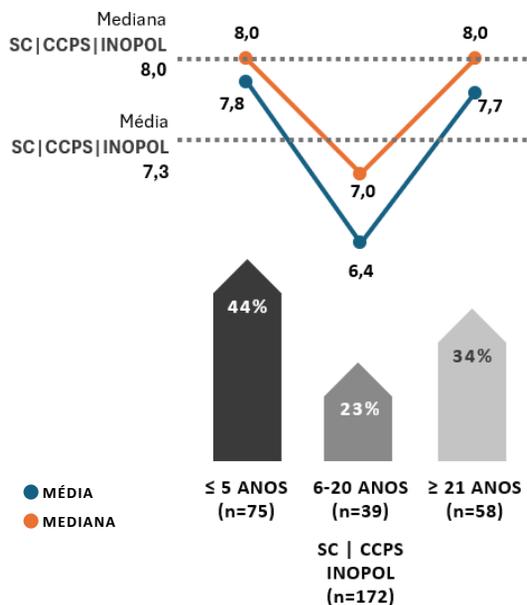
ANTIGUIDADE NOS SAS



0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SC|CCPS|INOPOL



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas sobre as **Características Funcionais**, é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

- i. nos SC|INOPOL|CCPS em que os trabalhadores no intervalo dos 6-20 anos de tempo de serviço são os que **percebem esta dimensão de forma menos favorável** (média de respostas = 6,4 | **Satisfeito/a** | apresentando uma variação de 1,3 pontos ou mais na escala de Lickert face aos restantes trabalhadores);
- ii. nos SAS são os trabalhadores mais recentes (≤ 5 anos) os que **percebem de forma mais favorável as Características Funcionais** (média de respostas = 8,5 | **Totalmente Satisfeito/a**, apresentando uma variação de 1,7 pontos face aos trabalhadores com ≥ 21 anos de antiguidade).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A avaliação da Predisposição dos Trabalhadores para a Aprendizagem Contínua e Inovação é realizada através da opinião dos trabalhadores face aos seguintes 5 itens:

- Participar em projetos de mudança na UO ou Serviço
- Desenvolver trabalho em equipa
- Aprender novos métodos de trabalho
- Participar em ações de formação
- Sugerir melhorias

Cada item é pontuado numa escala de *Lickert* de 0 a 10 valores:



0|1 = Nada Motivado/a

2|3|4 = Desmotivado/a

5|6|7 = Motivado/a

8|9|10 = Totalmente Motivado/a

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação Universo e Amostra



Número de respondentes ao inquérito no conjunto dos 5 anos = 2.223 respostas submetidas

Decorrente do tratamento de *outliers* foram **excluídos 26 inquéritos**, todos referentes ao processo de **auscultação referente a 2023**, nomeadamente:

- i. 10 casos removidos de respondentes da ESEC, 2 casos removidos da ESTeSC e 14 casos removidos do ISEC;
- ii. 25 dos inquéritos removidos pertencem a trabalhadores docentes e 1 a trabalhador não docente.

Número de inquéritos válidos e considerados no tratamento dos dados relativos à dimensão **Características Funcionais = 2.197**

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



A perceção sobre a dimensão da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



Características como o género, a idade ou a antiguidade no IPC são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a dimensão da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

Melhoria Contínua
Formação
Mudança
EQUIPA
INOVAÇÃO

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

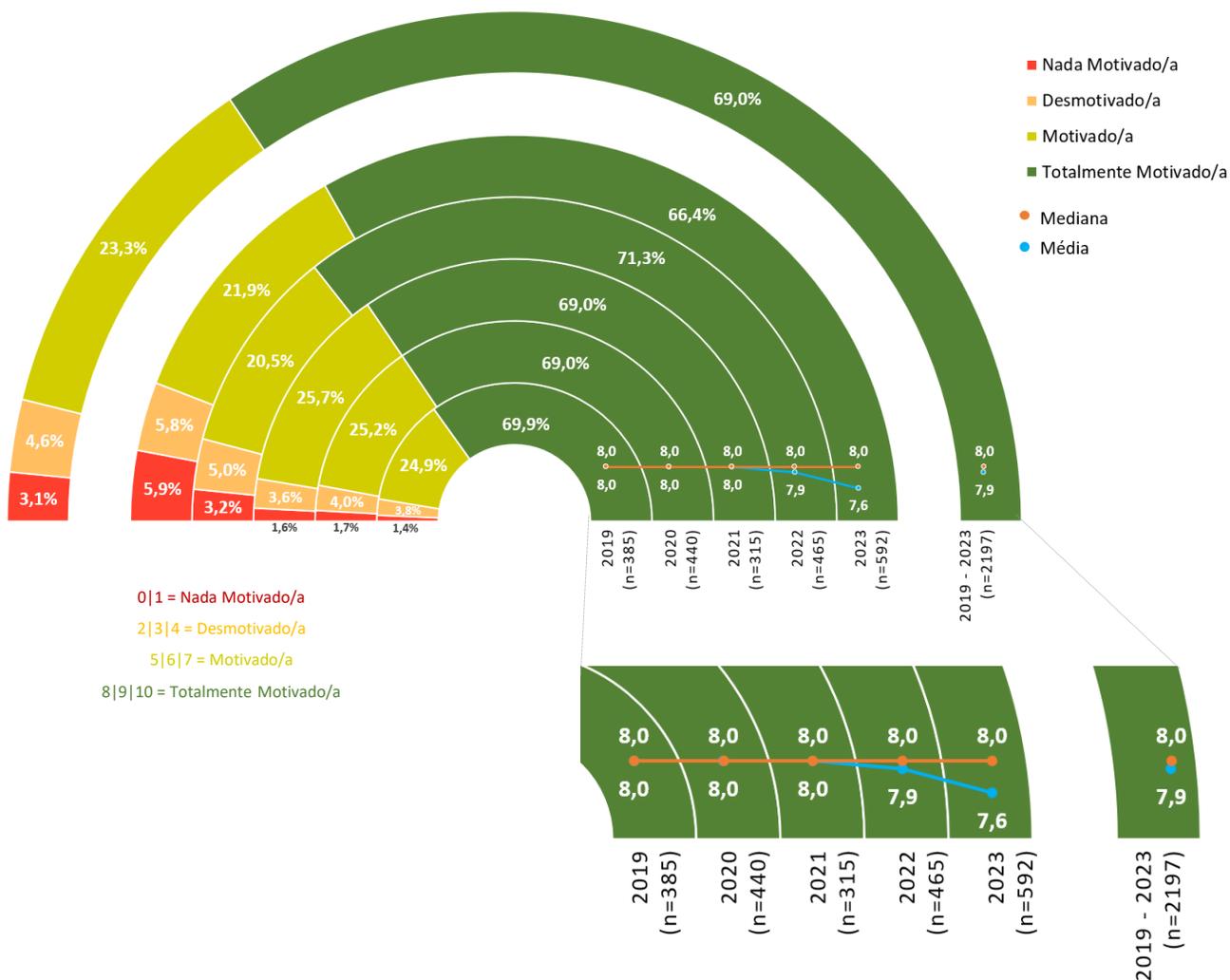
05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

A maioria das respostas, em cada um dos 5 anos em análise, posiciona-se entre os valores 8 e 10 da escala de *Lickert* | **Totalmente Motivado/a**.

Os valores médios e os valores medianos observados anualmente demonstram que os trabalhadores percecionam a dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** de forma bastante positiva.

Mediana: define-se como o valor da sucessão que tem tantas observações inferiores como superiores a ela (tem tantas observações à sua esquerda como à direita).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

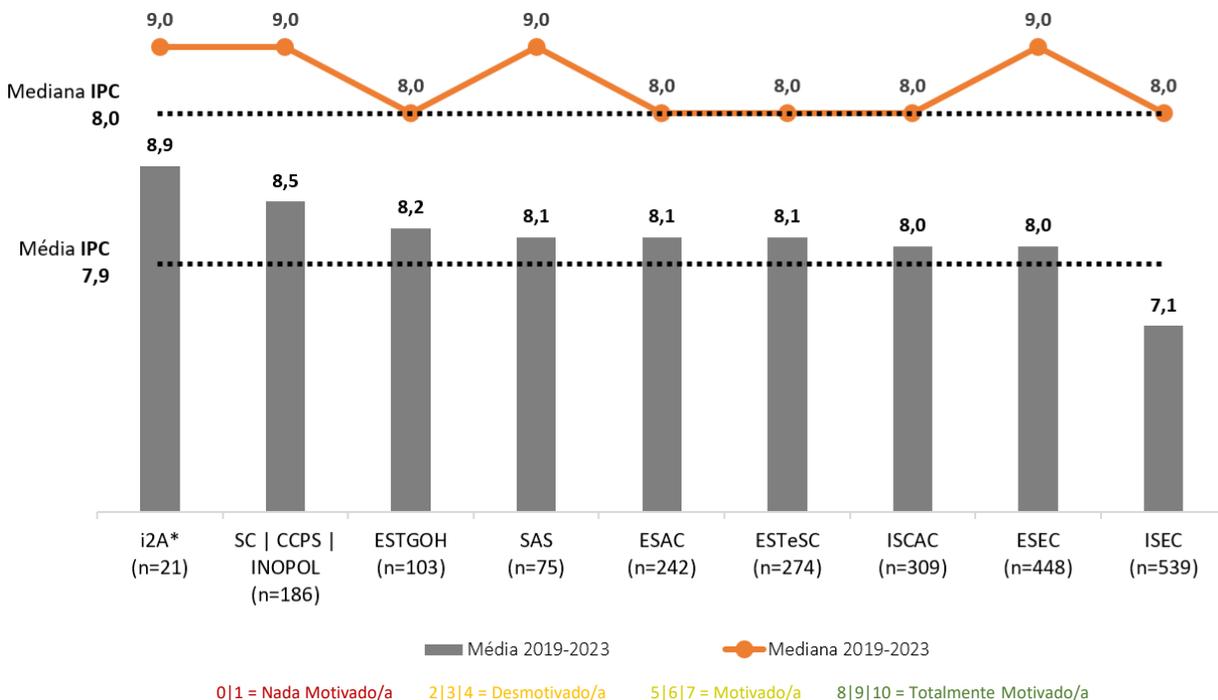
05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



*Não há registo de resposta do i2A em 2019.

OBSERVAÇÕES:

Considerando, de forma desagregada por UO, o total de avaliações recolhidas entre 2019 e 2023, destaca-se que:

- i. o **i2A** é o que apresenta o maior valor médio de motivação face aos itens da dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**;
- ii. o **ISEC** é a UO que apresenta o valor médio de motivação com os itens de avaliação da dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** mais baixo, enquadrado no valor **Motivado/a** da escala, sendo a única UO com registo de valor médio abaixo do global para o IPC;
- iii. as restantes UO registam valores médios e medianos enquadrados no valor **Totalmente Motivado/a**.

- ✓ Participar em projetos de mudança na UO ou Serviço
- ✓ Desenvolver trabalho em equipa
- ✓ Aprender novos métodos de trabalho
- ✓ Participar em ações de formação
- ✓ Sugerir melhorias

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

Pela análise dos valores médios obtidos para a dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**, ao longo dos cinco anos e por Unidade Orgânica, é de salientar que:

i. o **iZA***, os **SC|CCPS|INOPO** e a **ESEC** são as UO que registam médias iguais ou superiores à média global do IPC nos 5 anos em análise;

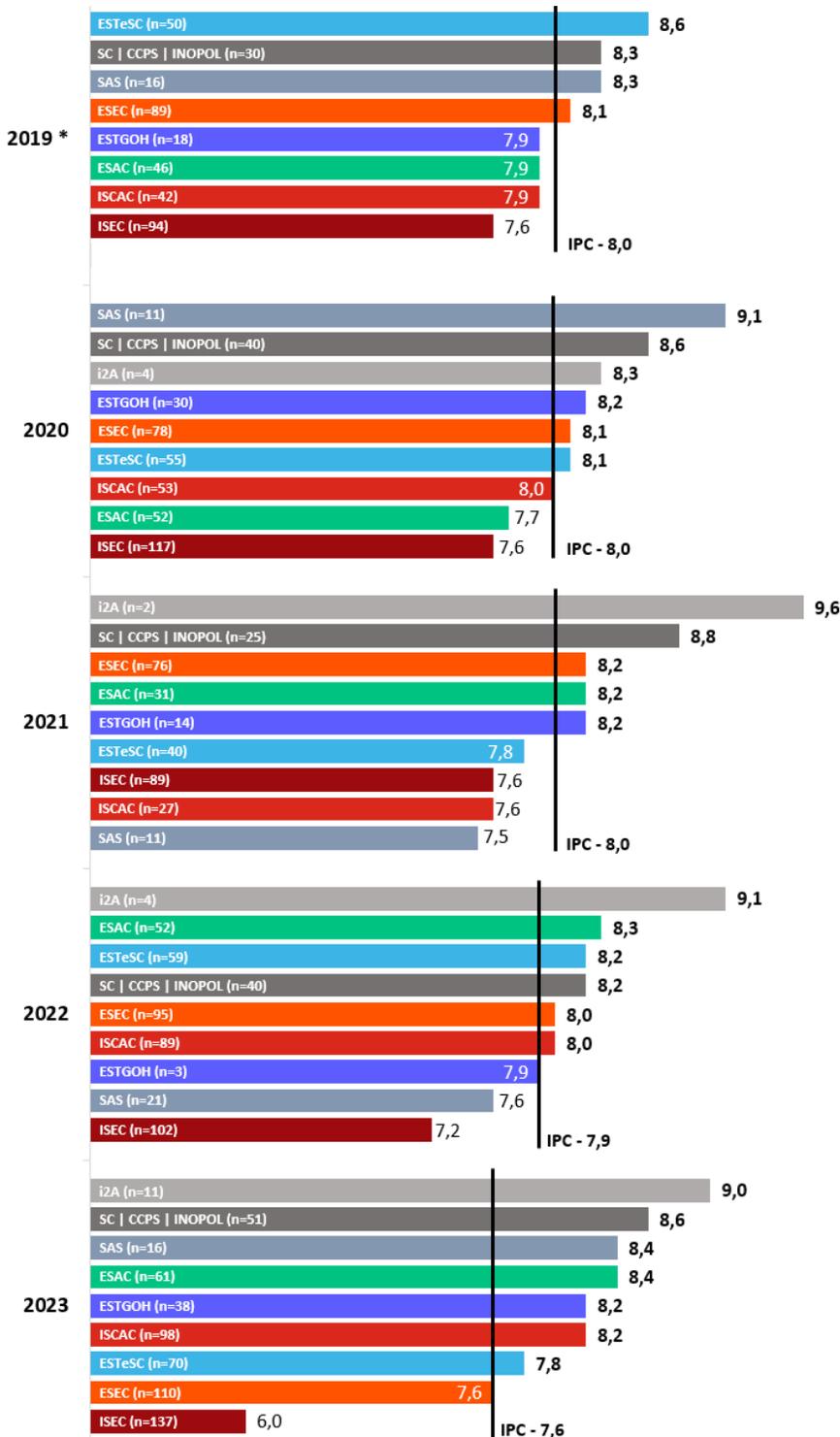
ii. o **iZA** destaca-se por ser a UO que nos 3 anos mais recentes (2021 a 2023) apresenta a avaliação mais elevada –

Totalmente Motivado/a;

iii. o **ISEC** é a única UOE que regista médias inferiores à média global IPC nos 5 anos em análise, com enquadramento no valor da escala **Motivado/a.**

0|1 = Nada Motivado/a
2|3|4 = Desmotivado/a
5|6|7 = Motivado/a
8|9|10 = Totalmente Motivado/a

*Não há registo de respostas do iZA em 2019



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

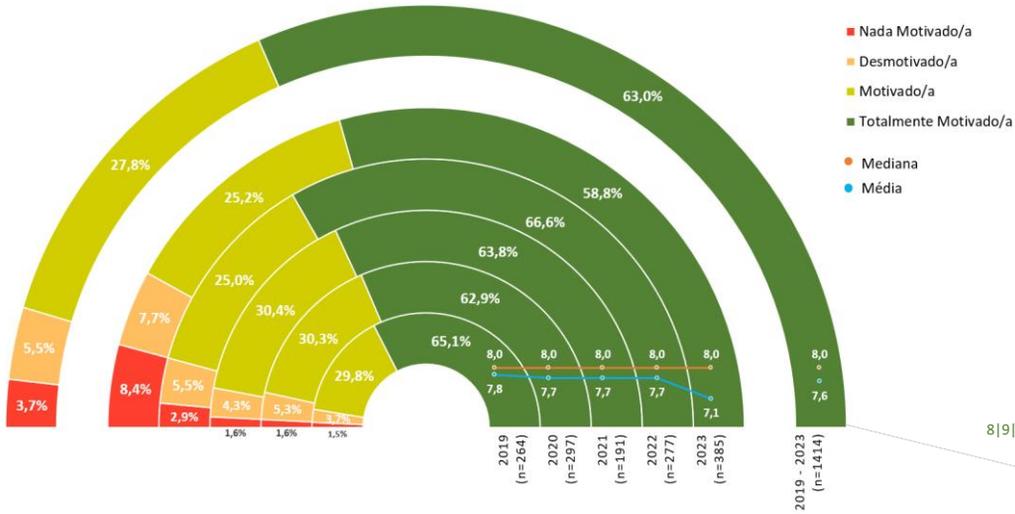
05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

Grupo Profissional - DOCENTE

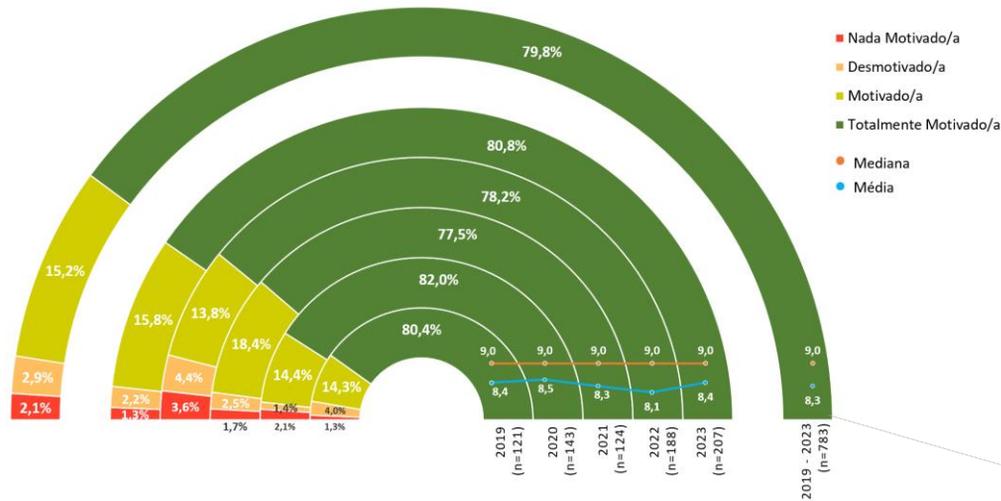


0|1 = Nada Motivado/a
2|3|4 = Desmotivado/a
5|6|7 = Motivado/a
8|9|10 = Totalmente Motivado/a

Considerando os valores globais do período 2019-2023 entre os resultados do grupo profissional dos docentes quando comparado com o do grupo de não docentes | investigadores, verifica-se que os valores médios **no grupo profissional não docente são ligeiramente mais elevados – Totalmente Motivado/a**, com destaque para o último ano (2023) em que se verifica uma variação de 1,3 pontos da escala de *Lickert*.

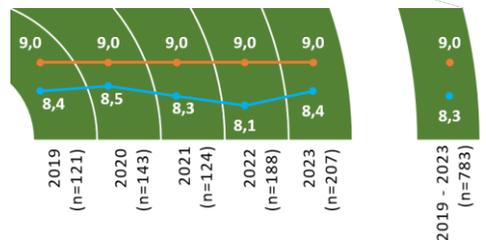


Grupo Profissional - NÃO DOCENTE INVESTIGADORES*



* Não são apresentados resultados individuais para o grupo profissional dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Os resultados serão analisados em agregado com o grupo profissional dos não docentes.

As avaliações do grupo profissional dos trabalhadores **não docentes | investigadores** demonstram **motivação total** face aos itens da dimensão em análise.



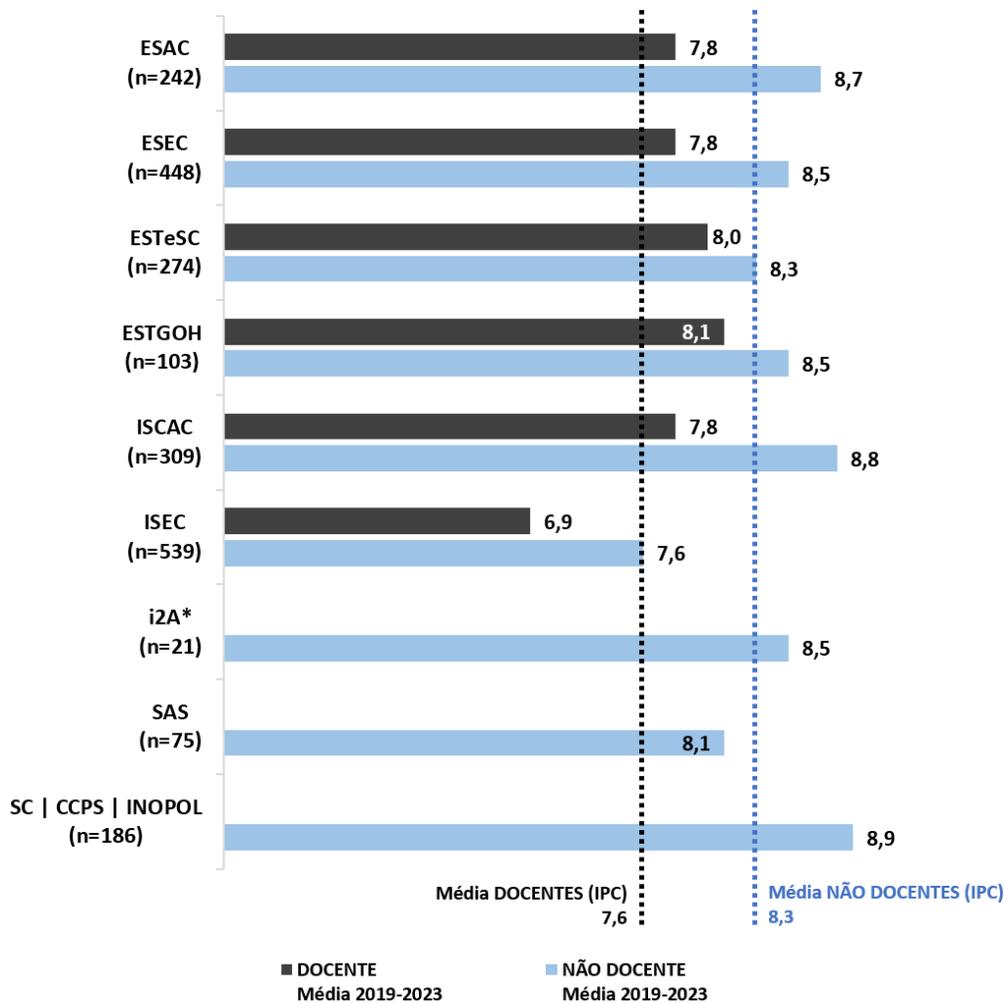
05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação dos valores médios globais para o período de referência, por Unidade Orgânica e grupo profissional evidencia que face à dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**:

- i. em todas as UOE as pontuações médias **mais altas** são do grupo profissional dos **não docentes**;
- iii. no **ISCAC** a pontuação média do grupo profissional dos não docentes destaca-se em 1,0 ponto face à pontuação dos docentes;
- iv. o **ISEC** é a UO que regista o valor médio mais baixo para o grupo profissional dos docentes, sendo inferior à média global registada para o IPC.

*Para a i2A foram analisados em conjunto os dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Não há registo de respostas relativas ao i2A em 2019.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação

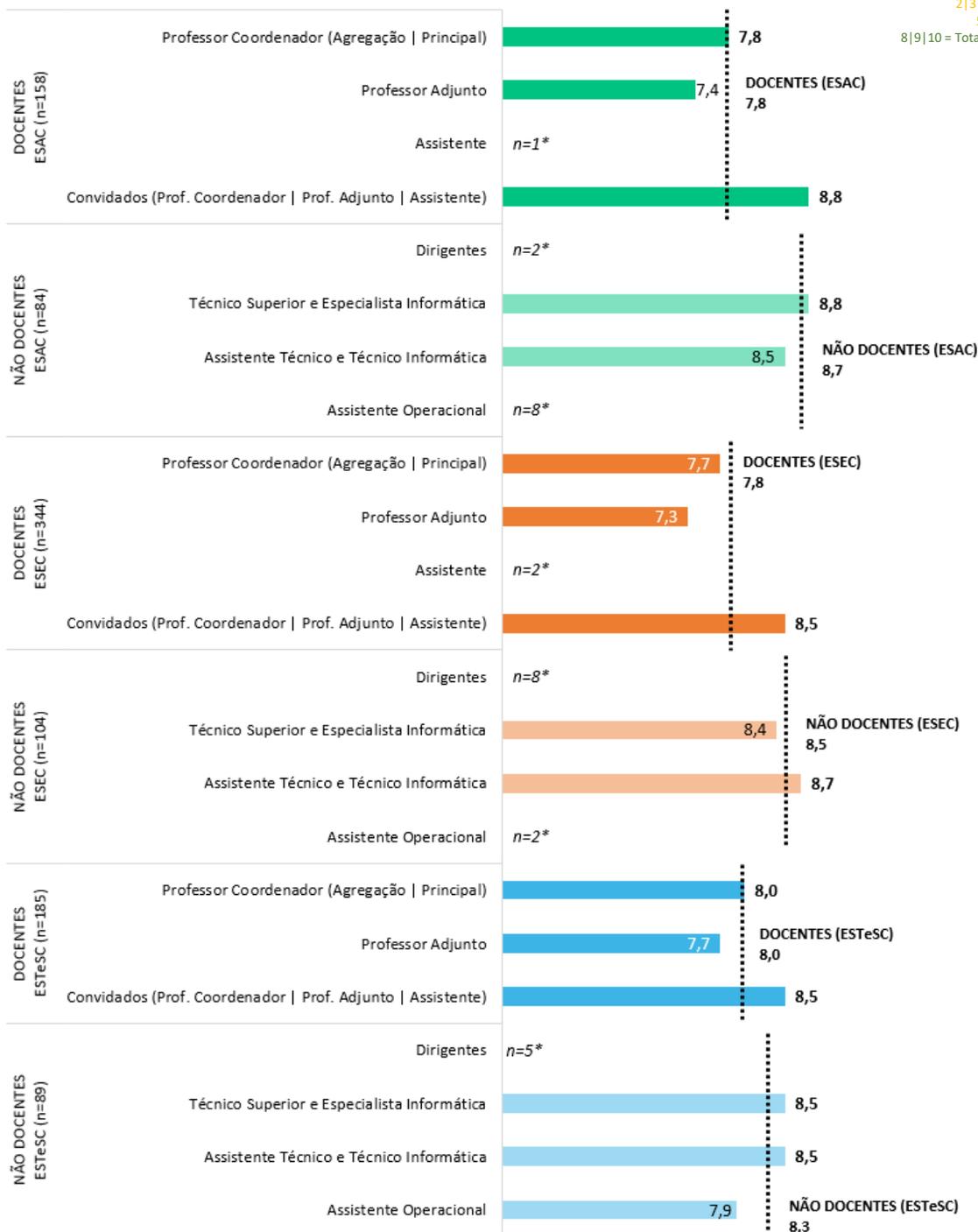


A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

DADOS AGREGADOS 2019-2023

0|1 = Nada Motivado/a
 2|3|4 = Desmotivado/a
 5|6|7 = Motivado/a
 8|9|10 = Totalmente Motivado/a



As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

Ver análise nas páginas 152 e 153

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

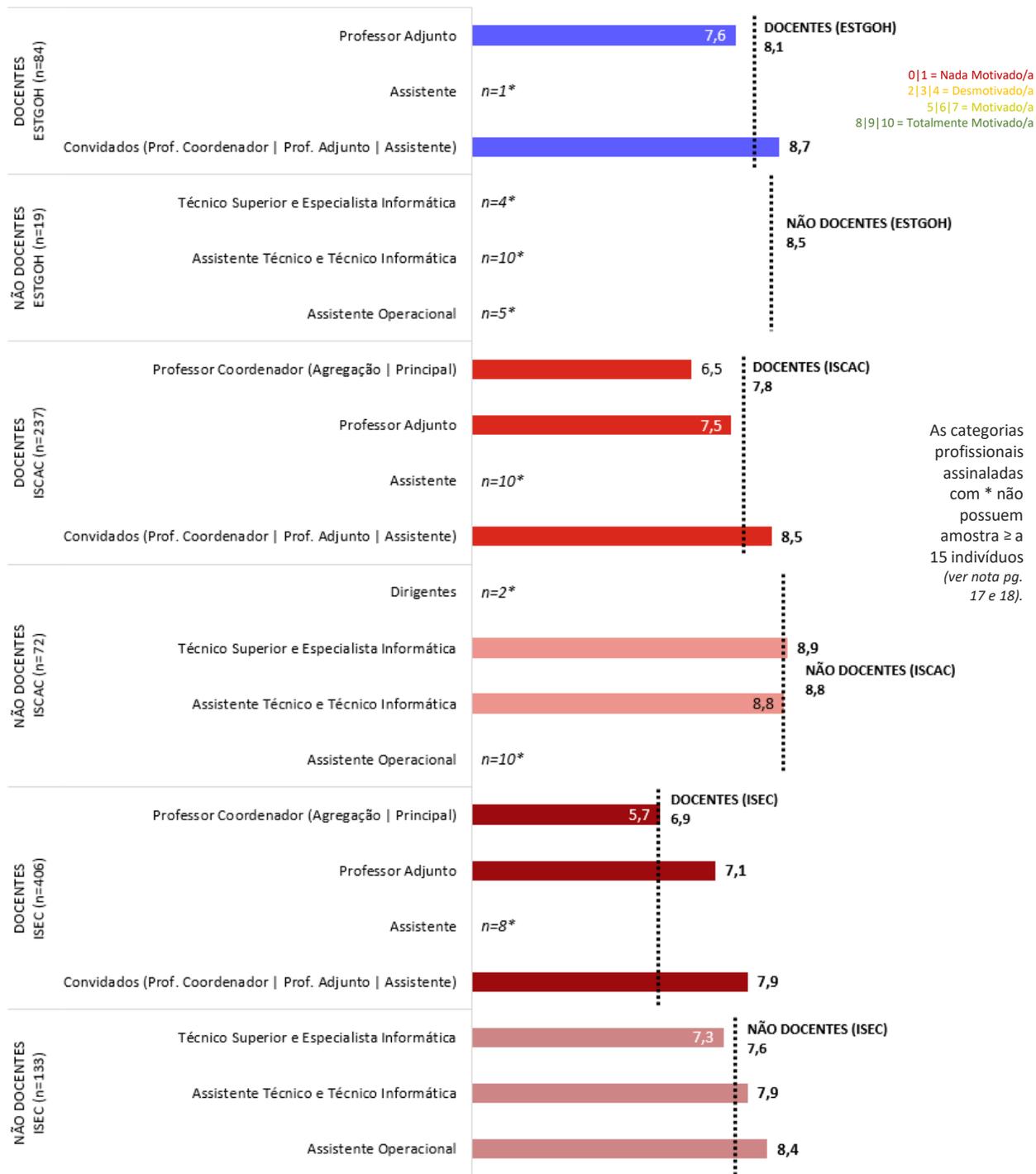
05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

DADOS AGREGADOS 2019-2023



Ver análise nas páginas 152 e 153

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

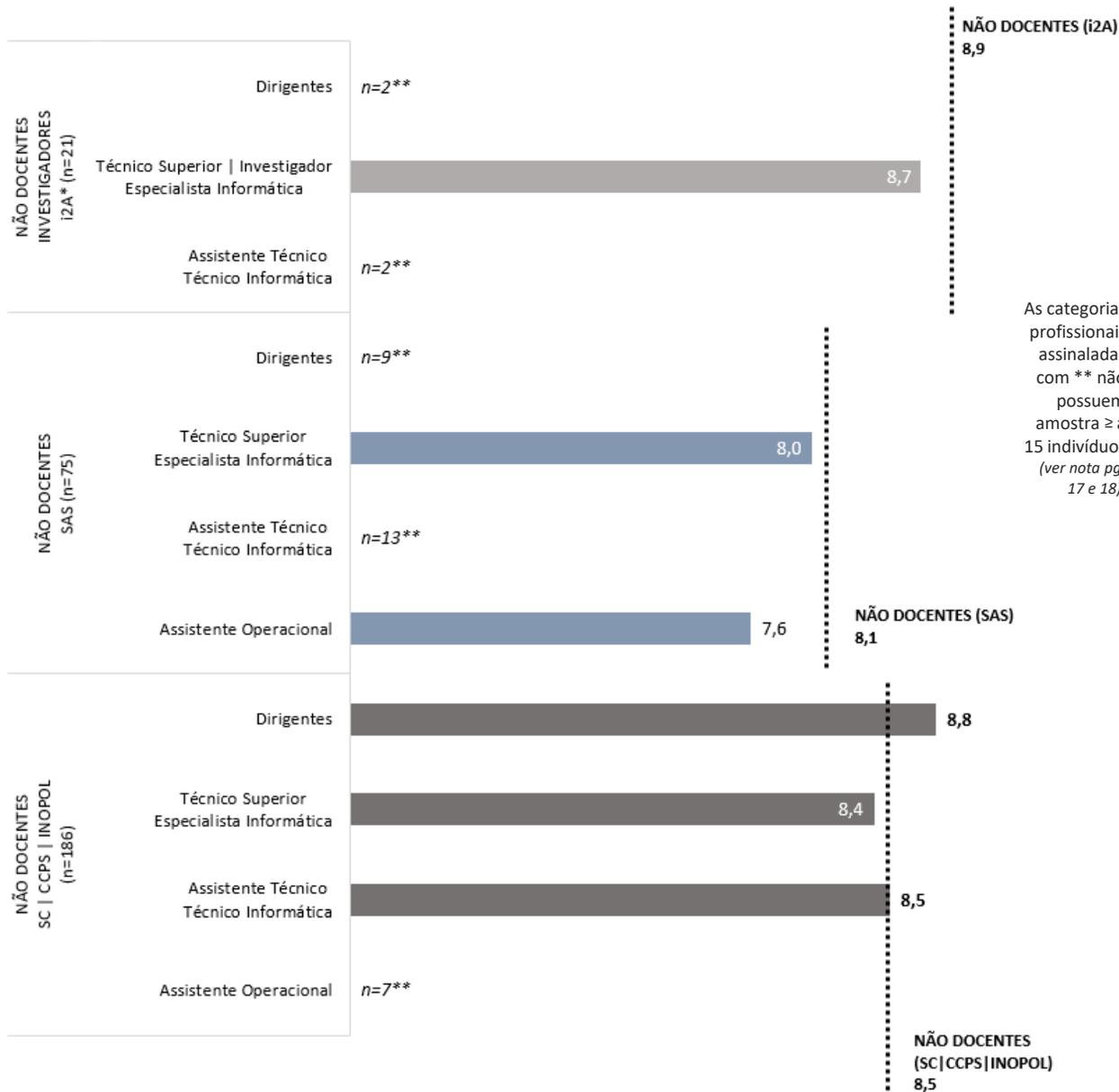
05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com ** não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Nada Motivado/a 2|3|4 = Desmotivado/a 5|6|7 = Motivado/a 8|9|10 = Totalmente Motivado/a

Ver análise na página 153

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

Os resultados apresentados nos gráficos das páginas 149 e 150, agregados para o conjunto dos 5 anos em análise (2019 a 2023), evidenciam a existência de diferenças na opinião dos docentes relativamente à dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** de acordo com:

- i. a sua categoria profissional;
- ii. a UOE a que pertencem.

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **docentes** sobre a dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** são: **ESTeSC** e **ESTGOH**.

As **categorias profissionais** que registam as **médias de resposta mais elevadas** face à dimensão em análise, por UOE, são:

- ESAC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,8**;
- ESTGOH** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,7**;
- ESEC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;
- ESTeSC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;
- ISCAC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,5**;
- ISEC** = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,9**.

As **categorias profissionais** que mais se **afastam para valores inferiores à média global do grupo profissional** dos docentes, por UOE, são:

- ESTeSC** = Professores Adjuntos | **7,7**;
- ESTGOH** = Professores Adjuntos | **7,6** (variação* de 1,1);
- ESAC** = Professores Adjuntos | **7,4** (variação* de 1,4);
- ESEC** = Professores Adjuntos | **7,3** (variação* de 1,2);
- ISCAC** = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **6,5** (variação* de 2,0);
- ISEC** = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,7** (variação* de 2,2).

A **ESTeSC** é a única UOE sem registo de diferenças relevantes (**considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais*) na perceção dos docentes por categoria profissional.

0|1 = Nada Motivado/a 2|3|4 = Desmotivado/a 5|6|7 = Motivado/a 8|9|10 = Totalmente Motivado/a

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



A perceção sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação de dados por categoria profissional dos não docentes salienta diferença* na opinião relativa à dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** no ISEC, considerando o período total em análise – 2019 a 2023.

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais elevado**:

ISCAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,9**;

SAS = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,0**;

ESAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,8**;

ESEC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,7**;

SC|CCPS|INOPOL = Dirigente e Assistente Operacional | **8,8**;

ESTeSC = Assistente Técnico + Técnico de Informática e Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,5** em ambas as categorias;

ISEC = Assistente Operacional | **8,4**.

**Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais.*

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais reduzido**:

ESAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,5**;

ISCAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,8**;

SC|CCPS|INOPOL = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,4**;

ESEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **8,4**;

SAS = Assistente Operacional | **7,6**;

ESTeSC = Assistente Operacional | **7,9**;

ISEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,3** (variação* de 1,1).

As amostras registadas para cada categoria profissional dos não docentes na **ESTGOH** e no **i2A** não permitem esta análise (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Nada Motivado/a 2|3|4 = Desmotivado/a 5|6|7 = Motivado/a 8|9|10 = Totalmente Motivado/a

- ✓ Participar em projetos de mudança na UO ou Serviço
- ✓ Desenvolver trabalho em equipa
- ✓ Aprender novos métodos de trabalho
- ✓ Participar em ações de formação
- ✓ Sugerir melhorias

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

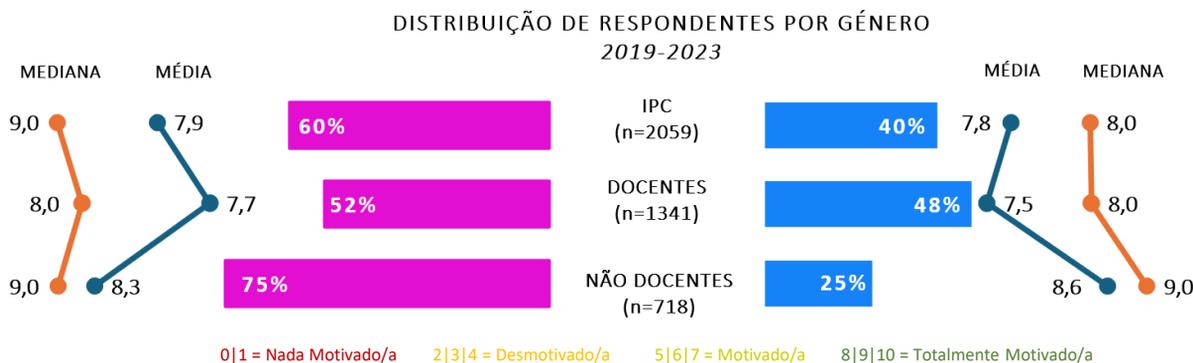
05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



OBSERVAÇÕES:

O género é uma variável que não influencia a opinião dos respondentes face à dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**, considerando a totalidade de respostas no período compreendido entre 2019 e 2023. Também não existem diferenças de opinião significativas por género quando é considerada a variável grupo profissional.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por género (considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert) localizam-se em:

- i. **SAS**: os **trabalhadores do género masculino** apresentam uma **média de respostas mais elevada** que as trabalhadoras face à dimensão em análise | variação de 1,2 pontos na escala de Lickert;
- ii. **ESTGOH**: os **trabalhadores não docentes (género masculino)** registam um **valor médio de respostas mais elevado** que as trabalhadoras não docentes (género feminino) | variação de 1,4 pontos na escala de Lickert.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação

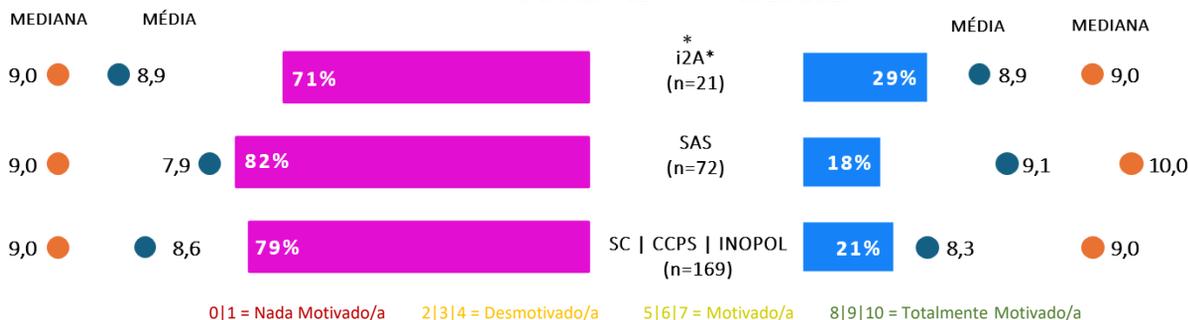


Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
NÃO DOCENTES 2019-2023



*Para o i2A foi considerado o conjunto de dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores. Não há registo de respostas do i2A em 2019.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESAC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESEC 2019-2023



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

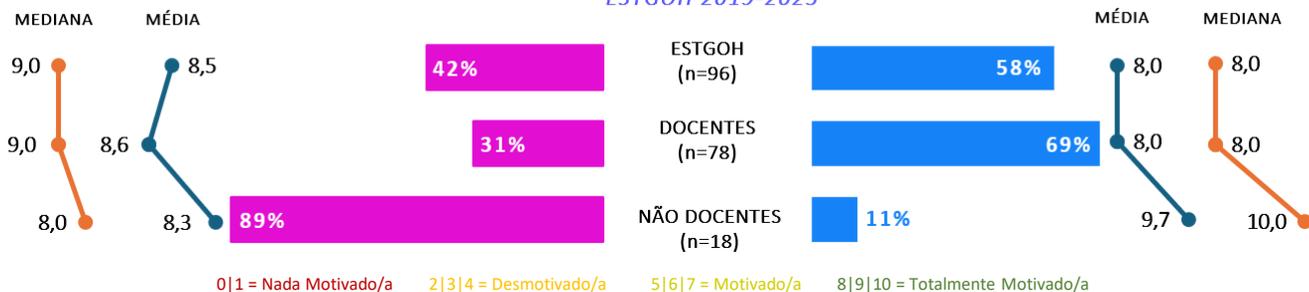


* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESTeSC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ESTGOH 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ISCAC 2019-2023



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção da Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO
ISEC 2019-2023



Melhoria Contínua
Formação
mudança
EQUIPA
INOVAÇÃO

Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação

- ✓ Participar em projetos de mudança na UO ou Serviço
- ✓ Desenvolver trabalho em equipa
- ✓ Aprender novos métodos de trabalho
- ✓ Participar em ações de formação
- ✓ Sugerir melhorias

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação ?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - IPC

IDADE



OBSERVAÇÕES:

Considerando a totalidade de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 não são perceptíveis diferenças significativas de opinião por intervalo de idade. Também não se verificam diferenças significativas quando desagregados os dados por grupo profissional e intervalo de idade.

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por intervalo de idade (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*) localizam-se:

- na **ESAC**: os trabalhadores com **≤ 40 anos** são os que registam uma **maior motivação** (média de respostas = 9,2 | **Totalmente Motivado/a**), afastando-se dos trabalhadores com **≥ 61 anos** de idade (média de respostas = 7,7 | **Motivado/a**) em 1,5 pontos na escala de *Lickert*;
- na **ESTGOH**: os trabalhadores com **≤ 40 anos** são os que registam uma **maior motivação** (média de respostas = 9,1 | **Totalmente Motivado/a**), afastando-se dos restantes trabalhadores com idades compreendidas entre os **41 e os 60 anos** em 1,1 pontos na escala de *Lickert* – **Totalmente Motivado/a** – e em 1,9 pontos face às respostas médias dos trabalhadores com **≥ 61 anos** (média de respostas = 7,2 | **Motivado/a**);
- nos **SAS**: as respostas obtidas entre 2019 e 2023 de trabalhadores com **≥ 61 anos**, indicam que este é o grupo com **menor motivação** (média de respostas = 2,5 | **Desmotivado/a**). Este grupo de respondentes apresenta uma diferença média de respostas face aos respondentes com idades compreendidas entre os **41 e os 60 anos** de 6,0 pontos na escala de *Lickert* e de 6,3 pontos face às respostas médias dos trabalhadores com **≤ 40 anos**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



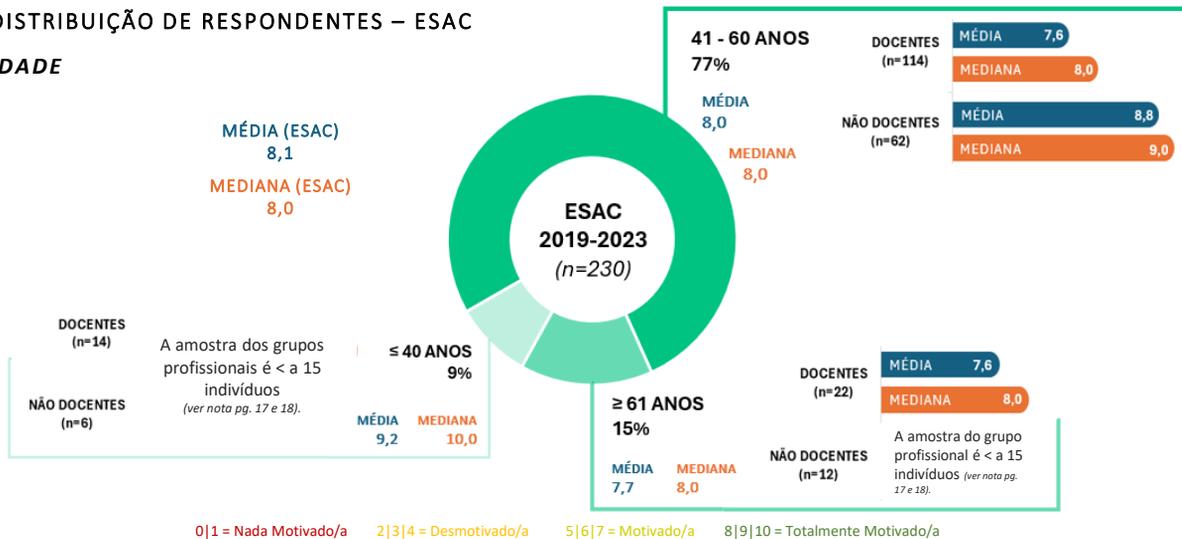
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação ?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESAC

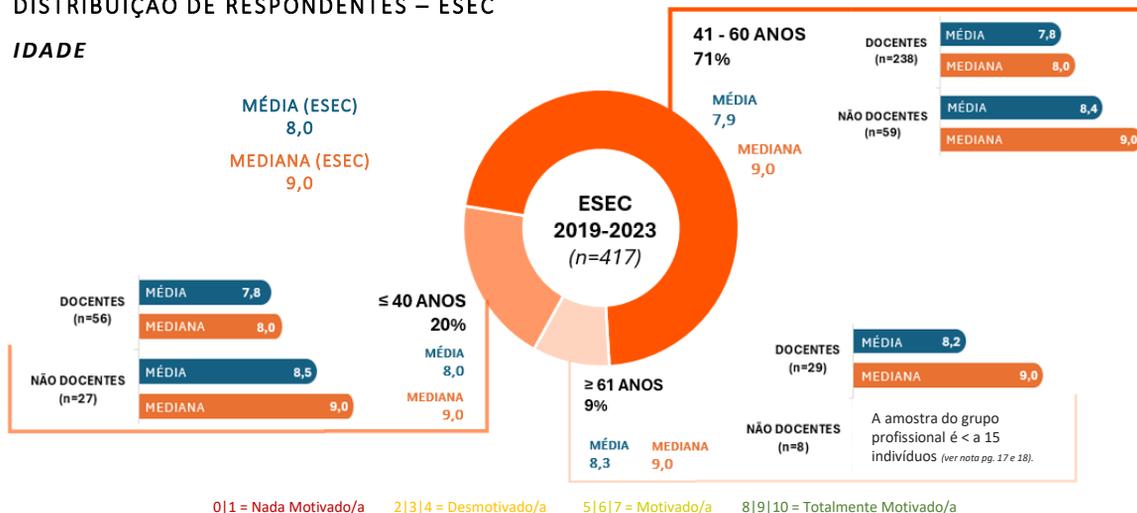
IDADE



OBSERVAÇÕES: Na **ESAC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas há a assinalar a variação de 1,2 pontos médios na escala de *Lickert*, na opinião dos trabalhadores **não docentes** com idades compreendidas entre **41 e 60 anos** (*Totalmente Motivado/a*) face aos trabalhadores docentes (*Motivado/a*).

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESEC

IDADE



OBSERVAÇÕES: Na **ESEC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



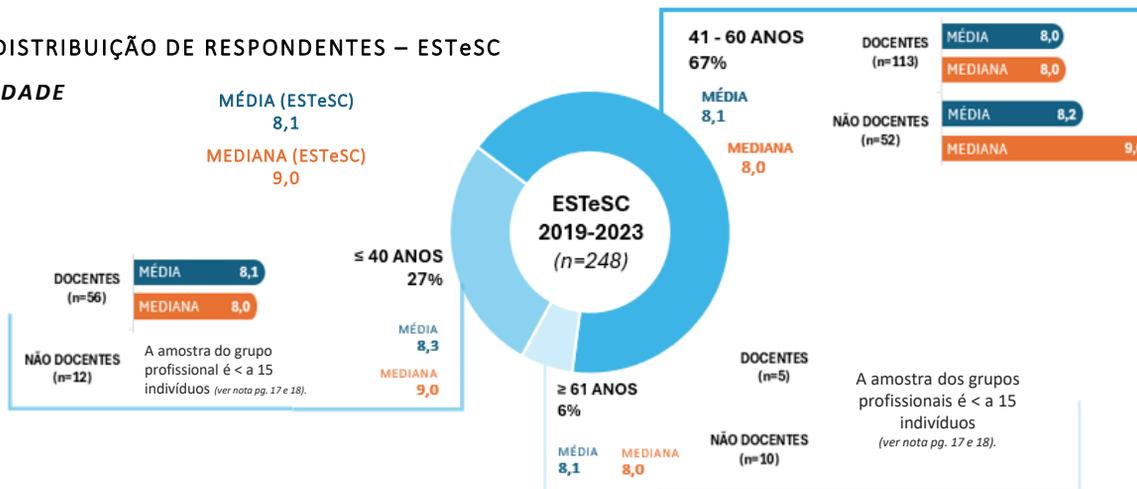
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação ?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTeSC

IDADE



0|1 = Nada Motivado/a 2|3|4 = Desmotivado/a 5|6|7 = Motivado/a 8|9|10 = Totalmente Motivado/a

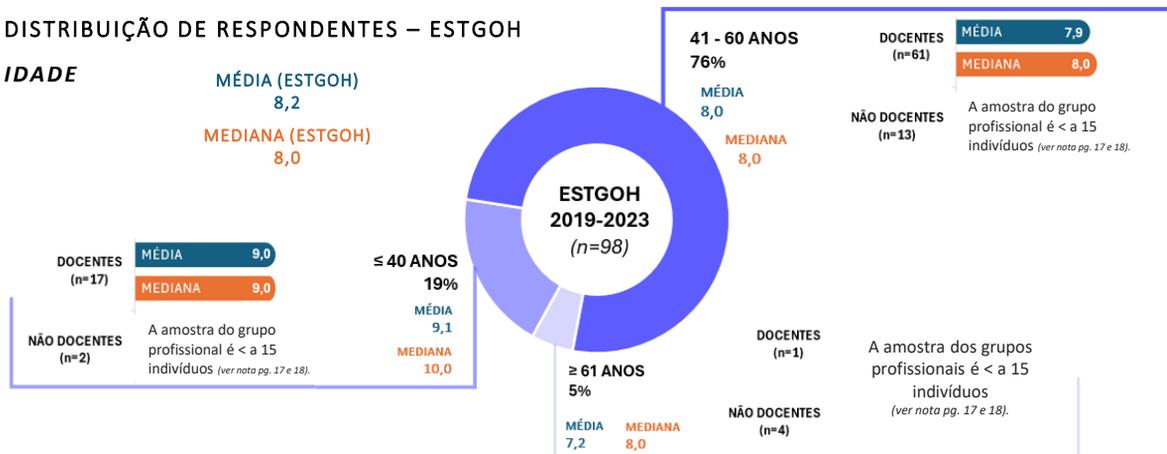
OBSERVAÇÕES:

Na **ESTeSC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional existem diferenças assinaláveis:

- i. no intervalo etário de trabalhadores com **≤ 40 anos**, os trabalhadores **não docentes** registam um **valor médio de respostas mais elevado** do que os docentes;
- ii. no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos**, em que a tendência é a mesma do intervalo anterior.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTGOH

IDADE



0|1 = Nada Motivado/a 2|3|4 = Desmotivado/a 5|6|7 = Motivado/a 8|9|10 = Totalmente Motivado/a

OBSERVAÇÕES:

Na **ESTGOH** é no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos** de idade que se verifica uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert entre os grupos profissionais.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



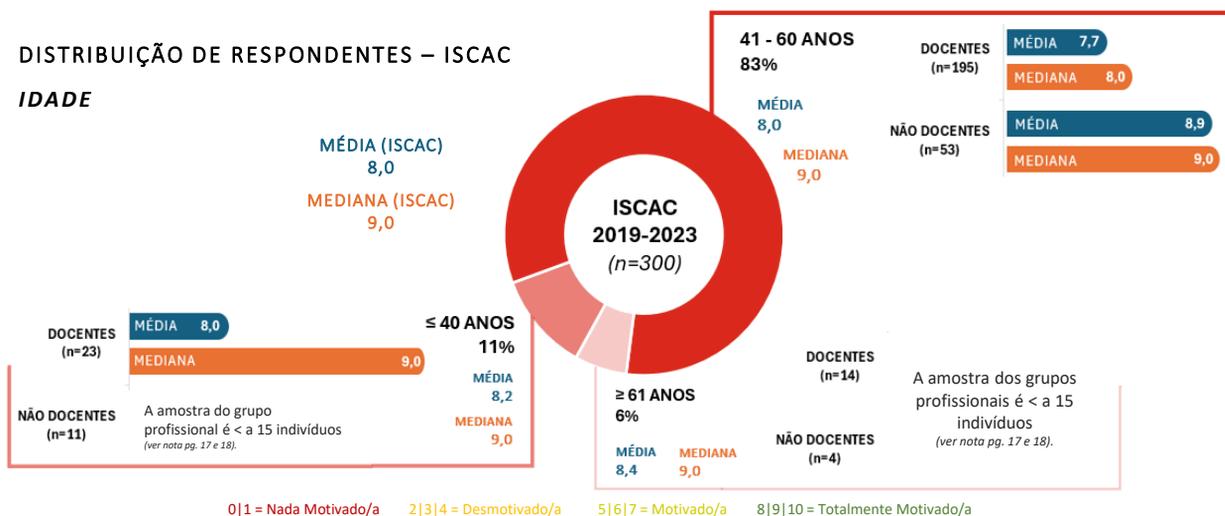
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação ?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISCAC

IDADE

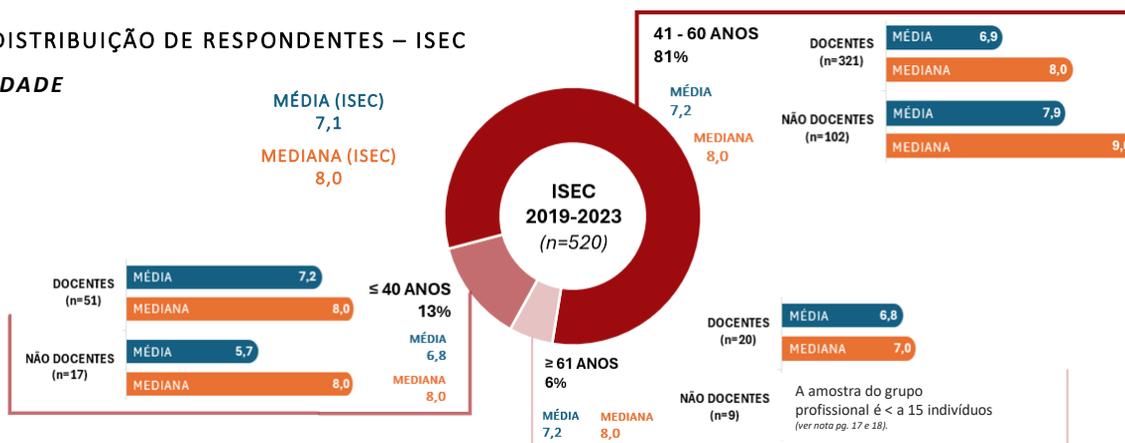


OBSERVAÇÕES:

No **ISCAC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas há a assinalar a variação de 1,2 pontos médios na escala de *Lickert*, na opinião dos trabalhadores **não docentes** com idades compreendidas entre **41 e 60 anos** (*Totalmente Motivado/a*) face aos trabalhadores docentes (*Motivado/a*).

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISEC

IDADE



OBSERVAÇÕES: No **ISEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, existem diferenças assinaláveis em todos os intervalos de idade:

- no intervalo etário de trabalhadores com **≤ 40 anos** são os **docentes** que registam um valor médio superior, com uma variação de 1,5 pontos na escala de *Lickert* face aos não docentes, ambos a recair no valor da escala **Motivado/a**.
- Contrariamente, nos intervalos etários compreendidos entre os **41 e os 60 anos** e **≥ 61 anos**, são os trabalhadores **não docentes** que registam valores médios de respostas **mais elevados**, sendo de realçar que os **não docentes com ≥ 61 anos** são o único grupo de inquiridos que, no ISEC, apresenta um valor médio de respostas enquadrado no valor da escala **Totalmente Motivado/a**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



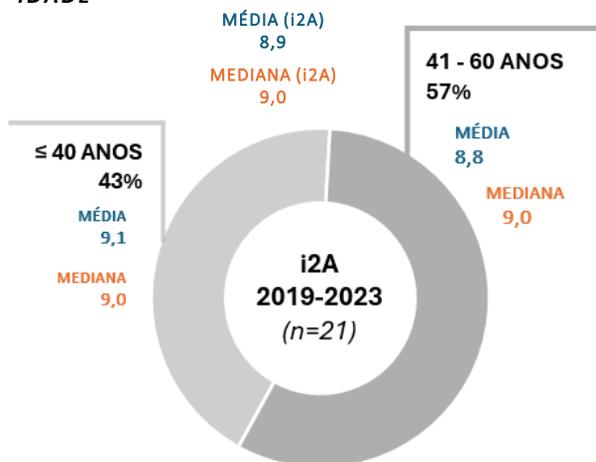
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação ?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – i2A

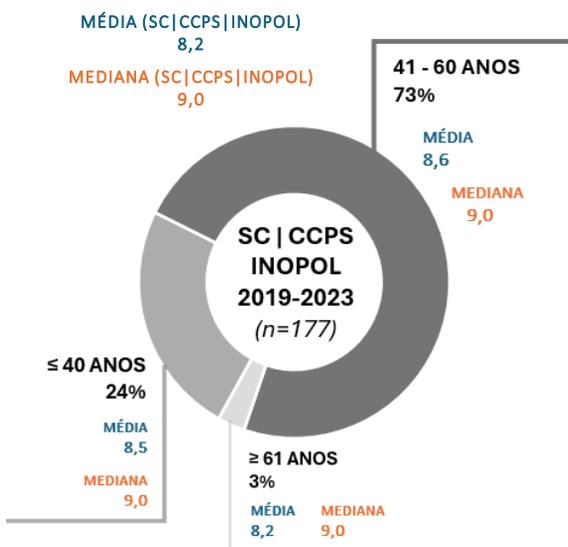
IDADE



0|1 = Nada Motivado/a
 2|3|4 = Desmotivado/a
 5|6|7 = Motivado/a
 8|9|10 = Totalmente Motivado/a

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES SC|CCPS|INOPOL

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – SAS

IDADE



Melhoria Contínua
 Formação
 mudança
 EQUIPA
 INOVAÇÃO

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



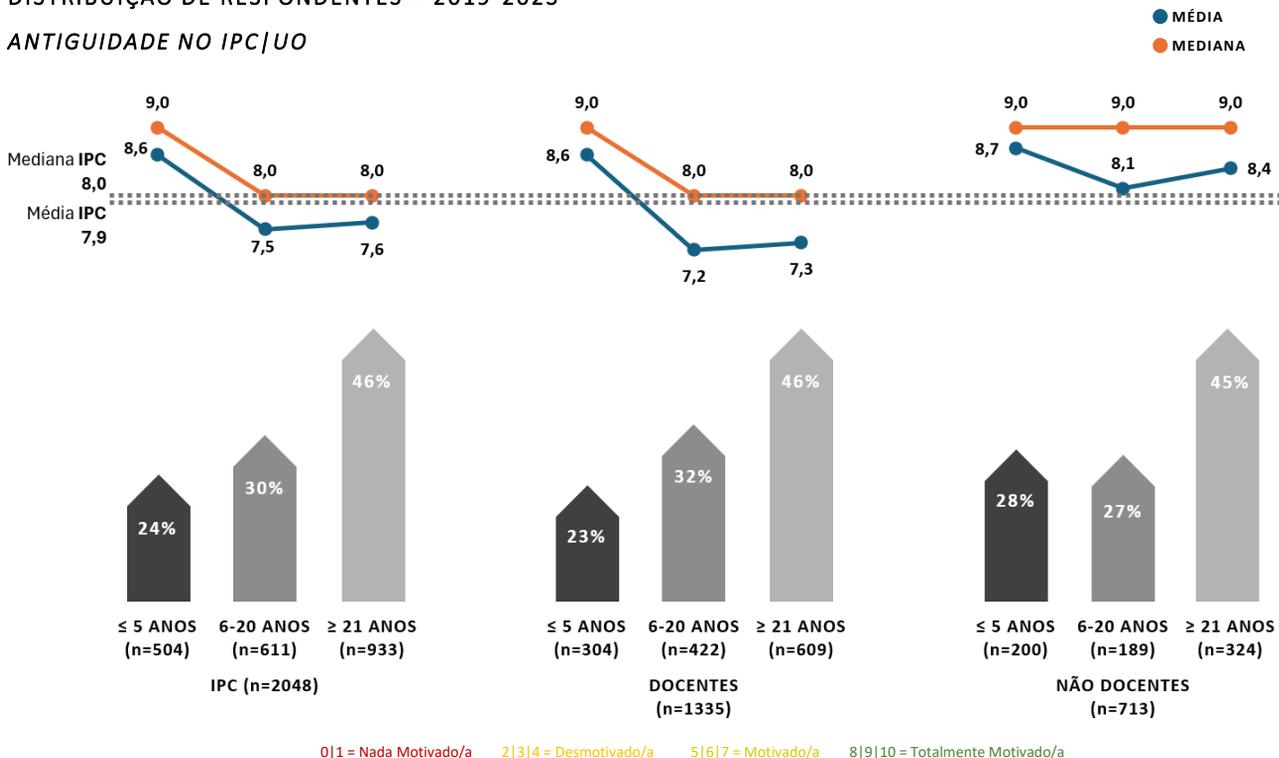
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO IPC|UO



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 são perceptíveis diferenças de opinião por intervalo de tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

nos trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que demonstram uma **maior motivação** (média de respostas = 8,6 | **Totalmente Motivado/a**) com variação de pelo menos 1,0 ponto na escala de *Lickert* face aos restantes intervalos de antiguidade, com destaque em relação aos trabalhadores **6 a 20 anos de tempo de serviço** que registam **o valor médio de respostas mais baixo** (média de respostas = 7,5 | **Motivado/a**) para a avaliação dos itens da **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**.

Também se verifica a mesma tendência (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de *Lickert* num dos intervalos de tempo de serviço) quando desagregados os dados por grupo profissional, nomeadamente no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 8,6 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,3 pontos ou mais face aos restantes intervalos de tempo de serviço).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



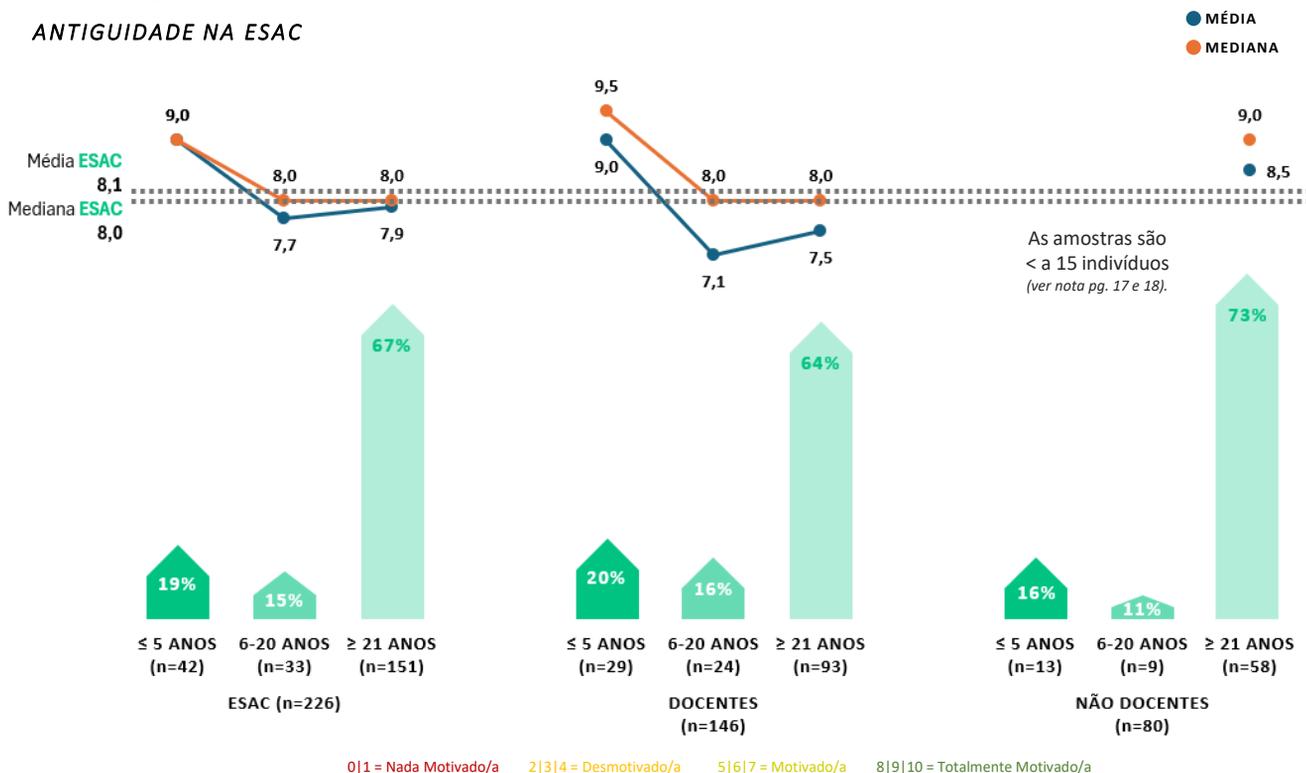
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESAC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESAC** é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 9,0 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,1 ou mais face aos restantes intervalos de tempo de serviço).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se a mesma tendência no grupo profissional dos **docentes** sendo os que têm **≤ 5 anos de tempo de serviço** os que demonstram uma **maior motivação** (média de respostas = 9,0 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,5 pontos ou mais face aos restantes intervalos de tempo de serviço).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



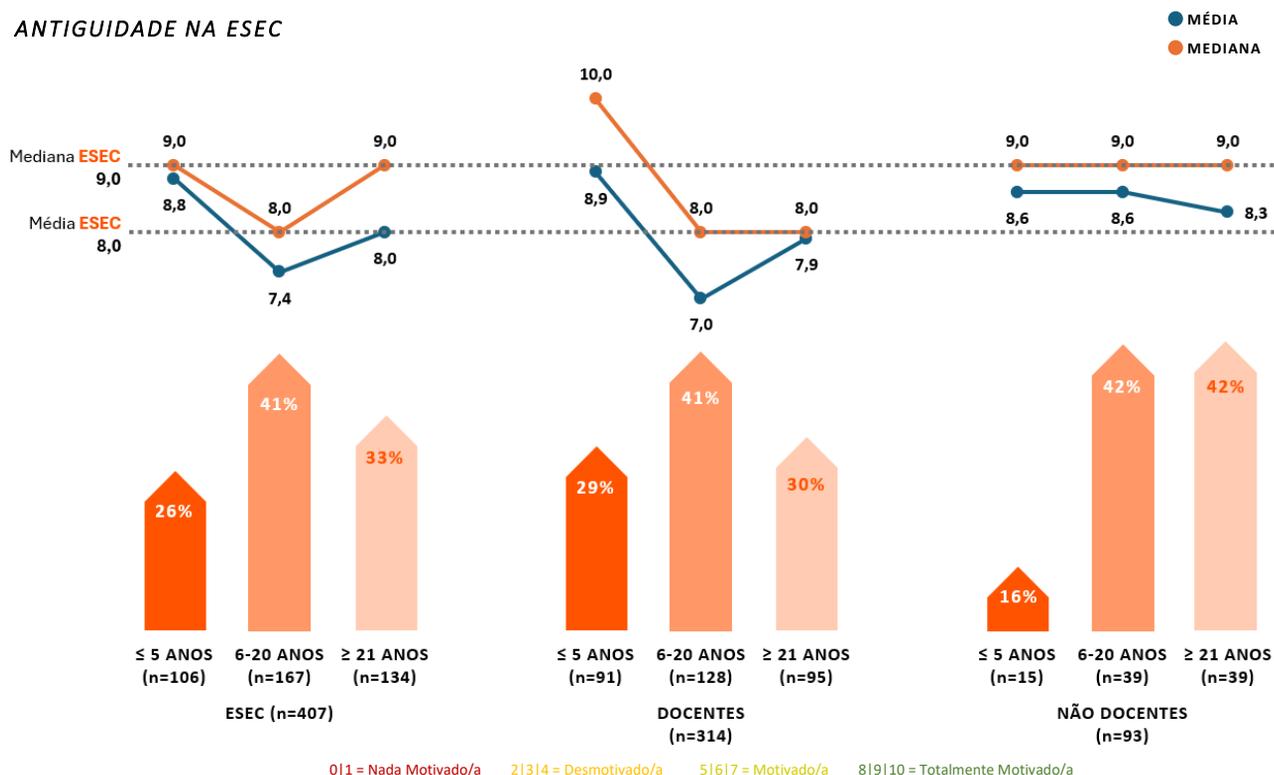
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da **ESEC** é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra uma **maior motivação** [(média de respostas = 8,8 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,4 face ao grupo de trabalhadores com 6 a 20 anos de tempo de serviço (**Motivado/a**)].

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se a mesma tendência no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 8,9 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,9 pontos face ao grupo de trabalhadores com 6 a 20 anos de tempo de serviço que regista um valor de resposta médio que recai no valor de escala **Motivado/a**).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



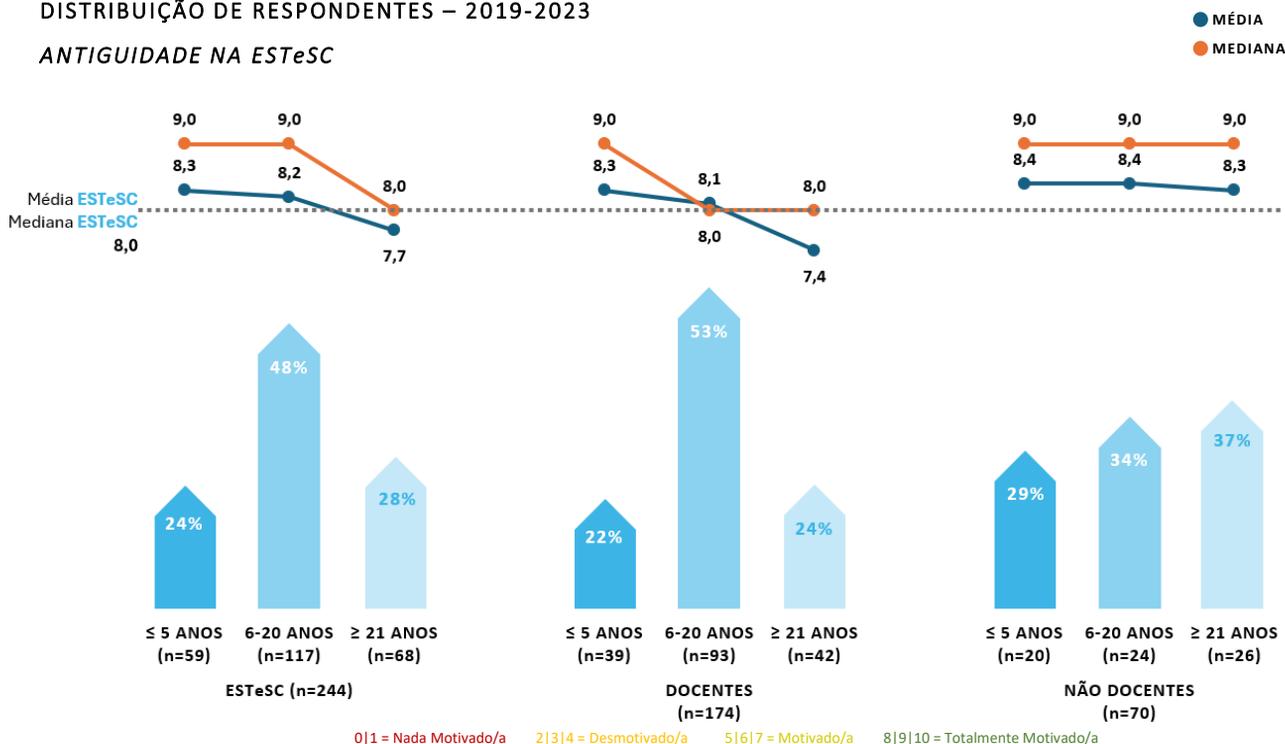
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTeSC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, de trabalhadores da **ESTeSC**, não é perceptível diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), sendo que são os trabalhadores com menor tempo de serviço os que apresentam maior motivação (média de respostas = 8,3 | **Totalmente Motivado/a**) na avaliação dos itens sobre a **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**.

A desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos de antiguidade não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



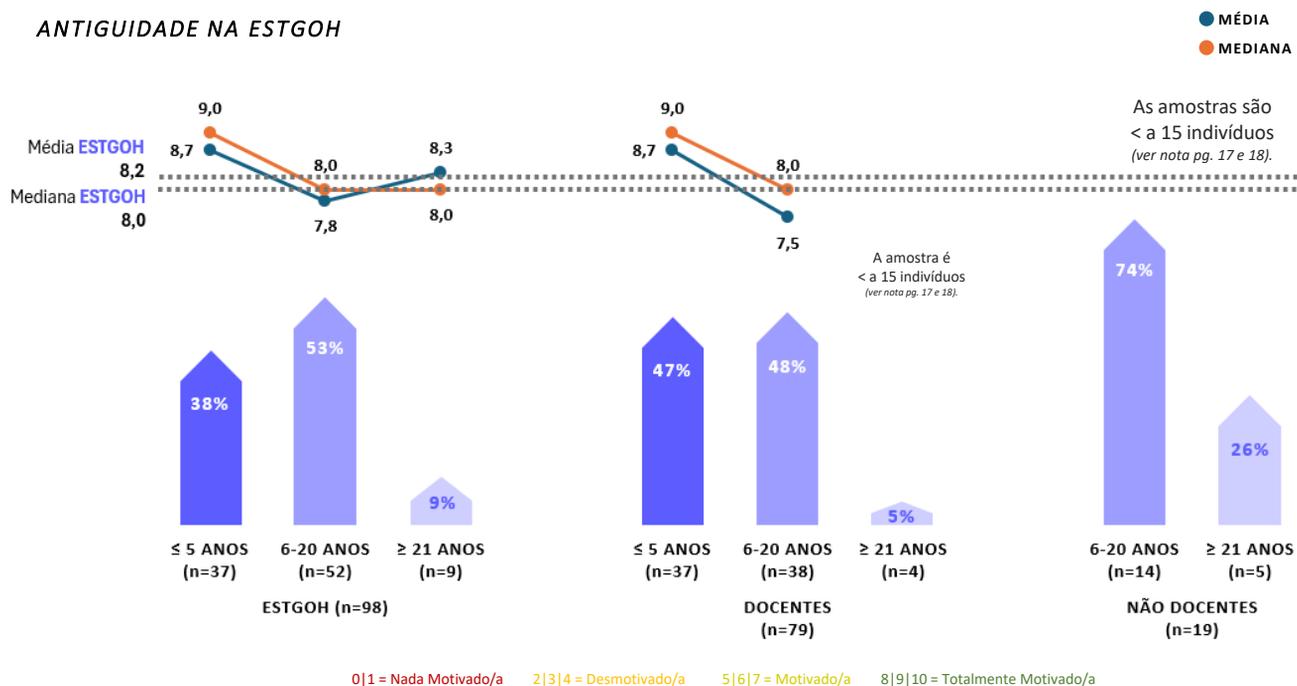
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTGOH



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, de trabalhadores da **ESTGOH**, não é perceptível diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), sendo que são os trabalhadores com **menor tempo de serviço** os que apresentam **maior motivação** (média de respostas = 8,7 | **Totalmente Motivado/a**) na avaliação dos itens sobre a **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**.

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se **diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 8,7 | **Totalmente Motivado/a**) com uma variação de 1,2 pontos face aos trabalhadores docentes com 6 a 20 anos de tempo de serviço que registam um valor de resposta médio que recai no valor de escala **Motivado/a**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



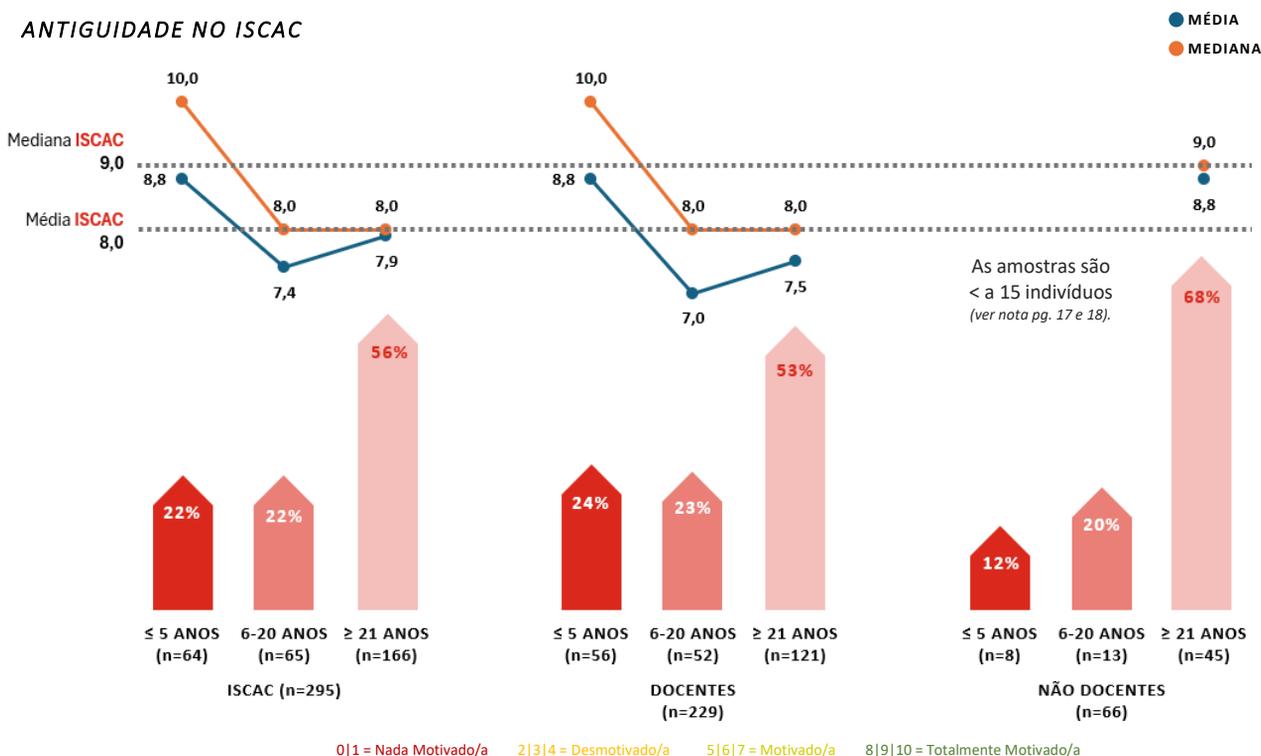
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISCAC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores do **ISCAC** é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 8,8 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,4 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com 6 a 20 anos de tempo de serviço - **Motivado/a**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se a mesma tendência no grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 8,8 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,8 pontos face ao grupo de trabalhadores com 6 a 20 anos de tempo de serviço que regista um valor de resposta médio que recai no valor de escala **Motivado/a**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



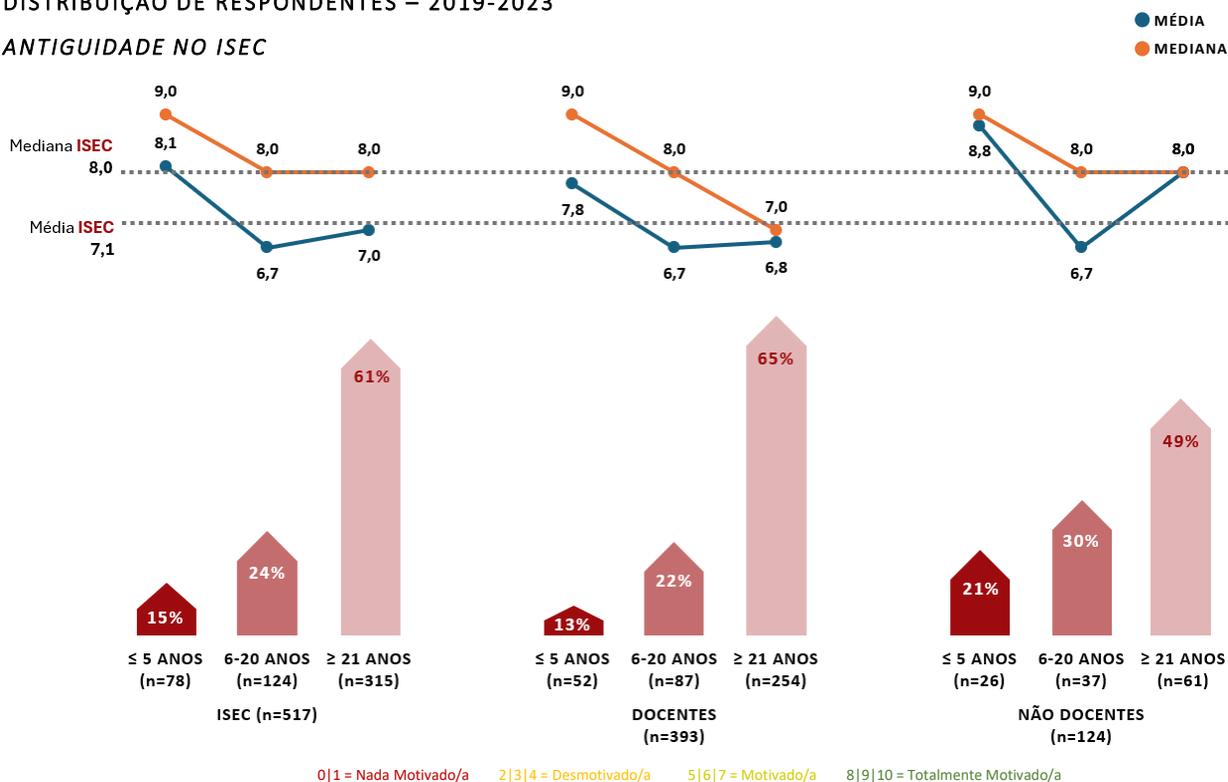
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas de trabalhadores do **ISEC**, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, é **percetível a diferença de opinião** (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) **por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade)**, nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra uma **maior motivação** (média de respostas = 8,1 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 1,4 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com 6 a 20 anos de tempo de serviço - **Motivado/a**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se a mesma tendência para docentes e não docentes:

- os trabalhadores **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** indicam uma **motivação superior** face aos docentes no intervalo de 6 a 20 anos de tempo de serviço (variação de 1,1 pontos na escala de Lickert - **Motivado/a**);
- os trabalhadores **não docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** indicam uma **maior motivação** (média de respostas = 8,8 | **Totalmente Motivado/a** | apresenta uma variação de 2,1 pontos na escala de Lickert face à resposta média dos trabalhadores com 6 a 20 anos de tempo de serviço - **Motivado/a**)

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.02 Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação



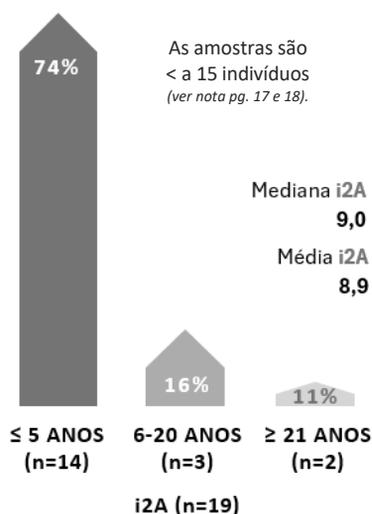
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre a Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



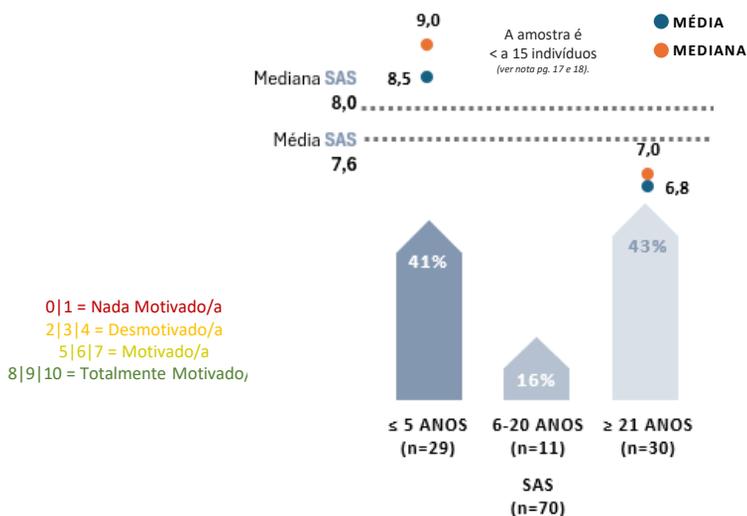
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2020-2023

ANTIGUIDADE NO i2A



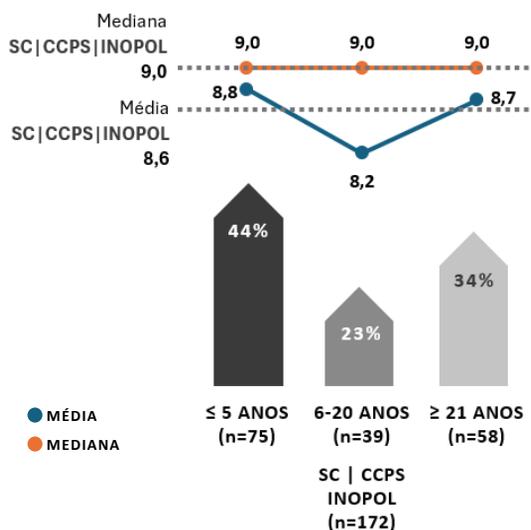
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SAS



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SC|CCPS|INOPOL



Melhoria Contínua
Formação
EQUIPA
mudança
INOVAÇÃO

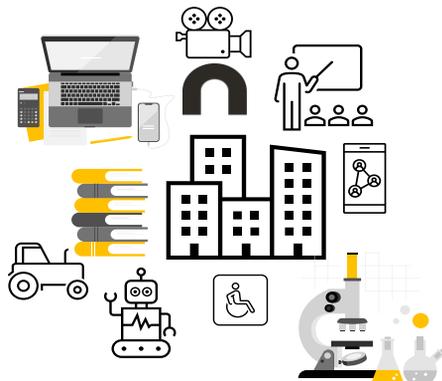
OBSERVAÇÕES:

Nos SAS, considerando o total de respostas recolhidas sobre a **Predisposição para a Aprendizagem Contínua e Inovação**, é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade):

são os trabalhadores mais recentes (≤ 5 anos) a demonstrar uma **maior motivação** (média de respostas = 8,5 | **Totalmente Motivado/a**, apresentando uma variação de 1,7 pontos face aos trabalhadores com ≥ 21 anos de antiguidade - **Motivado/a**).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



A avaliação da satisfação com os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é realizada através da opinião dos trabalhadores face aos seguintes 6 itens:

- Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
- Equipamentos informáticos disponíveis
- Equipamentos de comunicação disponíveis
- Condições das instalações/ infraestruturas
- Condições de higiene
- Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

Cada item é pontuado numa escala de *Lickert* de 0 a 10 valores:



0|1 = Nada Satisfeito/a

2|3|4 = Insatisfeito/a

5|6|7 = Satisfeito/a

8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais**05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) – Universo e Amostra**

Posto de Trabalho

ACESSIBILIDADES Bem-Estar
Ferramentas Tecnológicas Funcionalidade
Modernidade Instalações

Número de respondentes ao inquérito no conjunto dos 5 anos = 2.223 respostas submetidas

Decorrente do tratamento de *outliers* foram **excluídos 26 inquéritos**, todos referentes ao processo de **auscultação referente a 2023**, nomeadamente:

- i. 10 casos removidos de respondentes da ESEC, 2 casos removidos da ESTeSC e 14 casos removidos do ISEC;
- ii. 25 dos inquéritos removidos pertencem a trabalhadores docentes e 1 a trabalhador não docente.

Número de inquéritos válidos e considerados no tratamento dos dados relativos à dimensão **Características Funcionais = 2.197**

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão dos Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



Características como o género, a idade ou a antiguidade no IPC são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

Posto de Trabalho
ACESSIBILIDADES Bem-Estar
Ferramentas Funcionalidade
Tecnológicas Instalações
Modernidade

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

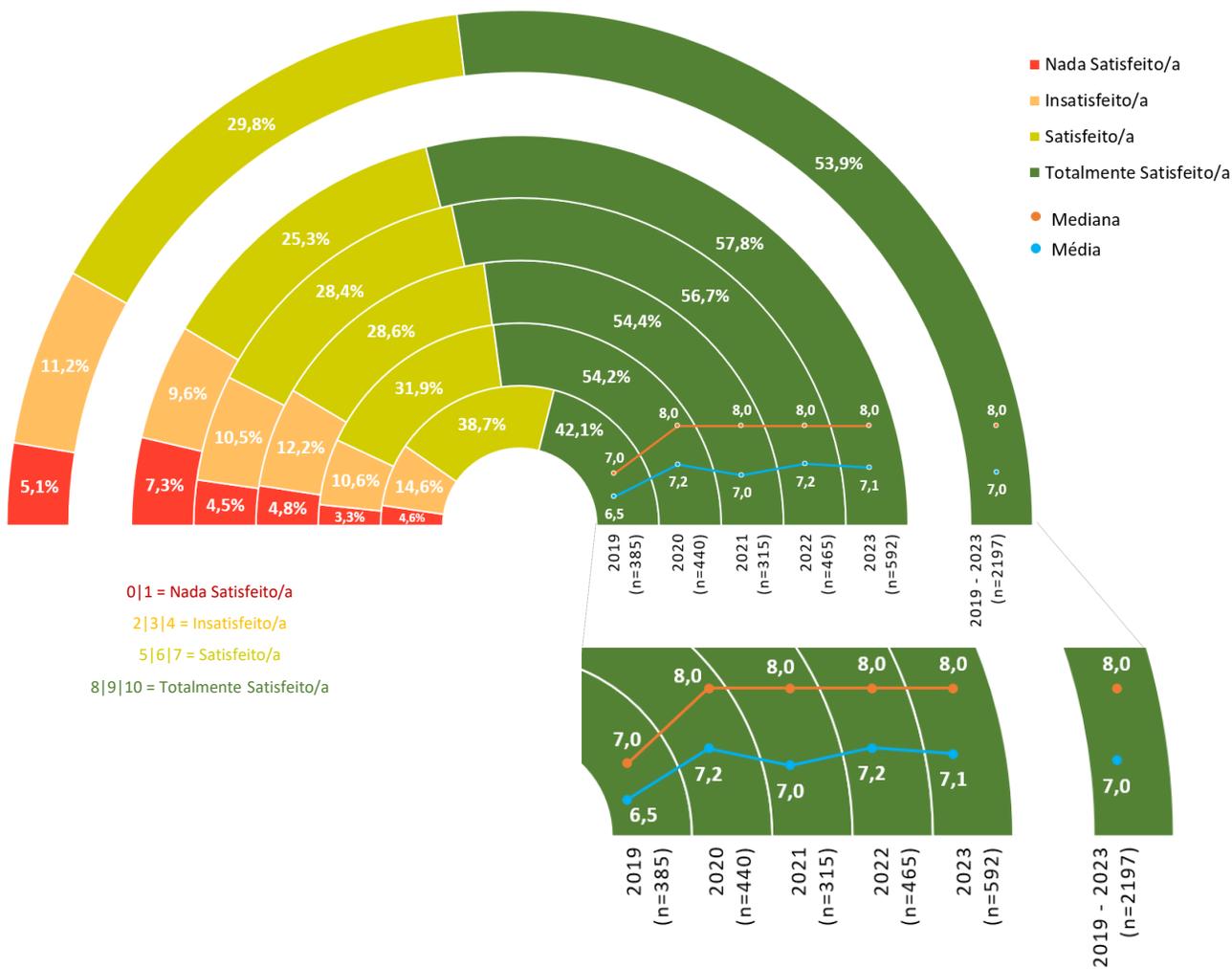
05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão dos Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

A maioria das respostas dos respondentes (IPC), na maioria dos 5 anos em análise, posiciona-se entre os valores 8 a 10 da escala de *Lickert* | **Totalmente Satisfeito/a**.

Os valores médios e os valores medianos observados anualmente demonstram que os trabalhadores percebem os itens avaliados na dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** de forma positiva.

Mediana: define-se como o valor da sucessão que tem tantas observações inferiores como superiores a ela (tem tantas observações à sua esquerda como à direita).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

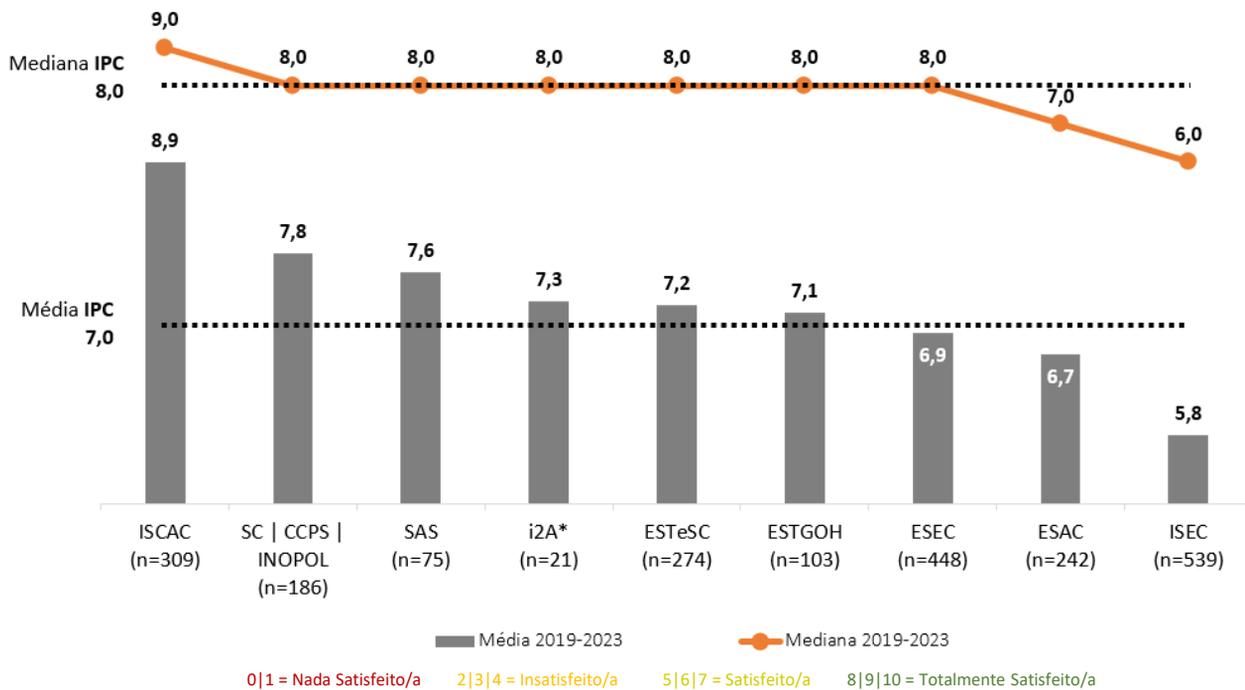
05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão dos Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



*Não há registo de resposta do i2A em 2019.

OBSERVAÇÕES:

Considerando, de forma desagregada por UO, o total de avaliações recolhidas entre 2019 e 2023, destaca-se que:

- i. a maioria das UO apresentam valores médios e medianos iguais ou superiores ao que se registam para a totalidade do IPC;
- ii. o **ISCAC** por ser a única UO que apresenta média a recair no valor da escala **Totalmente Satisfeito/a** e com mediana acima da registada para o IPC;
- iii. a **ESEC**, a **ESAC** e o **ISEC** apresentam os valores médios e medianos de satisfação com os itens de avaliação da dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** inferiores aos registados para a totalidade do IPC.

- ✓ Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
- ✓ Equipamentos informáticos disponíveis
- ✓ Equipamentos de comunicação disponíveis
- ✓ Condições das instalações/ infraestruturas
- ✓ Condições de higiene
- ✓ Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

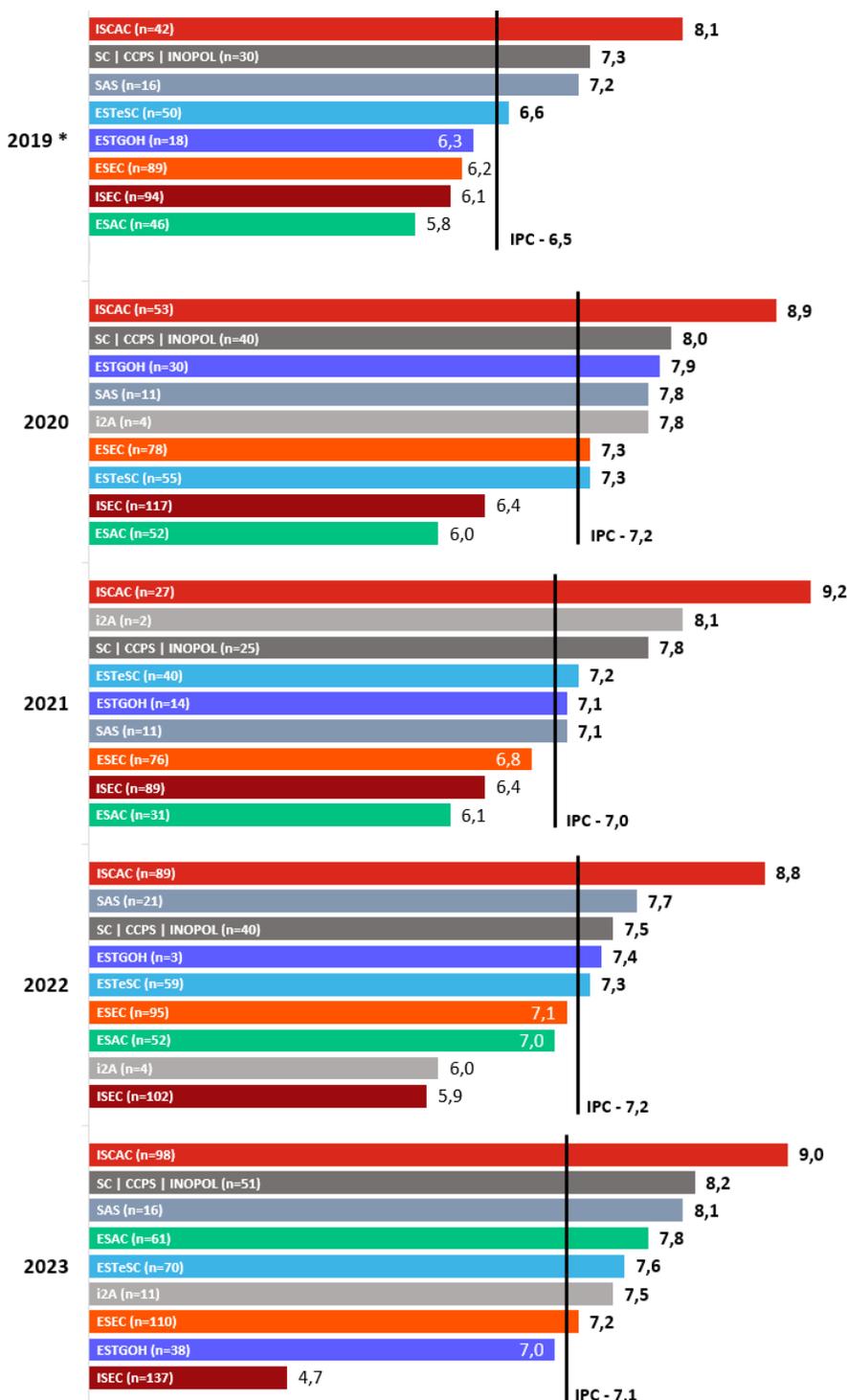
05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Como se posicionam os trabalhadores do IPC face à dimensão dos Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

É esta opinião constante ao longo dos 5 anos em análise?

E quando desagregada por UO e Serviços?



OBSERVAÇÕES:

Pela análise dos valores médios obtidos para a dimensão **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**, ao longo dos cinco anos e por Unidade Orgânica, é de salientar que:

i. o **ISCAC**, os **SC|CCPS|INOPOL**, os **SAS** e a **ESTeSC** são as UO que registam médias iguais ou superiores à media global do IPC nos 5 anos em análise;

ii. a avaliação do **ISCAC** é constante de ano para ano, sendo a única UO com valores médios enquadrados no valor da escala de *Lickert* | **Totalmente Satisfeito/a**, nos 5 anos em análise;

iii. os trabalhadores (respondentes) do **ISEC** são os únicos que demonstram uma perceção média sobre os **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**, inferior à média global da perceção geral dos trabalhadores das UO, em todos os anos em análise.

0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Não há registo de respostas do i2A em 2019

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

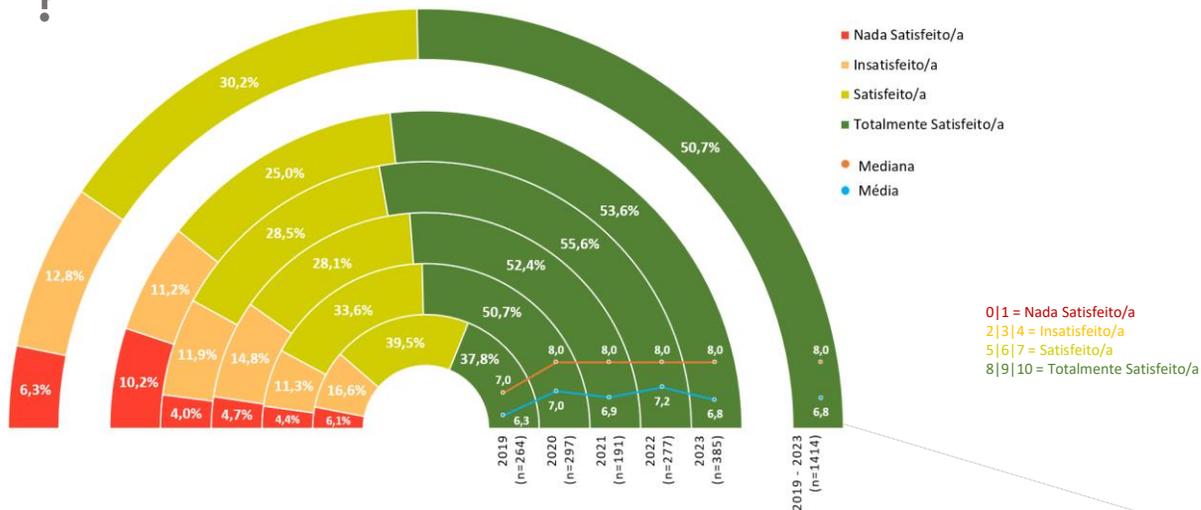
05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



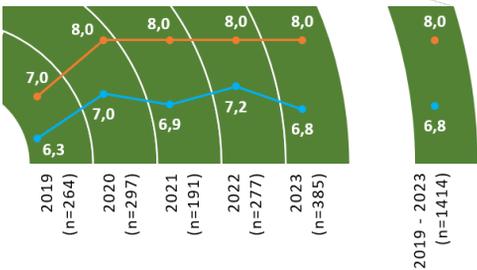
A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

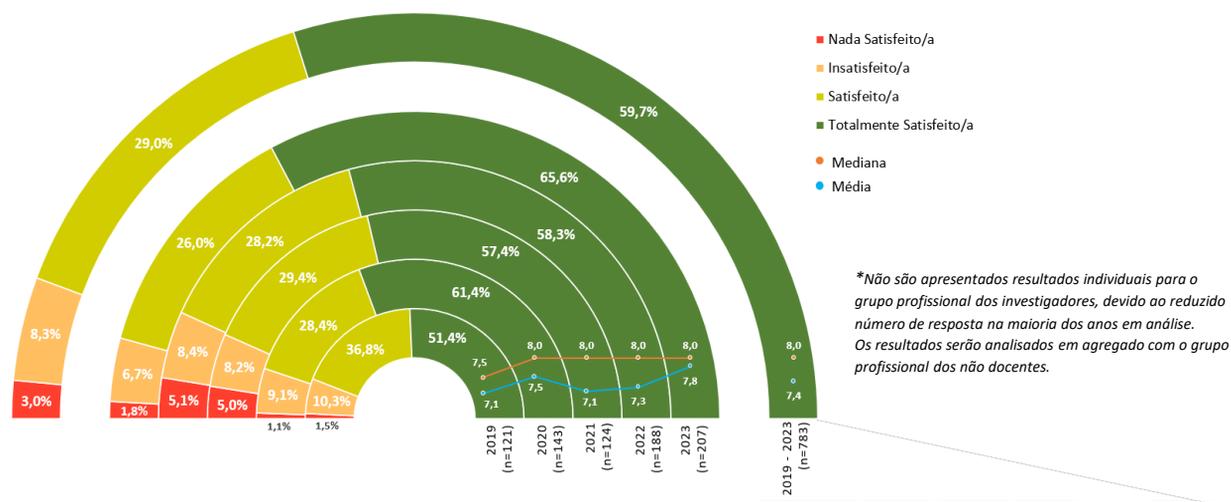
Grupo Profissional - DOCENTE



Ambos os grupos profissionais registam a maioria das respostas no intervalo da escala de 8 a 10 (**Totalmente Satisfeito/a**), sendo, no entanto evidente, que são os profissionais não docentes os que ao longo dos 5 anos pontuam de forma mais positiva os itens de avaliação dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**, registando **valores médios ligeiramente mais elevados**, face ao profissionais docentes.



Grupo Profissional - NÃO DOCENTE INVESTIGADORES*



*Não são apresentados resultados individuais para o grupo profissional dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Os resultados serão analisados em agregado com o grupo profissional dos não docentes.



Nas avaliações do grupo profissional dos trabalhadores **não docentes** é de salientar a concentração de 65,6% das respostas no valor da escala de **Lickert | Totalmente Satisfeito/a** no ano de **2023**.

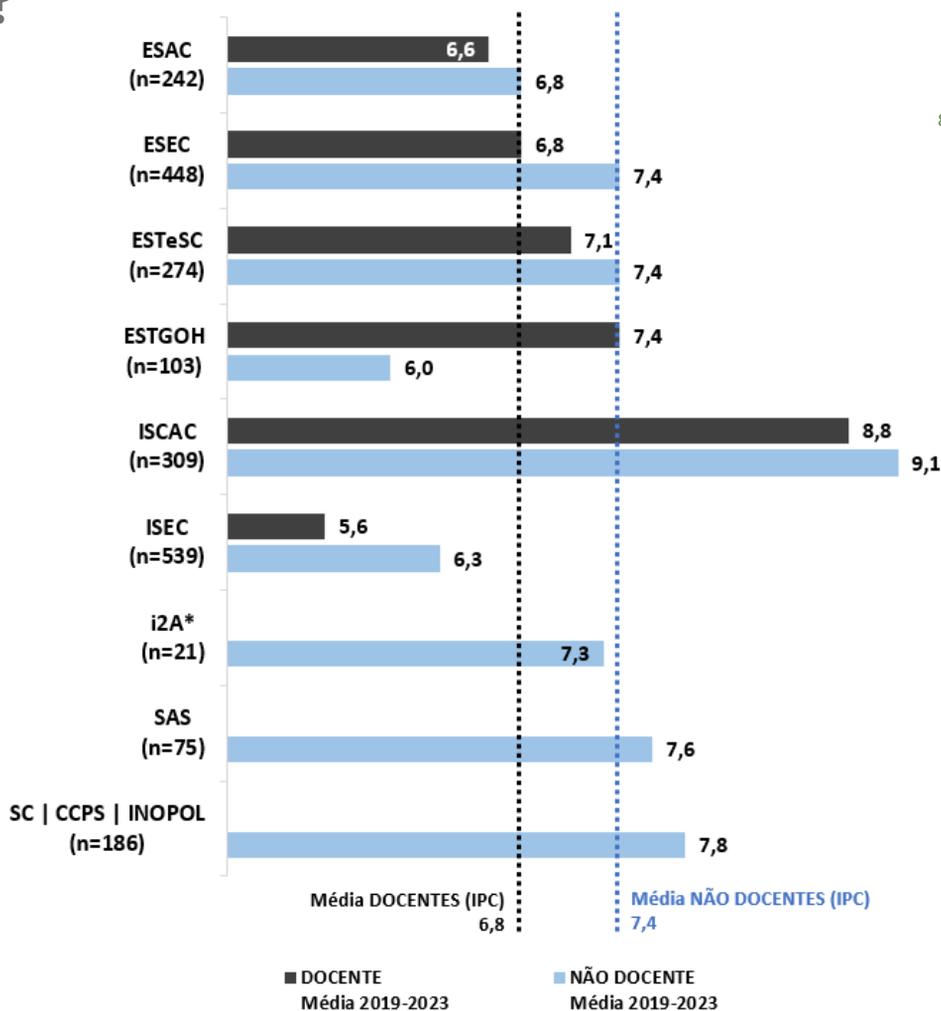
05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Para o i2A foram analisados em conjunto os dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores, devido ao reduzido número de resposta na maioria dos anos em análise. Não há registo de respostas relativas ao i2A em 2019.

**Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos grupos profissionais.

OBSERVAÇÕES:

A desagregação dos valores médios globais para o período de referência, por Unidade Orgânica e grupo profissional, evidencia que:

- na **ESAC**, na **ESEC**, na **ESTeSC**, no **ISCAC** e no **ISEC** não há diferenças significativas** nos valores médios de resposta apurados para os dois grupos profissionais face à dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**;
- na **ESTGOH** existe uma variação** de 1,4 pontos da escala de *Lickert* com registo de pontuações médias **mais altas** no grupo profissional dos docentes face ao grupo profissional dos não docentes;
- o **ISCAC** regista as pontuações médias **mais elevadas**, de entre todas as UO, e ambos os grupos profissionais manifestam **Total Satisfação** com a dimensão **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)

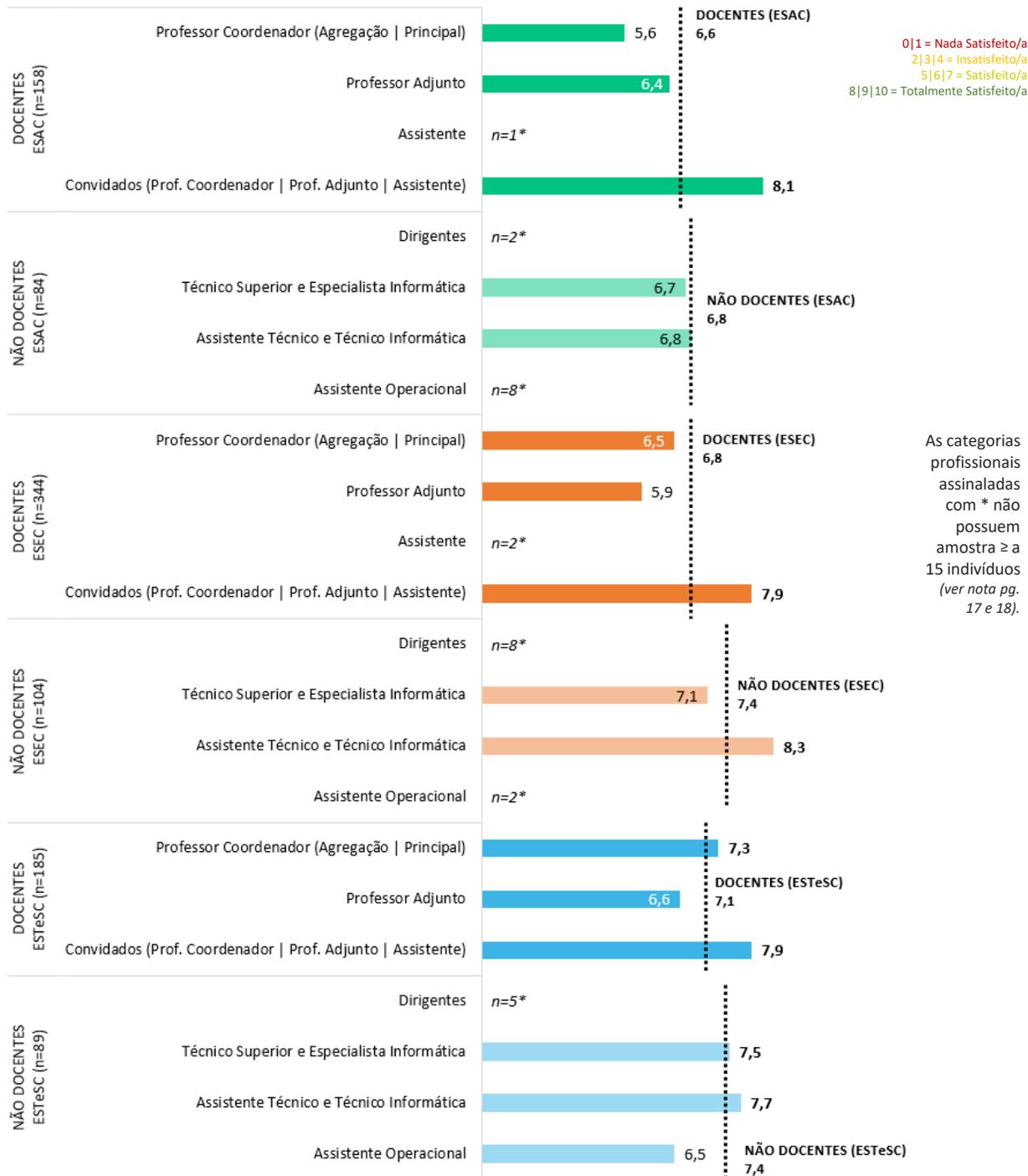


A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



DADOS AGREGADOS 2019-2023



Ver análise nas páginas 183 e 184

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

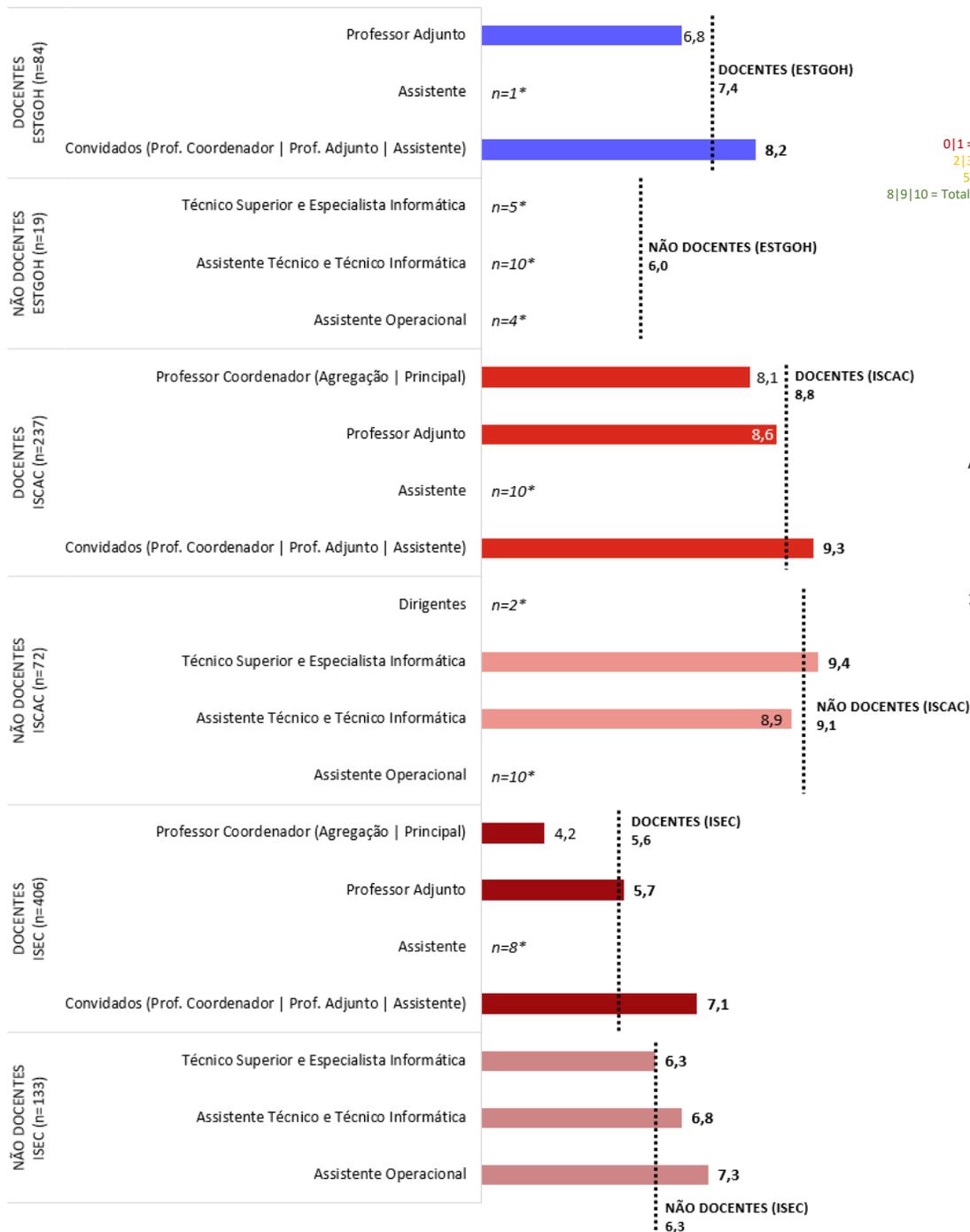
05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

DADOS AGREGADOS 2019-2023



0|1 = Nada Satisfeito/a
 2|3|4 = Insatisfeito/a
 5|6|7 = Satisfeito/a
 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

As categorias profissionais assinaladas com * não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

Ver análise nas páginas 183 e 184

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

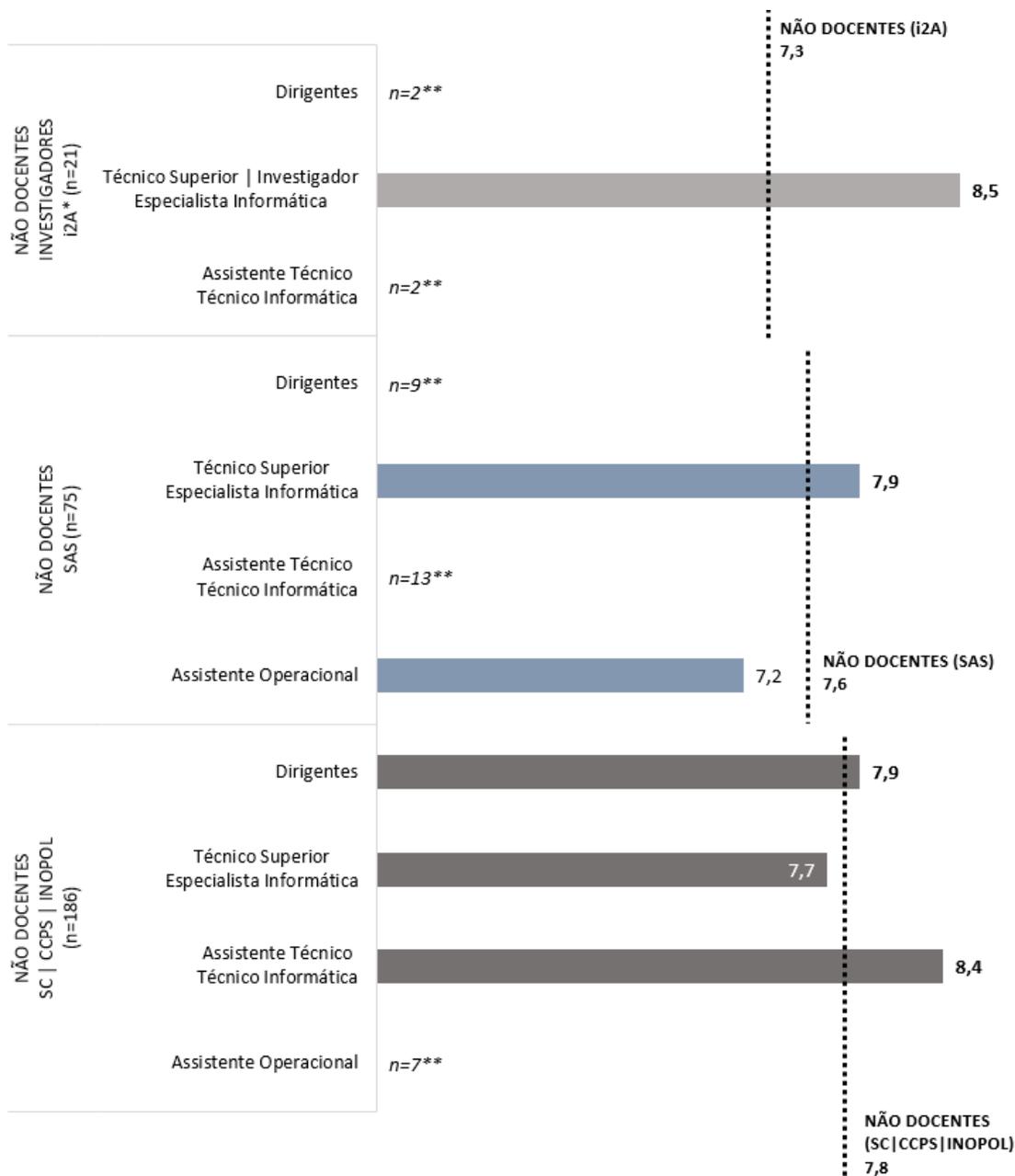
05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?

DADOS AGREGADOS 2019-2023



As categorias profissionais assinaladas com ** não possuem amostra ≥ a 15 indivíduos (ver nota pg. 17 e 18).

0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

Ver análise na página 184

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

Os resultados apresentados nos gráficos das páginas 180 e 181, agregados para o conjunto dos 5 anos em análise (2019 a 2023), evidenciam a existência de diferenças na opinião dos docentes relativamente à dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** de acordo com:

- i. a sua categoria profissional;
- ii. a UOE a que pertencem.

As UOE que registam os **valores médios globais mais elevados** na opinião dos **docentes** sobre a dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** são o **ISCAC** (8,8 | *Totalmente Satisfeito/a*) e a **ESTGOH** (7,4 | *Satisfeito/a*).

As **categorias profissionais** que registam as **médias de resposta mais elevadas** face à dimensão em análise, por UOE, são:

ISCAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **9,3**;

ESTGOH = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,2**;

ESAC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **8,1**;

ESEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,9**;

ESTeSC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,9**;

ISEC = Convidados (Prof. Coordenador | Professor Adjunto | Assistente) | **7,1**.

As **categorias profissionais** que mais se **afastam para valores inferiores à média global do grupo profissional** dos docentes, por UOE, são:

ISCAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **8,1** (variação* de 1,2);

ESTGOH = Professores Adjuntos | **6,8** (variação* de 1,4);

ESTeSC = Professores Adjuntos | **6,6** (variação* de 1,3);

ESEC = Professores Adjuntos | **5,9** (variação* de 2,0);

ESAC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **5,6** (variação* de 2,5);

ISEC = Professores Coordenadores (Agregação | Principal) | **4,2** (variação* de 2,9).

Em todas as UOE há diferenças relevantes* na perceção dos docentes por categoria profissional, sendo o **ISEC** que regista a maior diferença entre a categoria profissional com a média de satisfação mais elevada e a média de satisfação mais reduzida

0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

*Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert numa das categorias profissionais.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



A perceção sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) é semelhante entre grupos profissionais?

E entre categorias profissionais?



OBSERVAÇÕES:

A desagregação de dados por categoria profissional dos **não docentes** também salienta diferenças na opinião relativa à dimensão **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**, considerando o período total em análise – **2019 a 2023**, nomeadamente: na **ESEC**, na **ESTeSC** e no **ISEC**.

Nas restantes UO não se registam diferenças assinaláveis* na opinião entre trabalhadores de categorias profissionais diferentes.

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais elevado**:

ISCAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **9,4**;

SC|CCPS|INOPOL = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,4**;

ESEC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,3**;

SAS = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,9**;

ESTeSC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **7,7**;

ISEC = Assistente Operacional | **7,3**;

ESAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **6,8**.

0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

**Considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Likert numa das categorias profissionais.*

Identifica-se, por UO, a **categoria profissional** que regista o **valor médio mais reduzido**:

ISCAC = Assistente Técnico + Técnico de Informática | **8,9**;

SC|CCPS|INOPOL = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,7**;

SAS = Assistente Operacional | **7,2**;

ESEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **7,1** (variação* de 1,2);

ESAC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,7**;

ESTeSC = Assistente Operacional | **6,5** (variação* de 1,2);

ISEC = Técnico Superior + Especialista de Informática | **6,3** (variação* de 1,0).

As amostras registadas para cada categoria profissional dos não docentes na **ESTGOH** e no **i2A** não permitem esta análise (ver nota pg. 17 e 18).

- ✓ Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
- ✓ Equipamentos informáticos disponíveis
- ✓ Equipamentos de comunicação disponíveis
- ✓ Condições das instalações/ infraestruturas
- ✓ Condições de higiene
- ✓ Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)

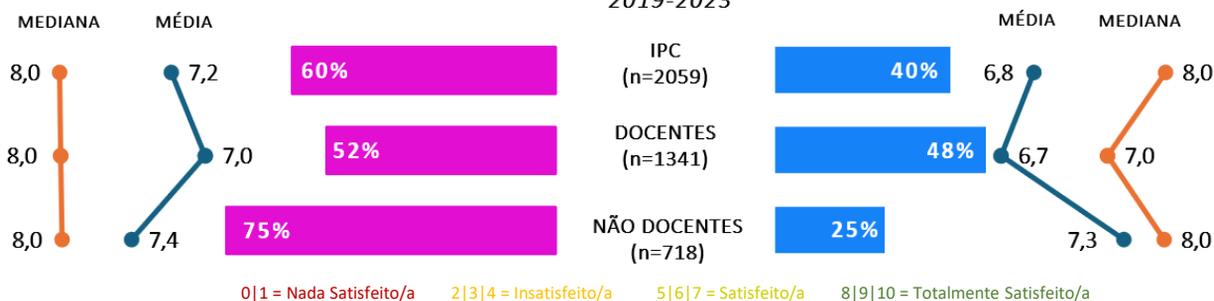


Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO 2019-2023



OBSERVAÇÕES:

O género é uma variável que não influencia a opinião dos respondentes face à dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**. Também não existem diferenças de opinião significativas por género quando é considerada a variável grupo profissional.

Quando os dados são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por género (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*), localiza-se:

- no **i2A**: as trabalhadoras do género feminino apresentam uma média de respostas mais elevada (7,7 | **Satisfeito/a**) que os trabalhadores face à dimensão dos **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** | variação de 1,5 pontos na escala de *Lickert*;
- na **ESAC**: os trabalhadores docentes (género masculino) registam um valor médio de respostas mais elevado (7,4 | **Satisfeito/a**) que as trabalhadoras docentes (género feminino) | variação de 1,2 pontos na escala de *Lickert*;
- na **ESTeSC**: as trabalhadoras docentes (género feminino) registam um valor médio de respostas mais elevado (7,6 | **Satisfeito/a**) que os trabalhadores docentes (género masculino) – 7,6 (**Satisfeito/a**) | variação de 1,0 ponto na escala de *Lickert*;
- na **ESTGOH**: as trabalhadoras não docentes (género feminino) registam um valor médio de respostas mais elevado – 6,1 (**Satisfeito/a**) que os trabalhadores não docentes (género masculino) – 4,8 (**Insatisfeito/a**) | variação de 1,3 pontos na escala de *Lickert*;
- no **ISEC**: os trabalhadores não docentes (género masculino) registam um valor médio de respostas mais elevado (7,2 | **Satisfeito/a**) que as trabalhadoras não docentes (género feminino) | variação de 1,3 valores na escala de *Lickert*.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)

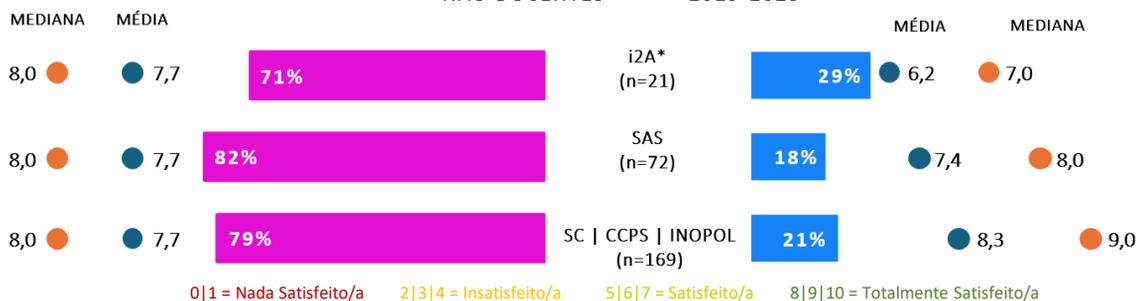


Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO NÃO DOCENTES 2019-2023



*Para o i2A foi considerado o conjunto de dados relativos ao grupo profissional dos não docentes e dos investigadores. Não há registo de respostas do i2A em 2019.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO ESAC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO ESEC 2019-2023



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ESTeSC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ESTGOH 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ISCAC 2019-2023



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES POR GÉNERO

ISEC 2019-2023



05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



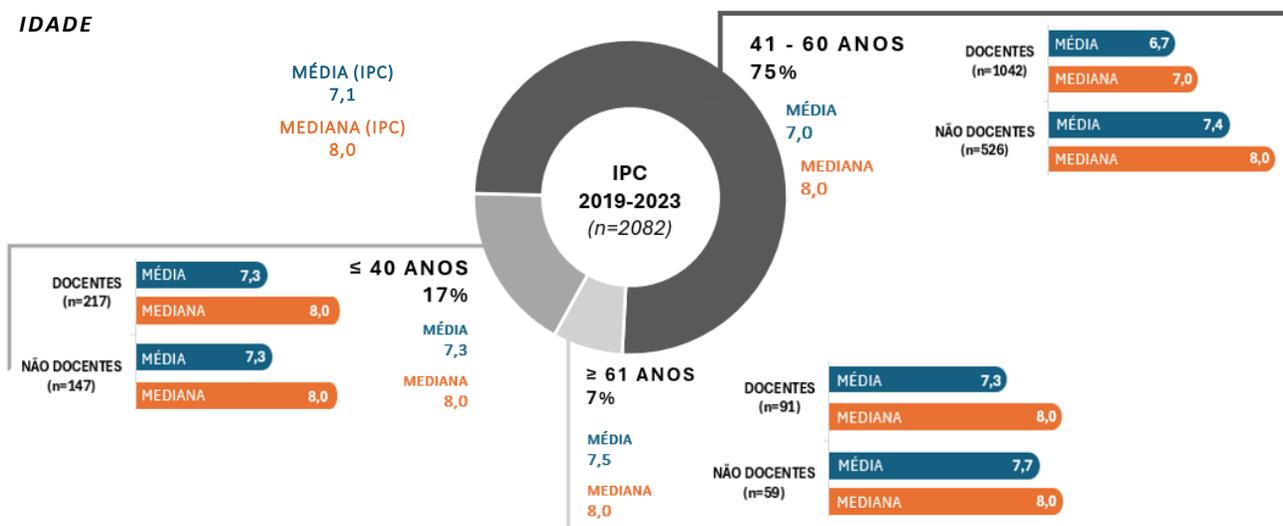
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - IPC

IDADE



0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES:

Considerando a totalidade de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 não são perceptíveis diferenças significativas de opinião por intervalo de idade.

Também não se verificam diferenças significativas quando os dados são desagregados por grupo profissional e intervalo de idade.

- ✓ Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
- ✓ Equipamentos informáticos disponíveis
- ✓ Equipamentos de comunicação disponíveis
- ✓ Condições das instalações/ infraestruturas
- ✓ Condições de higiene
- ✓ Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



0|1 = Nada Satisfeito/a
2|3|4 = Insatisfeito/a
5|6|7 = Satisfeito/a
8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES:

Quando os dados da opinião dos trabalhadores face à dimensão **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** são desagregados por UO, a existência de diferenças assinaláveis por intervalo de idade (*considerando uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert*) localiza-se:

- i. na **ESAC**: os trabalhadores com ≤ 40 anos são os que registam **maior satisfação** com esta dimensão (média de respostas = 7,8 | **Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos de idade** (média de respostas = 6,4 | **Satisfeito/a**) em 1,4 pontos na escala de *Lickert*;
- ii. na **ESEC**: os trabalhadores com ≥ 61 anos são os que registam **maior satisfação** com esta dimensão (média de respostas = 8,1 | **Totalmente Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com ≤ 40 anos (média de respostas = 6,8 | **Satisfeito/a**) em 1,3 pontos na escala de *Lickert*;
- iii. na **ESTGOH**: os trabalhadores com ≤ 40 anos são os que registam **maior satisfação** com os **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** (média de respostas = 9,0 | **Totalmente Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com ≥ 61 anos (média de respostas = 4,9 | **Insatisfeito/a**) em 4,1 pontos na escala de *Lickert*;
- iv. no **ISCAC**: replicando a tendência da maioria das UOE anteriores, são os trabalhadores com ≤ 40 anos os que registam **maior satisfação** (média de respostas = 9,3 | **Totalmente Satisfeito/a**), registando uma variação de 1,1 pontos na escala de *Lickert* face aos trabalhadores com idade ≥ 61 anos ;
- v. e por fim, no **i2A**: os trabalhadores com ≤ 40 anos são os que registam **maior satisfação** com as os **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** (média de respostas = 7,9 | **Satisfeito/a**), afastando-se dos trabalhadores com **41 a 60 anos de idade** (média de respostas = 6,8 | **Satisfeito/a**) em 1,1 pontos na escala de *Lickert*.

Posto de Trabalho
ACESSIBILIDADES Bem-Estar
Ferramentas Funcionalidade
Tecnológicas Instalações
Modernidade

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



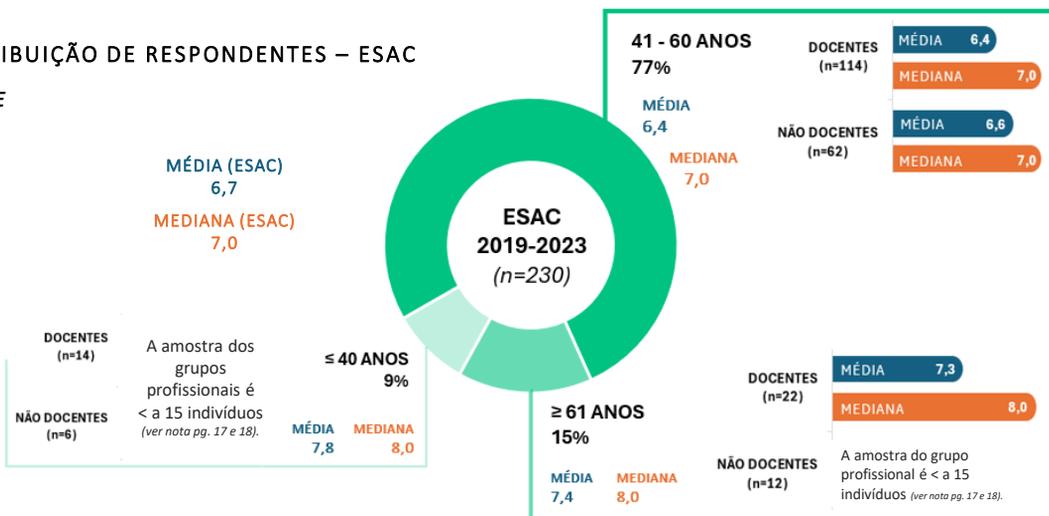
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESAC

IDADE



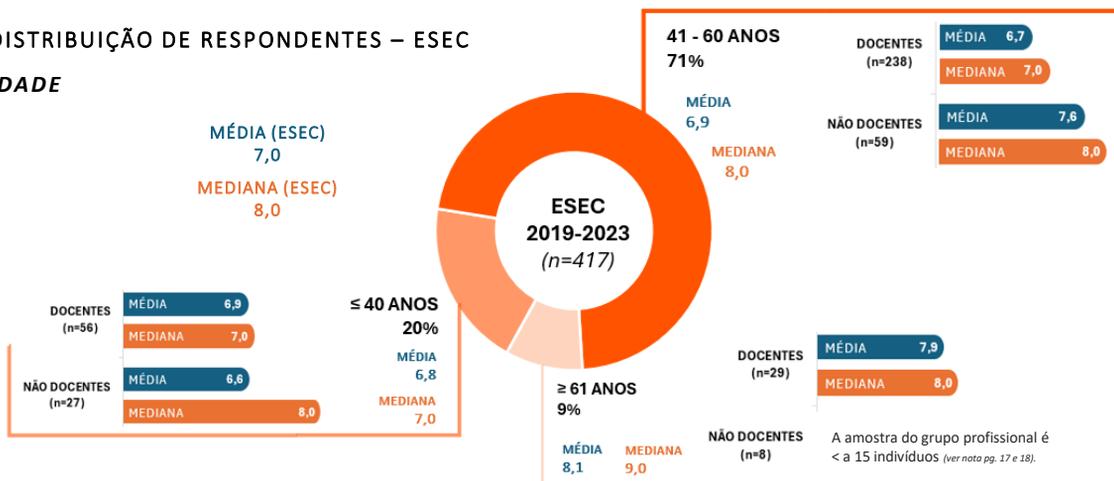
0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES:

Na **ESAC**, a desagregação dos dados por grupo profissional em cada um dos intervalos etários não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESEC

IDADE



0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

OBSERVAÇÕES:

Na **ESEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional verifica-se que no intervalo etário de trabalhadores com **≥ 61 anos**, são os trabalhadores **não docentes** registam um **valor médio de respostas mais elevado (Totalmente Satisfeito/a)** face aos **docentes** com um valor médio de resposta que recai sobre o valor de escala **Satisfeito/a**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



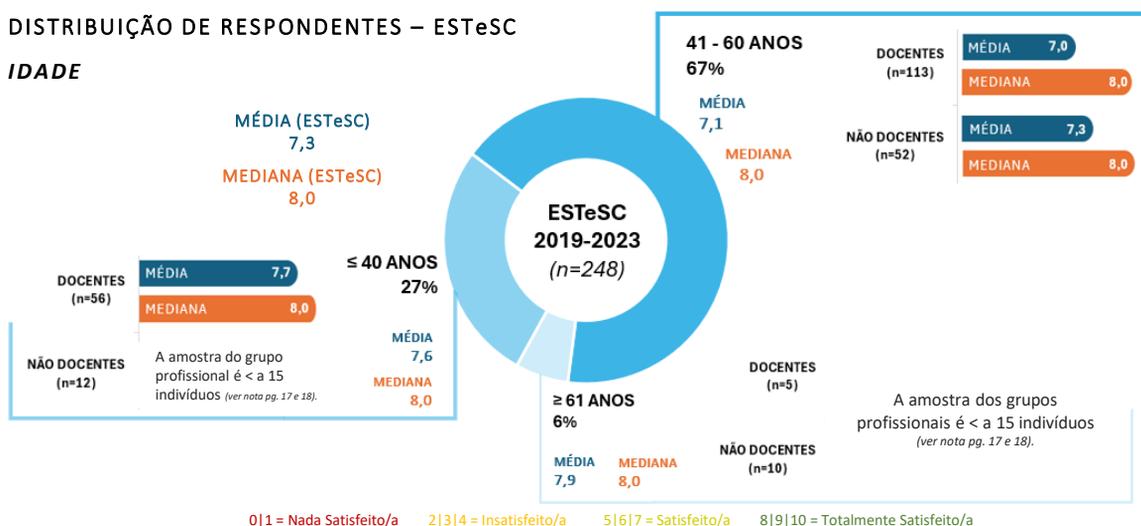
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTeSC

IDADE

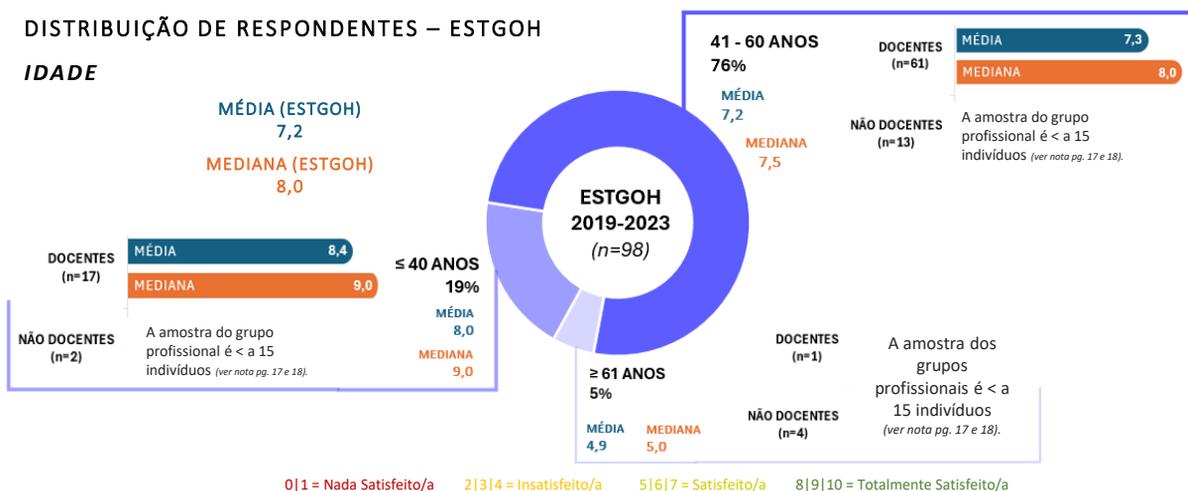


OBSERVAÇÕES:

Na **ESTeSC**, a desagregação dos dados por grupo profissional não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ESTGOH

IDADE



OBSERVAÇÕES: Na **ESTGOH** a opinião entre grupos profissionais é diferente em dois dos três intervalos etários:

- i. os trabalhadores **docentes** com ≤ 40 anos registam um **valor médio de respostas mais elevado (8,4 | Totalmente Satisfeito/a)** do que os trabalhadores **não docentes**;
- ii. os trabalhadores **não docentes** com ≥ 61 anos registam um **valor médio de respostas ligeiramente mais elevado** (do que os trabalhadores **docentes**).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



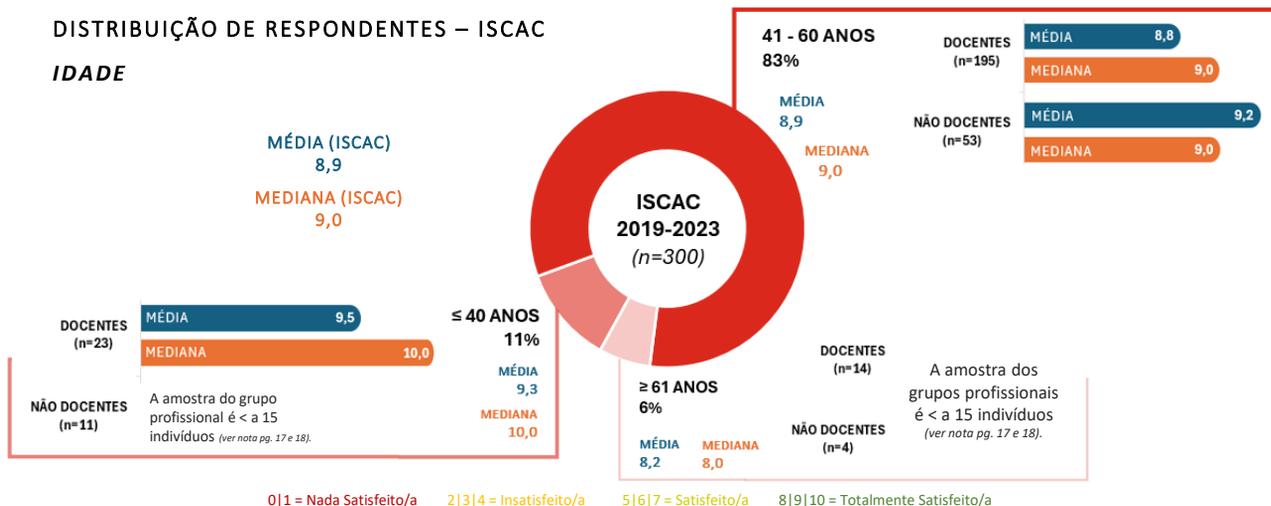
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISCAC

IDADE

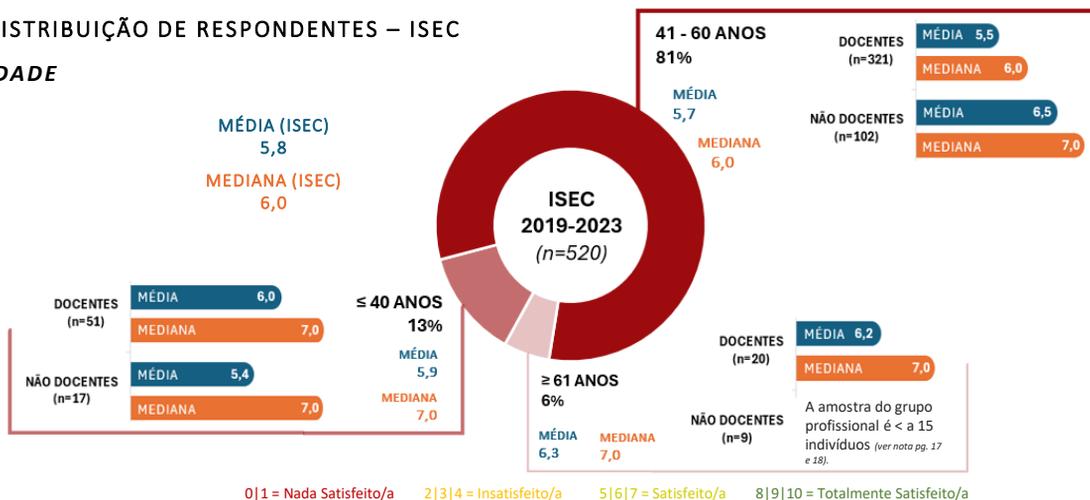


OBSERVAÇÕES:

No **ISCAC**, a desagregação dos dados por grupo profissional não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – ISEC

IDADE



OBSERVAÇÕES:

No **ISEC**, com a desagregação dos dados por grupo profissional, apenas há a assinalar a variação de 1,0 ponto médio na escala de *Lickert*, na opinião dos trabalhadores **não docentes** com idades compreendidas entre **41 e 60 anos (Satisfeito/a)** face aos trabalhadores **docentes**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



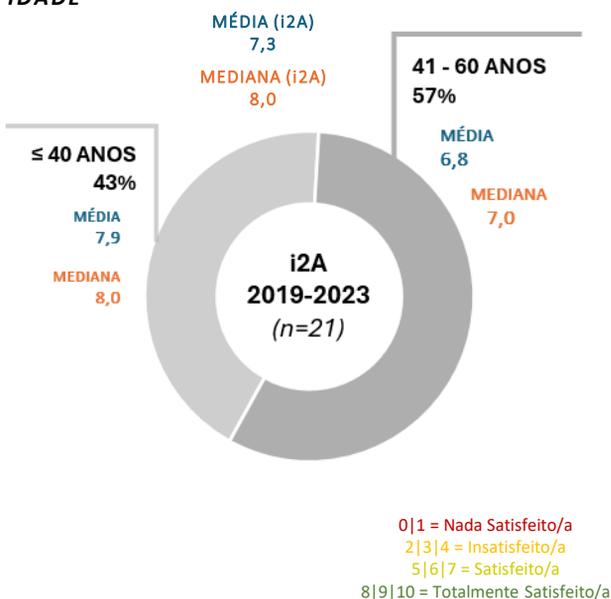
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

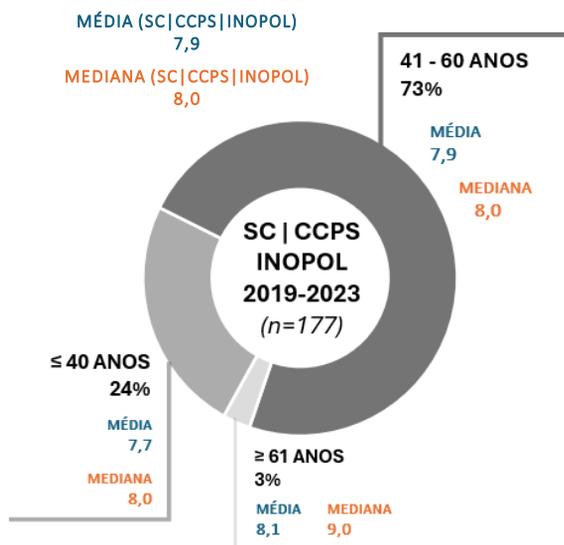
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – i2A

IDADE



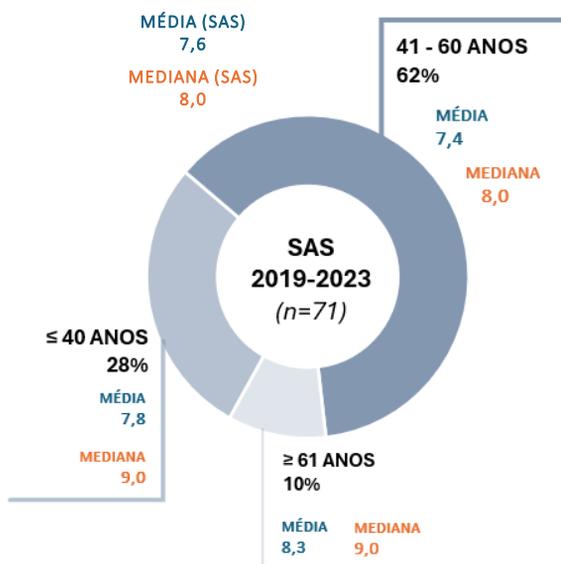
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES SC|CCPS|INOPOL

IDADE



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – SAS

IDADE



- Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**
- ✓ Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
 - ✓ Equipamentos informáticos disponíveis
 - ✓ Equipamentos de comunicação disponíveis
 - ✓ Condições das instalações/ infraestruturas
 - ✓ Condições de higiene
 - ✓ Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



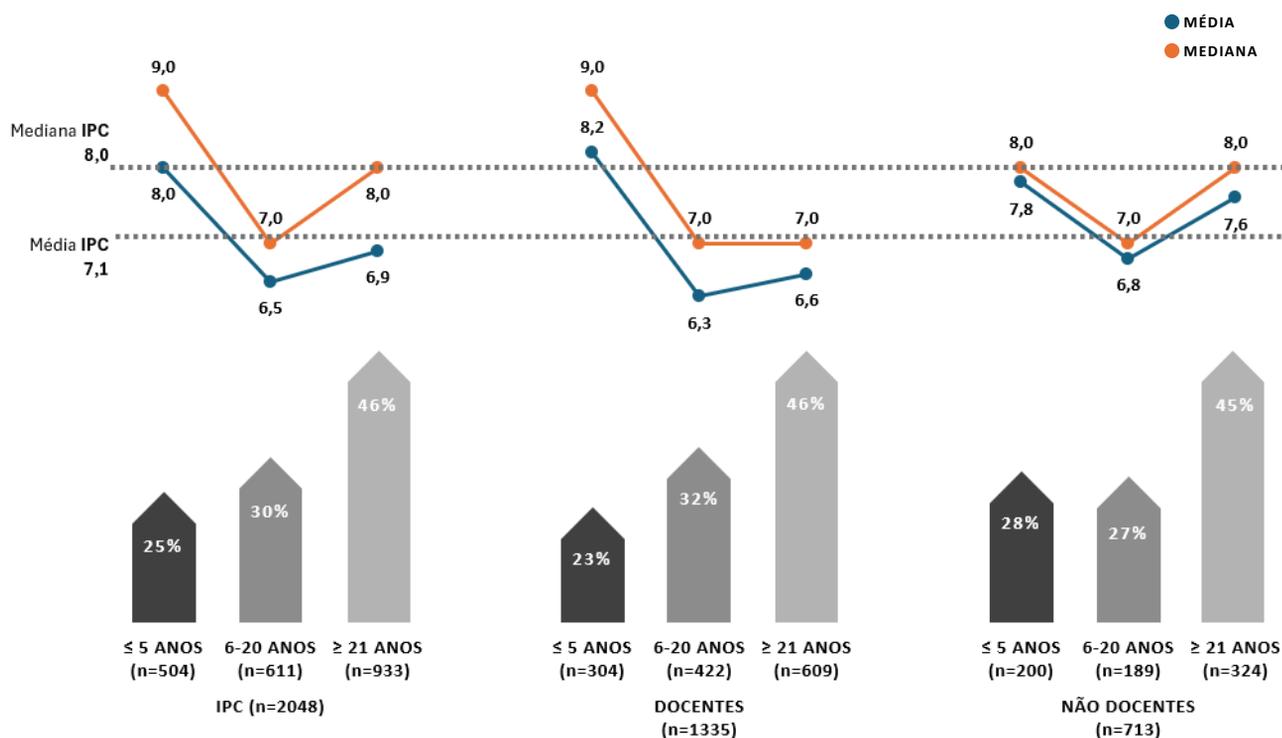
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO IPC|UO



0|1 = Nada Satisfeito/a 2|3|4 = Insatisfeito/a 5|6|7 = Satisfeito/a 8|9|10 = Totalmente Satisfeito/a

Posto de Trabalho
 ACESSIBILIDADES Bem-Estar
 Ferramentas Funcionalidade
 Tecnológicas Instalações
 Modernidade

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, são perceptíveis diferenças de opinião por intervalo de tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço**, o que apresenta o **valor médio de respostas mais elevado** face à dimensão **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**.

Também se verificam diferenças (*considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço*) quando desagregados os dados por grupo profissional, designadamente que:

- i. é o grupo profissional dos **docentes** com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que regista **maior satisfação** [média de respostas = 8,2 | **Totalmente Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 2,1 pontos na escala de *Lickert* face aos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade no IPC (média de respostas = 6,3 | **Satisfeito/a**)];
- ii. no grupo profissional dos **não docentes** a tendência verificada é a mesma – o valor médio de respostas mais elevado é dos trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** (média de respostas = 7,8 | **Satisfeito/a**) afastando-se em 1,0 ponto na escala de *Lickert* em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade no IPC).

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 e desagregando as respostas por UO verifica-se que:

- i. é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** que, **na maioria das UO**, apresenta **maior satisfação** com a dimensão **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**. Excecionam-se o **i2A**, os **SC|CCPS|INOPOL** e os **SAS** em que os trabalhadores **mais satisfeitos** são os que têm mais tempo de ligação ao IPC (**≥ 21 anos**);
- ii. é o grupo de trabalhadores no intervalo de **6 a 20 anos de antiguidade** que na **ESAC**, na **ESEC** e no **ISEC** regista **valores médios de satisfação mais reduzidos** com os **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)**;
- iii. na **ESTeSC**, na **ESTGOH** e no **ISCAC** são os trabalhadores com mais tempo de ligação ao IPC (**≥ 21 anos**) os que registam os **valores médios de satisfação mais reduzidos**.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



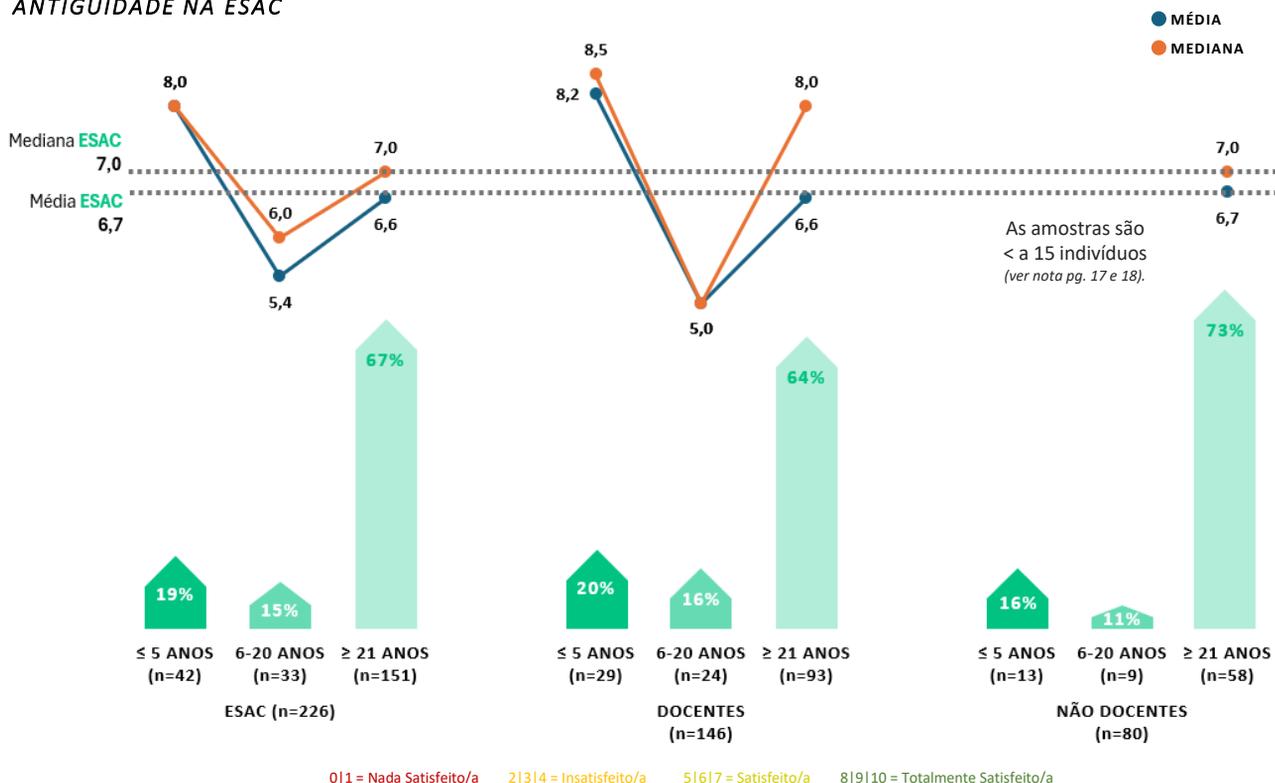
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESAC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, de trabalhadores da ESAC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço o que demonstra maior satisfação com os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) (média de respostas = 8,0 | Totalmente Satisfeito/a | apresenta uma variação de 2,6 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade (média de respostas = 5,4 | Satisfeito/a).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se a mesma tendência de opinião em ambos os grupos profissionais .

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



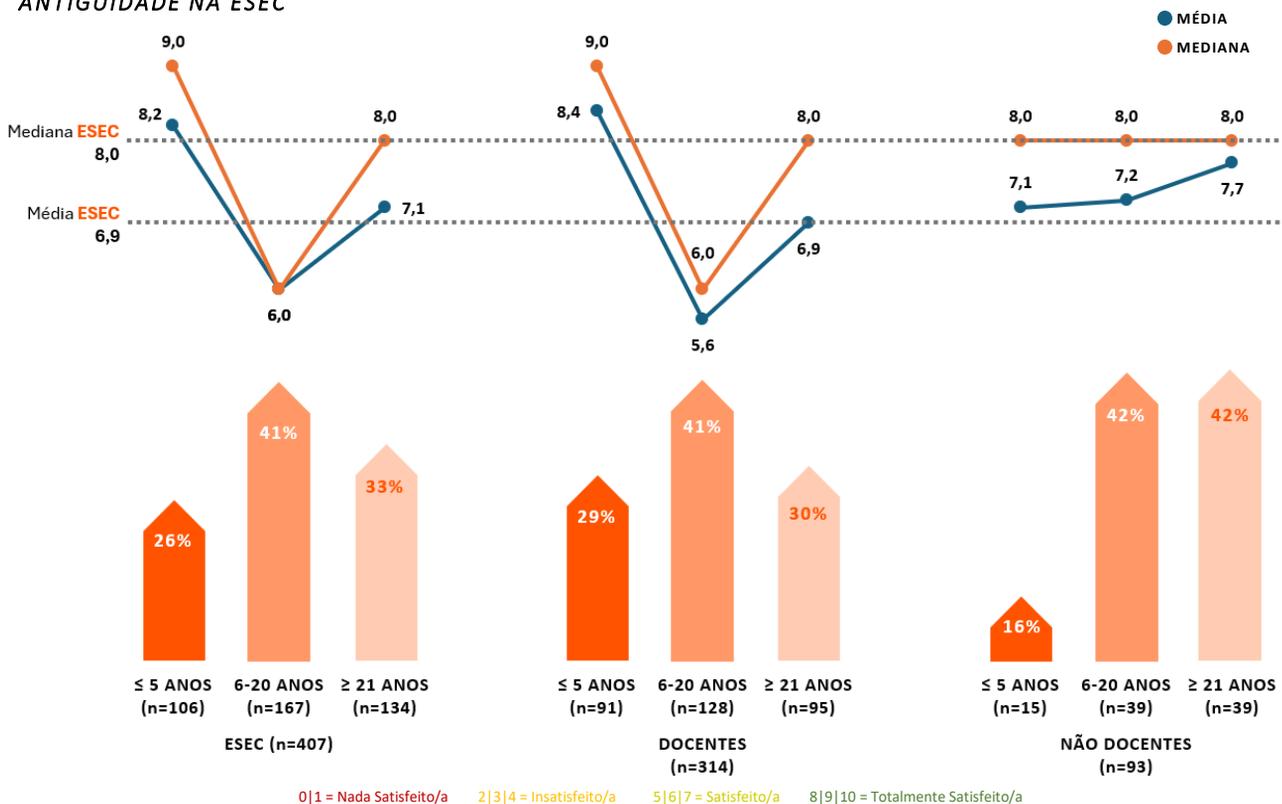
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, de trabalhadores da ESEC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra **maior satisfação** com os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) (média de respostas = 8,2 | **Totalmente Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 2,2 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores no intervalo de 6 a 20 anos de antiguidade (média de respostas = 6,0 | **Satisfeito/a**).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que:

- i. no grupo profissional dos **docentes** se regista a mesma tendência de respostas atrás identificada.
- ii. Não se registam diferenças assinaláveis no grupo profissional dos não docentes.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



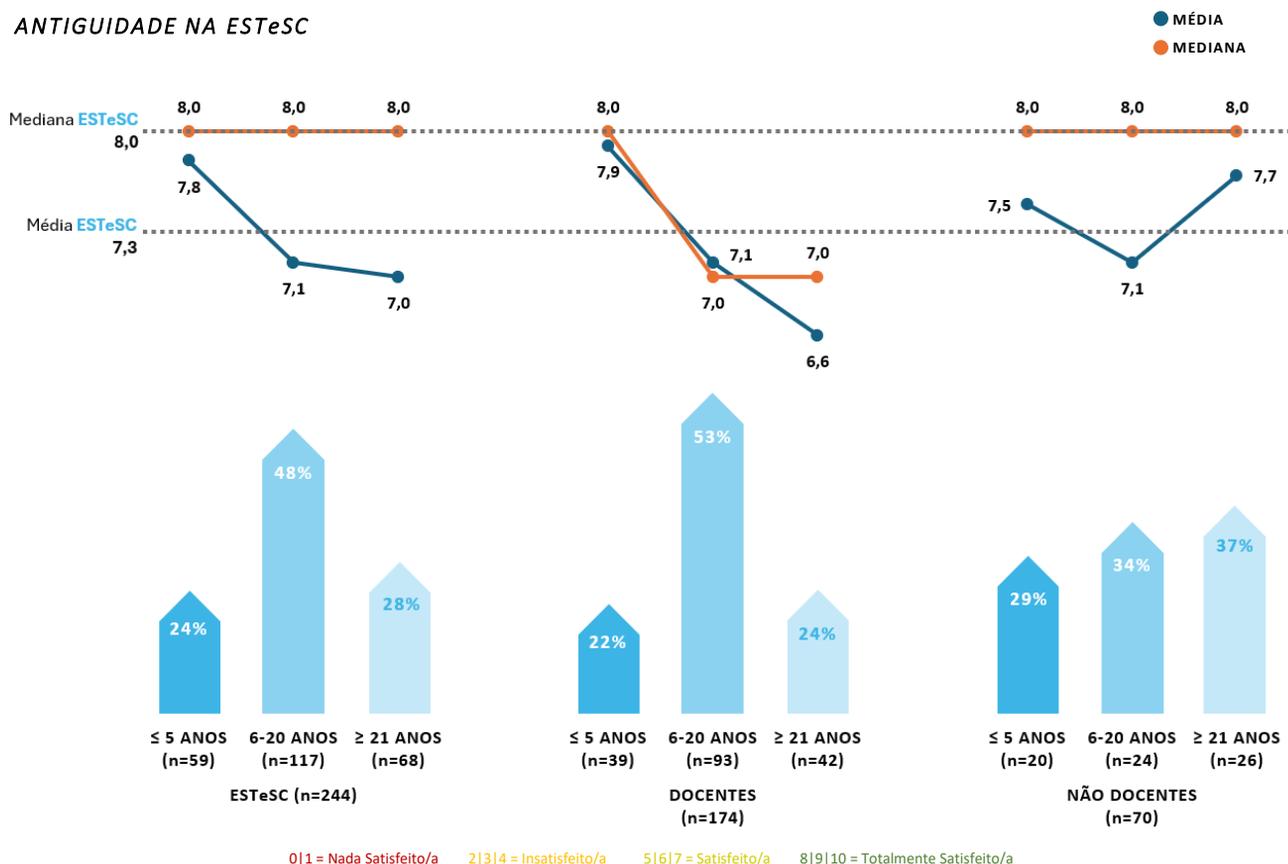
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTeSC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas, recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023, de trabalhadores da ESTeSC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com **≤ 5 anos de tempo de serviço** o que demonstra **maior satisfação** com os **Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)** (média de respostas = 7,8 | **Satisfeito/a** | apresenta uma variação de 2,8 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores com maior antiguidade (≥ 21 anos).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verificam-se diferenças apenas no grupo profissional dos docentes, replicando-se a tendência atrás descrita.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



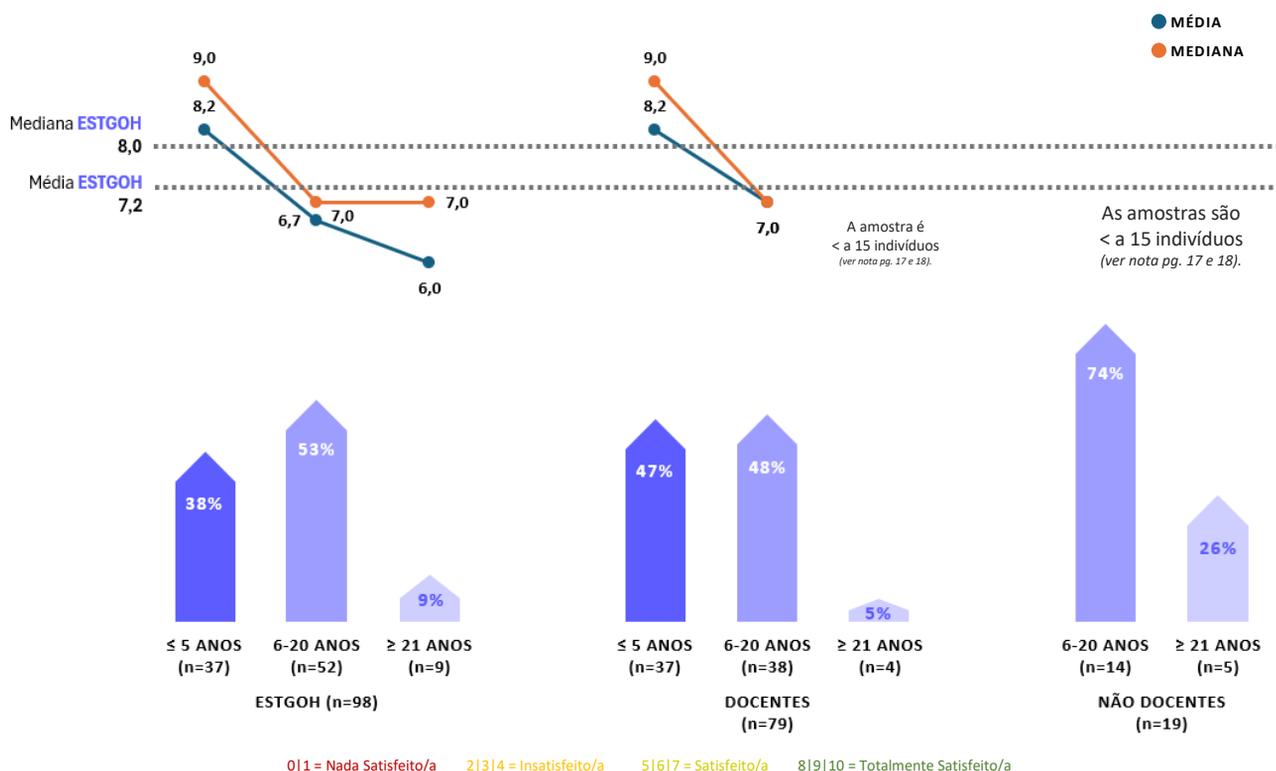
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NA ESTGOH



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores da ESTGOH é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço o que demonstra maior satisfação com os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) (média de respostas = 8,2 | Totalmente Satisfeito/a | apresenta uma variação de 2,2 pontos na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores com maior antiguidade (≥ 21 anos).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



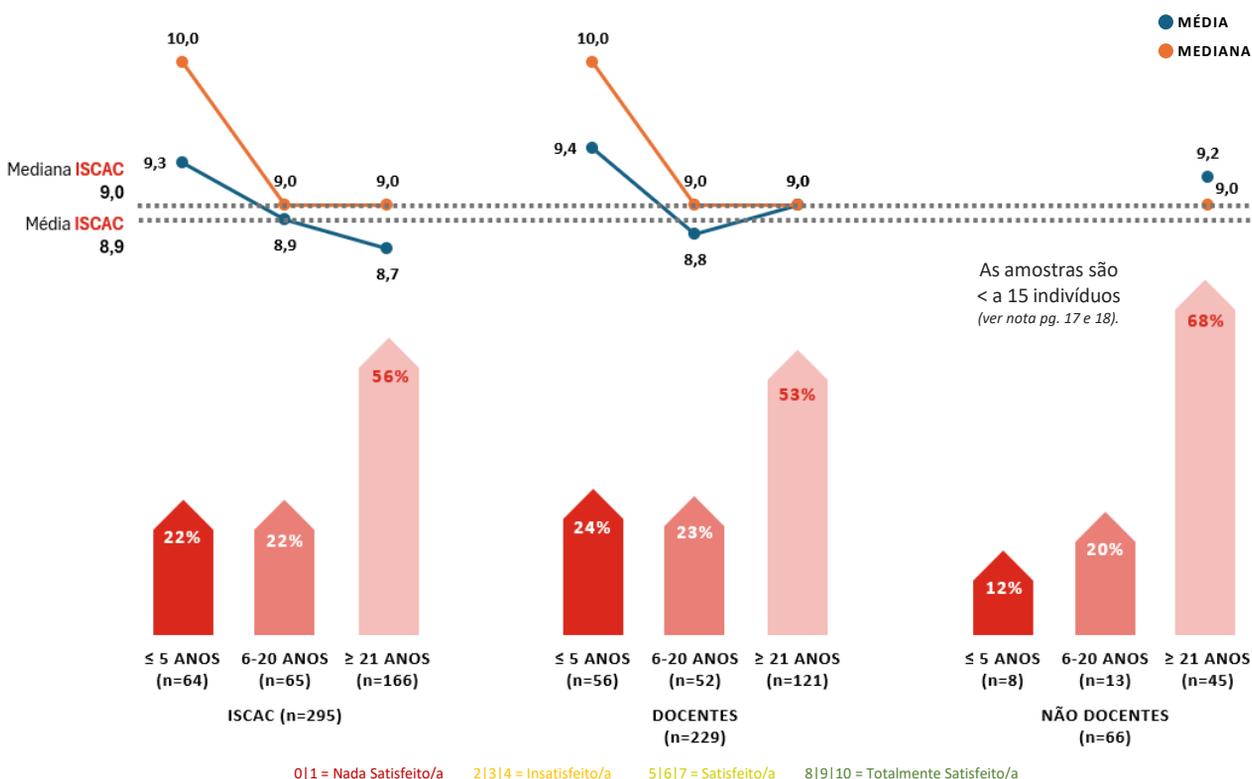
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISCAC



OBSERVAÇÕES:

No ISCAC, a desagregação dos dados por grupo profissional não realça diferenças significativas merecedoras de destaque.

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



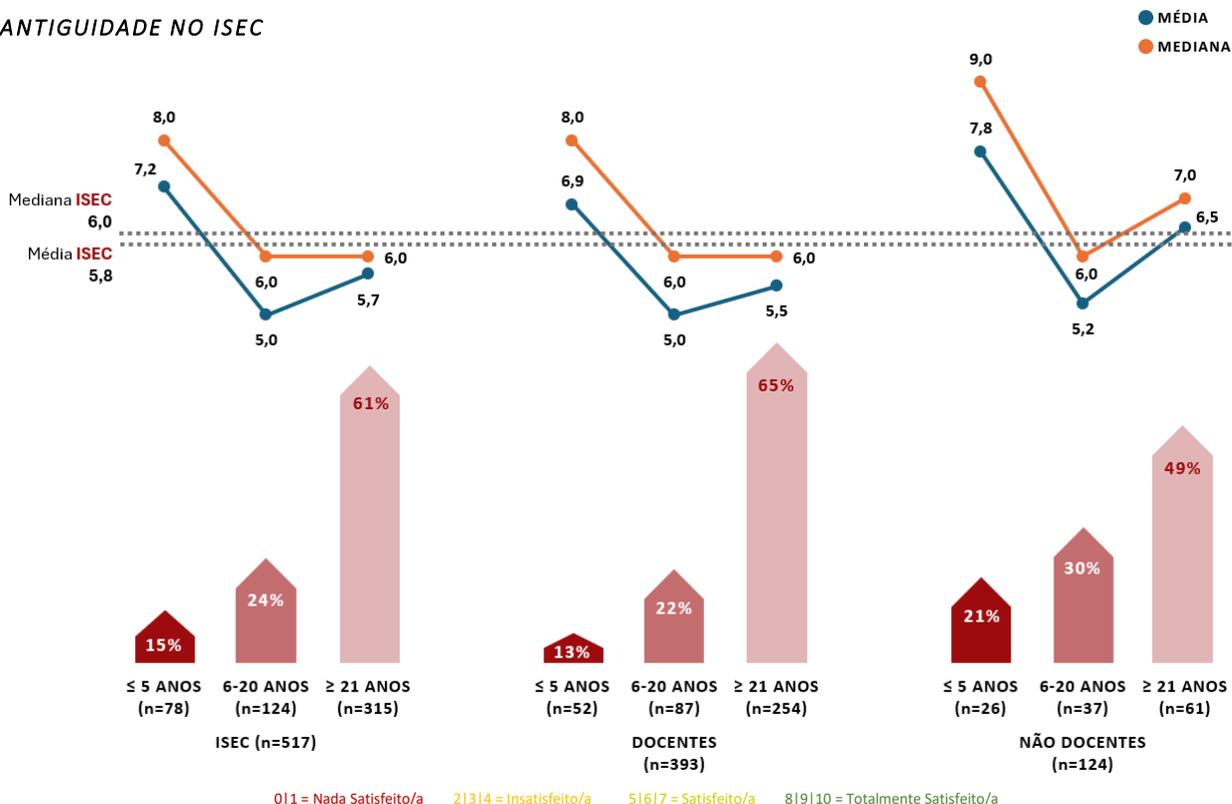
Características como o **género***, a **idade***, ou a **antiguidade no IPC*** são fatores que diferenciam a percepção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?



* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.

DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NO ISEC



OBSERVAÇÕES:

Considerando o total de respostas recolhidas no período compreendido entre 2019 e 2023 de trabalhadores do ISEC é perceptível a diferença de opinião (considerando como critério uma diferença média de 1 ou mais valores na escala de Lickert num dos intervalos de tempo de serviço) por intervalo tempo de serviço no IPC (antiguidade), nomeadamente:

é o grupo de trabalhadores com ≤ 5 anos de tempo de serviço o que demonstra maior satisfação com os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias) (média de respostas = 7,2 | Satisfeito/a | apresenta uma variação de 1,5 pontos ou mais na escala de Lickert em relação à média de respostas dos trabalhadores nos restantes intervalos).

Quando desagregados os dados por grupo profissional, verifica-se que a tendência é a mesma nos dois grupos profissionais (docentes e não docentes).

05.02.07 Satisfação dos Trabalhadores com Aspetos Profissionais

05.02.07.03 Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)



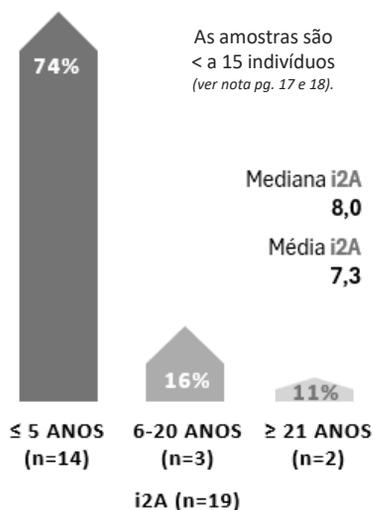
Características como o género*, a idade*, ou a antiguidade no IPC* são fatores que diferenciam a perceção dos trabalhadores sobre os Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)?

* As questões de caracterização dos inquiridos são de resposta facultativa.



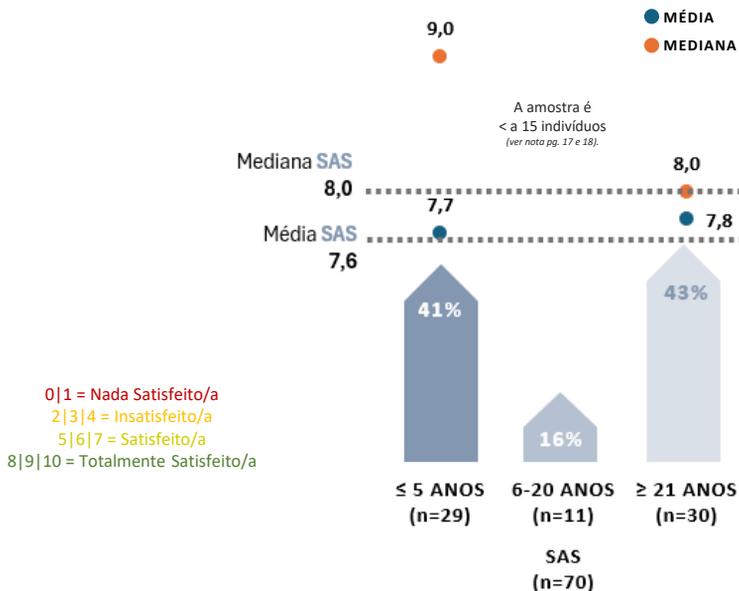
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2020-2023

ANTIGUIDADE NO i2A



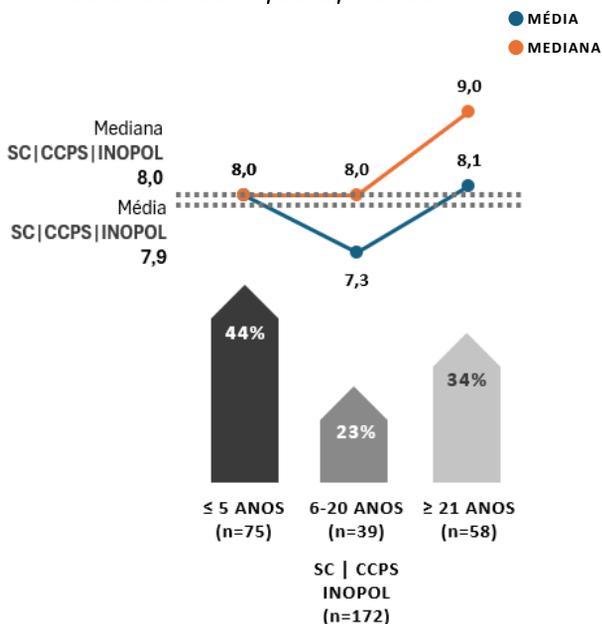
DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES - 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SAS



DISTRIBUIÇÃO DE RESPONDENTES – 2019-2023

ANTIGUIDADE NOS SC|CCPS|INOPOL



Recursos (Infraestruturas e Tecnologias)

- ✓ Aplicações informáticas disponíveis para a realização das tarefas
- ✓ Equipamentos informáticos disponíveis
- ✓ Equipamentos de comunicação disponíveis
- ✓ Condições das instalações/ infraestruturas
- ✓ Condições de higiene
- ✓ Condições de segurança e saúde face a riscos de acidentes ou doenças profissionais

Posto de Trabalho
ACESSIBILIDADES Bem-Estar
Ferramentas Funcionalidade
Tecnológicas Instalações
Modernidade

06. A CONSULTAR | RELEVANTE, ATUAL E A PERSPECTIVAR O FUTURO DA GARANTIA DA QUALIDADE NO ESPAÇO EUROPEU DE ENSINO SUPERIOR



De 29 a 30 de maio de 2024 decorreu a Conferência Ministerial do Espaço Europeu do Ensino Superior (EHEA) em Tirana, Albânia. Esta conferência reuniu mais de 300 representantes de partes interessadas do ensino superior de todo o Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES) e marcou o culminar dos últimos três anos de trabalho no âmbito do Processo de Bolonha, proporcionando uma oportunidade para refletir sobre as concretizações e progressos. Os ministros do ensino superior dos países membros do EEES aprovaram o

Comunicado Ministerial de Tirana, que define as prioridades políticas para os próximos três anos, e aprovaram as declarações do EEES sobre os valores fundamentais do ensino superior.

Embora reconhecendo o papel das *Normas e Diretrizes para a Garantia da Qualidade (ESG) no EEES* na promoção da confiança e da transparência dentro e entre os sistemas de ensino superior e na facilitação da responsabilização e melhoria, os ministros mandataram a ENQA, juntamente com a ESU, EUA e EURASHE (Grupo E4), e em cooperação com a Business Europe, Education International e EQAR,

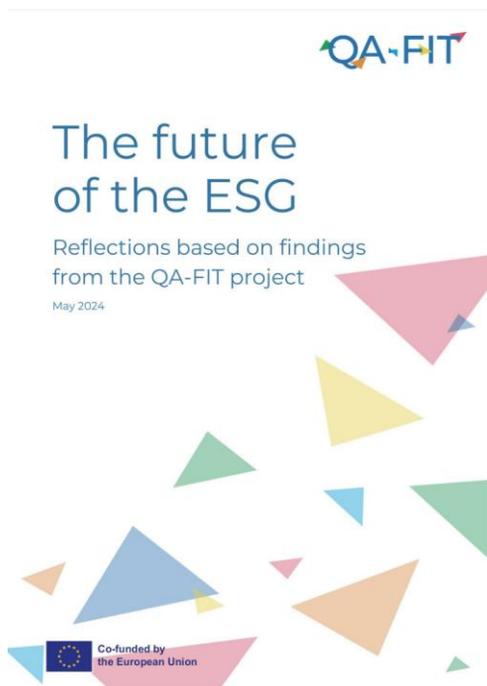
para trabalhar numa versão revista do ESG até 2026. Está também previsto uma atualização, quando necessária, da Abordagem Europeia para a Garantia da Qualidade de Programas Conjuntos. Um ponto-chave do Comunicado da ENQA é garantir que a garantia da qualidade da educação transnacional ministrada em todo o mundo esteja alinhada com o ESG e realizada de forma a proteger os interesses dos estudantes.

Olhando para o futuro, o próximo período de trabalho do Processo de Bolonha centrar-se-á muito provavelmente em prioridades como os valores fundamentais do ensino superior, a **mobilidade**, a **transição digital**, a **dimensão social** e a **aprendizagem centrada no aluno**. O Grupo de Acompanhamento de Bolonha foi mandatado para trabalhar no “desenvolvimento, divulgação e possível expansão à prova de futuro” dos compromissos principais e nas propostas para as principais prioridades para a próxima década. Espera-se que cada país membro desenvolva e publique um plano de ação “para colmatar quaisquer lacunas de implementação remanescentes e para promover atividades de partilha de conhecimentos relacionadas com o EEES”.

Adaptado da comunicação publicada pela Vice_presidente da ENQA, Cristina Ghitulica.



06. A CONSULTAR



O [projeto QA-FIT](#) analisou a forma como os ESG foram adaptados a diferentes contextos (nacionais e institucionais) e explorou como é que as atividades de garantia de qualidade estão já a abordar questões recentes e emergentes, incluindo aquelas que vão além do âmbito atual dos ESG.

WEBINAR

The image is a screenshot of a webinar slide. On the left side, there is a small video feed showing a woman with dark hair wearing a headset and a light-colored blazer. The main part of the slide has a blue background. At the top right, the "eua" logo is displayed in white, with "EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION" written in smaller white text below it. The main title of the webinar is "EUA WEBINAR SERIES: TOWARD TIRANA 2024" in white, followed by "The Bologna Process and developments in the EHEA" in a larger white font. At the bottom of the slide, there is a dark blue bar with the text "EUA Webinar Series - Toward Tirana 2024, the Bologna Process and developments in the EHEA" in white.

Próxima Edição:

A próxima edição do Boletim da Qualidade irá abordar os seguintes temas:

- Apresentação dos resultados obtidos na avaliação do Desempenho Formativo – 2019/2020 a 2022/2023;
- Reporte das decisões de processos NCE e ACEF.

Juntos erguemos sonhos.

WhatsApp (00351) 912 443 554

qualidade@ipc.pt

www.ipc.pt

O nosso ADN — hoje somos —

QUALIDADE.