



Maria João das Neves Vieira

# Do diagnóstico de necessidades ao reconhecimento e à promoção de práticas socialmente responsáveis: a Câmara Municipal de Coimbra

Dissertação de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sob orientação da Professora Doutora Clara Cruz Santos.

Coimbra

2014

• U •



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Maria João das Neves Vieira

**Do diagnóstico de necessidades ao reconhecimento e à promoção de  
práticas socialmente responsáveis:  
a Câmara Municipal de Coimbra**

Dissertação de Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação e à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sob orientação da Professora Doutora Clara Cruz Santos

Coimbra

2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



## AGRADECIMENTOS

---

O percurso que me conduziu à conclusão desta dissertação consubstancia-se, agora, em mais uma etapa de vida pessoal e acadêmica concretizada. Ciente da limitação das palavras, expesso os meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que, no decorrer do trabalho que aqui apresento, foram uma inestimável fonte de orientação, de inspiração e de incentivo, proporcionando-me, nos momentos de maior incerteza e desassossego, a necessária quietude e o desejo de continuar.



## RESUMO

---

Partindo da premissa de que é preciso aprofundar o conhecimento da realidade para se poder agir, pretende-se, através da presente dissertação, realizar um diagnóstico de necessidades dos/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra que, *a posteriori*, sirva de base a uma intervenção mais eficaz. Perante um contexto de mudança social rápida e intensa, que parece comprometer o bem-estar dos/as trabalhadores/as, este estudo surge, assim, com o propósito de “dar voz” às suas insatisfações e necessidades e, por conseguinte, constituir uma importante alavanca de desenvolvimento e de valorização do capital humano. Considerando-se o seu enquadramento nas práticas de Responsabilidade Social de dimensão interna, esta dissertação introduz, ainda, um novo olhar sobre o potencial da Autarquia na incorporação de ferramentas de Responsabilidade Social na gestão de recursos humanos. Além de apresentar uma natureza descritiva, este estudo segue um plano de investigação do tipo *survey* ou inquérito, do qual resultou a aplicação de um questionário e de uma escala de Vulnerabilidade ao *Stress* a 280 colaboradores/as. Os resultados obtidos evidenciam necessidades por suprir nas três dimensões de análise: *pessoal*, no acesso à habitação, a cuidados de saúde e a rendimentos que permitam fazer face às despesas do agregado familiar; *profissional*, no que se refere às condições de trabalho; *social*, pela necessidade de apoio social, tanto por parte de redes de suporte primárias e secundárias, como de serviços de apoio. Ressalte-se, também, que 27% dos/as inquiridos/as revelam vulnerabilidade perante acontecimentos indutores de *stress*. Tais conclusões sublinham a premência deste diagnóstico e colocam em relevo a necessidade de se equacionarem estratégias de intervenção que promovam a satisfação e o bem-estar dos/as trabalhadores/as.

**Palavras-chave:** Responsabilidade Social; Autarquia; diagnóstico de necessidades; valorização dos recursos humanos; Vulnerabilidade ao *Stress*.



## ABSTRACT

---

Based upon the premise that, in order to act, there is a need to deepen our knowledge of reality, the present dissertation intends to conduct a diagnosis of the needs evidenced by the employees of Coimbra City Hall that, subsequently, may serve as grounding for a much more effective intervention. Considering a context in which the fast and intense social changes seem to, increasingly, compromise the levels of well-being demonstrated by the employees, this study conveys the purpose of “giving voice” to their concerns and to their needs, therefore, providing an important lever towards the development and valorization of human capital. Given it’s framing through the internal Social Responsibility practices, this dissertation also introduces a new perspective over the municipality’s potential in embedding Social Responsibility tools, within the management of human resources. Besides presenting a descriptive nature, this study follows an inquiry plan of investigation, which resulted in the application of a survey and a Stress Vulnerability scale to 280 employees of Coimbra City Hall. The findings obtained demonstrated unsatisfied needs in the three dimensions under analysis: *personal*, in access to housing, to medical care and to earnings that allow to cope with household spending; *professional*, regarding working conditions; *social*, through the lack of social support, by both primary and secondary supporting networks and, also, by supporting services. It should also be emphasized that 27% of the enquired demonstrate high vulnerability to stress-inducing occurrences. These conclusions underline the urgency of such a diagnosis, as well as the necessity to layout intervention strategies, in order to increase the levels of satisfaction and well-being, shown by employees.

**Key-words:** Social Responsibility; Municipality; diagnosis of needs; valorization of human resources; Vulnerability to Stress.



## RESUMEN

---

Partiendo del principio de que es preciso profundizar el conocimiento de la realidad para poder actuar, se pretende, a través de la presente disertación, realizar un diagnóstico de necesidades de los/as colaboradores/as de la Cámara Municipal de Coímbra que, *a posteriori*, sirva de base para una intervención más eficaz. Ante el contexto de cambio social rápido e intenso, que parece comprometer el bienestar de los/as trabajadores/as, este estudio surge, así, con el propósito de “dar voz” a sus insatisfacciones y necesidades y, por consiguiente, constituir una importante fuerza de desarrollo y de valorización del capital humano. Considerándose su encuadramiento en las prácticas de Responsabilidad Social de dimensión interna, esta disertación introduce, también, una nueva visión sobre el potencial de la Alcaldía en la incorporación de herramientas de Responsabilidad Social en la gestión de recursos humanos. Además de presentar un análisis de naturaleza descriptiva, este estudio sigue un plano de investigación de tipo *survey* o indagación, que resultó de la aplicación de un cuestionario y de una escala de Vulnerabilidad al Stress a 280 colaboradores/as. Los resultados obtenidos evidencian necesidades por cubrir en las tres dimensiones del análisis: personal, en el acceso a vivienda, a cuidados de salud y a salarios que permitan hacer frente a los gastos del grupo familiar; profesional, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo; social, por la necesidad de apoyo social, tanto por parte de redes de soporte primarias y secundarias, como de servicios de apoyo. Resalta, también, que 27% de los entrevistados revelan vulnerabilidad ante los acontecimientos que provocan el stress. Tales conclusiones resaltan la urgencia de este diagnóstico, poniendo en evidencia la necesidad de ponderar la utilización de estrategias de intervención que promuevan la satisfacción y bienestar de los/as trabajadores/as.

**Palabras clave:** Responsabilidad Social; Municipalidad; diagnóstico de necesidades; valorización de recursos humanos; Vulnerabilidad al Stress.



## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

---

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial  
APFN - Associação Portuguesa de Famílias Numerosas  
CBS - Companhia de Bombeiros Sapadores  
CMC – Câmara Municipal de Coimbra  
COM - Comissão das Comunidades Europeias  
CTFPTI - Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado  
CTFPTRC - Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo  
DA - Divisão de Ambiente  
DAC - Divisão de Ação Cultural  
DAFD - Divisão de Atividade Física e Desporto  
DAJ - Divisão de Apoio Jurídico  
DASF - Divisão de Ação Social e Família  
DCEF - Divisão de Contra-Ordenações e Execuções Fiscais  
DCF - Divisão de Contabilidade e Finanças  
DE - Divisão de Educação  
DEDSC - Departamento de Educação, Desenvolvimento Social e Cultural  
DEU - Divisão de Estruturação Urbana  
DFIO - Departamento Financeiro e Inovação Organizacional  
DFU - Divisão de Fiscalização  
DGEC - Divisão de Gestão de Espaços Culturais  
DGO - Divisão de Gestão de Obras  
DGPH - Divisão de Gestão do Parque Habitacional  
DGU - Divisão de Gestão Urbanística  
DIIP - Divisão de Infraestruturas e Iluminação Pública  
DIM - Direção Municipal  
DJ - Divisão de Juventude  
DM - Divisão de Museologia  
DMGEP - Divisão de Mobilidade e Gestão do Espaço Público  
DOI - Departamento de Obras e Infraestruturas

DP - Divisão de Projetos  
DPA - Divisão de Património e Aprovisionamento  
DPGU - Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística  
DPJ - Divisão de Parques e Jardins  
DPL - Divisão de Planeamento  
DPRH - Divisão de Promoção e Reabilitação da Habitação  
DQV - Departamento de Qualidade de Vida  
DRHAJA - Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo  
DRM - Divisão de Relação com o Município  
DSI - Divisão de Sistemas de Informação  
DT - Divisão de Turismo  
ERG - *Existence, Relatedness & Growth* (Teoria de Necessidades e Motivação)  
GA - Gabinete de Auditoria  
GAF - Gabinete de Apoio às Freguesias  
GAI - Gabinete de Apoio ao Investidor  
GAP - Gabinete de Apoio à Presidência  
GAV - Gabinetes de Apoio aos Vereadores  
GCH - Gabinete para o Centro Histórico  
GCS - Gabinete de Cadastro e Solos  
GIG - Gabinete de Informação Geográfica  
GMV - Gabinete Médico-Veterinário  
GPC - Gabinete de Planeamento e Controlo  
GREC - Gabinete de Relações Externas e Comunicação  
ISO - *International Organization for Standardization*  
ITT - Incapacidade Temporária para o Trabalho  
NCRI - *National Corporate Responsibility Index*  
OAFR - Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis  
ONG - Organização Não Governamental  
PCCIC - Projeto Coimbra Cidade Inteligente Criativa  
PME - Pequenas e Médias Empresas  
QVS - Questões de Vulnerabilidade ao *Stress*  
RS - Responsabilidade Social

RSE - Responsabilidade Social Empresarial

RSO - Responsabilidade Social Organizacional

RSO PT - Rede Nacional de Responsabilidade Social

SHST - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

SMPC - Serviço Municipal de Proteção Civil

SPM - Serviço Polícia Municipal

SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

UO - Unidade Orgânica



## ÍNDICE DE TABELAS

---

Tabela n.º 1 - Tabela de comparação - Idade, Sexo e Habilitações escolares..	46
Tabela n.º 2 - Estatísticas descritivas - Número de Filhos.....	47
Tabela n.º 3 - Distribuição de frequências - Estado Civil.....	48
Tabela n.º 4 - Medida de Tendência Central - Estado Civil .....	49
Tabela n.º 5 - Distribuição de frequências - Categoria Profissional .....	49
Tabela n.º 6 - Distribuição de frequências - Vínculo Profissional.....	50
Tabela n.º 7 - Medida de Tendência Central - Vínculo Profissional .....	50
Tabela n.º 8 - Distribuição de frequências - Tipo de residência .....	51
Tabela n.º 9 - Estatísticas descritivas - Áreas e infraestruturas da habitação .....	52
Tabela n.º 10 - Medida de Tendência Central - Sistema/Serviço de saúde .....	53
Tabela n.º 11 - Tabela de contingência - Necessidade de cuidados de saúde especializados e Acesso a cuidados de saúde especializados .....	55
Tabela n.º 12 - Distribuição de frequências - ITT .....	56
Tabela n.º 13 - Estatísticas descritivas - Tempo de ITT .....	57
Tabela n.º 14 - Teste de Mann-Whitney U - Tempo de ITT e Sexo.....	58
Tabela n.º 15 - Teste de Mann-Whitney U - Rendimentos e Sexo .....	59
Tabela n.º 16 - Teste de Kruskal-Wallis - Rendimentos e Categoria profissional .....	60
Tabela n.º 17 - Distribuição de frequências - Condições de SHST .....	64
Tabela n.º 18 - Tabela cruzada - Acesso e Comparência na Medicina no Trabalho .....	65
Tabela n.º 19 - Distribuição de frequências - Conciliação Trabalho Família.....	65
Tabelas n.º 20 e 21 - Distribuição de frequências - Conciliação Trabalho Família.....	66
Tabelas n.º 22 e 23 - Distribuição de frequências - Ambiente de trabalho.....	66
Tabela n.º 24 - Tabela de comparação - Frequência e Adequação da formação profissional.....	67
Tabelas n.º 25 e 26 - Distribuição de frequências - Apoio social - família .....	68
Tabelas n.º 27 e 28 - Distribuição de frequências - Apoio social – amigos .....	69
Tabelas n.º 29 e 30 - Distribuição de frequências - Apoio social - colegas.....	69
Tabela n.º 31 - Distribuição de frequências - Tipo de apoio social .....	70
Tabela n.º 32 - Distribuição de frequências - Necessidade de apoio social.....	70

Tabela n.º 33 - Distribuição de frequências - Apoios necessários .....	71
Tabela n.º 34 - Teste de Mann-Whitney U - Necessidade de apoio social e Sexo .....	72
Tabela n.º 35 - Teste de Kruskal-Wallis - Necessidade de apoio social e Idade .....	72
Tabela n.º 36 - Teste de Kruskal-Wallis - Necessidade de apoio social e N.º de filhos .....	73
Tabela n.º 37 - Teste de Mann-Whitney U - Necessidade de apoio social e Categoria profissional.....	73
Tabela n.º 38 - Estatísticas descritivas - QVS cotação total .....	74
Tabela n.º 39 - Teste de normalidade - QVS cotação total .....	76
Tabela n.º 40 - Distribuição de frequências - QVS cotação total (recodificada) .....	76

## ÍNDICE DE QUADROS

---

Quadro n.º 1 - Operacionalização do conceito de Necessidade.....	28
Quadro n.º 2 - Fatores da 23 QVS .....	33



## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura n.º 1 - Áreas centrais da RS, de acordo com a Norma ISO 26000 .....	9
Figura n.º 2 - Complementaridade das Teorias de Alderfer, Maslow e Herzberg.....	21
Figura n.º 3 - Elementos estruturantes da Teoria da Necessidade Humana.....	24
Figura n.º 4 - Interligação dos conceitos Necessidade e de Vulnerabilidade ao <i>Stress</i> .....	33



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

Gráfico n.º 1 - Histograma - Idade.....	46
Gráfico n.º 2 - Histograma - Número de Filhos/as .....	48
Gráfico n.º 3 - Gráfico de barras - Satisfação com Sistema/Serviço de Saúde.....	54
Gráfico n.º 4 - Gráfico de barras - Satisfação com cuidados de saúde especializados .....	56
Gráfico n.º 5 - Gráfico de barras - Rendimentos do Agregado.....	59
Gráfico n.º 6 - Gráfico de barras - Rendimentos inadequados .....	61
Gráfico n.º 7 - Gráfico de barras - Rendimentos adequados.....	62
Gráfico n.º 8 - Gráfico “caixa de bigodes” - QVS cotação total.....	75



## ÍNDICE GERAL

---

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>PARTE I - ENQUADRAMENTO TEMÁTICO E CONCEPTUAL.....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo 1 - Responsabilidade Social nas Organizações .....</b>	<b>5</b>
1.1. Considerações em torno do conceito de Responsabilidade Social .....	7
1.2. A dimensão interna da Responsabilidade Social .....	10
1.3. A Responsabilidade Social no contexto nacional .....	11
1.4. Responsabilidade Social Autárquica .....	13
<b>Capítulo 2 - Conceito de Necessidade .....</b>	<b>17</b>
2.1. (Re)Visitando o conceito de necessidade .....	17
2.1.1. Abordagem às necessidades básicas e universais .....	21
<b>PARTE II - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E EMPÍRICO .....</b>	<b>25</b>
<b>Capítulo 3 - Apresentação do tema e do objeto de estudo .....</b>	<b>25</b>
3.1. Objetivos gerais e específicos.....	25
3.2. Modelo de Análise e Mapa Conceptual .....	26
3.3. Variáveis e Hipóteses.....	34
3.4. Campo de Análise .....	35
<b>Capítulo 4 - Métodos e Procedimentos de Investigação .....</b>	<b>37</b>
4.1. Método de Investigação .....	37
4.2. Instrumentos de Recolha de Dados.....	38
4.3. Pré-Teste .....	40
4.4. Constituição da Amostra.....	41
4.5. Procedimentos inerentes ao Tratamento de Dados .....	43
<b>PARTE III – ESTUDO EMPÍRICO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
<b>Capítulo 5. Apresentação e análise dos resultados .....</b>	<b>45</b>

5.1. Caracterização da amostra em estudo .....	45
5.2. Caracterização de necessidades de âmbito pessoal.....	51
5.3. Caracterização de necessidades de âmbito profissional.....	64
5.4. Caracterização de necessidades de âmbito social .....	68
5.5. Escala 23 QVS .....	74
<b>Capítulo 6. Discussão dos Resultados.....</b>	<b>79</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>93</b>

## INTRODUÇÃO

---

A presente dissertação é o resultado de um trabalho de investigação realizado em parceria com a Câmara Municipal de Coimbra, tendo em vista o diagnóstico de necessidades dos/as seus/suas colaboradores/as. Em face de um contexto global fortemente marcado pela crescente vulnerabilidade social e por um conjunto de mudanças que parecem comprometer a satisfação e o bem-estar dos/as trabalhadores/as (Rodrigues *et al.*, 2010), este estudo surge, assim, com o propósito de “dar voz” às suas insatisfações e, com base na informação recolhida, contribuir para uma intervenção mais qualificada e eficaz (Simões, 2008).

No contexto deste trabalho, o fenómeno do *stress* assume, de igual modo, particular relevância, considerando, por um lado, as suas repercussões na deterioração da qualidade de vida do ser humano, com reflexos nos domínios da família e do trabalho (Serra, 2011) e, por outro, o apoio das organizações na atenuação do impacto das circunstâncias indutoras de *stress* e na prevenção de consequências negativas para a saúde física e mental dos/as trabalhadores/as. É, neste sentido, que a vulnerabilidade ao *stress*, tal como é definida e operacionalizada por Serra (2000), integra o estudo que aqui se apresenta, com o objetivo de se avaliar a sua incidência e, por conseguinte, refletir sobre os seus efeitos no bem-estar dos/as colaboradores/as e na forma como são sentidas as situações de *stress* nas diferentes esferas de vida.

Verifica-se que as práticas de valorização dos recursos humanos da autarquia remetem para uma abordagem à dimensão interna da Responsabilidade Social, um tema que se reveste de indiscutível pertinência e visibilidade, atendendo aos desafios que se colocam atualmente não só aos/às colaboradores/as mas sobretudo às organizações. Assim, na primeira parte do enquadramento teórico pretende-se realizar uma abordagem analítica ao conceito de Responsabilidade Social, resgatando diferentes perspetivas de análise para uma compreensão mais abrangente do seu significado e da sua importância nas sociedades hodiernas.

Tendo como ponto de partida o contexto das empresas, procura-se, igualmente, refletir sobre o potencial do setor público e, em particular, das autarquias no desenvolvimento e incorporação de ferramentas de Responsabilidade Social na gestão de recursos humanos. Pretende-se, deste modo, introduzir um novo olhar sobre o papel da

Autarquia na promoção da qualidade de vida dos/as seus/suas colaboradores/as, enquacionando este novo posicionamento, por um lado, como “...uma nova forma de pensar ou fazer algo, uma mudança social qualitativa” (André & Abreu, 2006: 125) e, por outro, como uma importante alavanca de desenvolvimento e de valorização do capital humano.

Considerando que o objeto de estudo deste trabalho se reporta a um diagnóstico de necessidades, o respetivo enquadramento teórico abarca, ainda, uma incursão pelos principais modelos teóricos que procuram conceptualizar as necessidades humanas e a sua relação com a promoção do bem-estar físico e psicológico em diferentes dimensões e domínios de ação. Da revisão bibliográfica efetuada neste âmbito atribui-se especial relevo à teoria da Necessidade Humana de Len Doyal e Ian Gough (1991 *apud* Phillips, 2006), por se tratar de abordagem influente e, sobretudo, por defender a existência de uma forte ligação moral entre o reconhecimento das necessidades humanas e o dever das sociedades em satisfazer essas mesmas necessidades (*idem, ibidem*).

A operacionalização dos principais conceitos que subjazem o estudo que se pretende realizar corresponde a um dos procedimentos requeridos para se assegurar a qualidade e o rigor científico dos métodos utilizados, bem como da informação que será, *a posteriori*, construída pelo investigador (Coutinho, 2011). Por conseguinte, na segunda parte deste trabalho procura-se explicar o mapa conceptual que consolida e sustenta o processo de investigação empírica, apresentando uma perspetiva holística e integradora dos conceitos de necessidade e de vulnerabilidade ao *stress*.

Da abordagem a outras importantes questões de ordem metodológica destaca-se, ainda, a menção ao plano de investigação não experimental e descritivo como sendo o mais adequado ao propósito do estudo, atendendo a que não há manipulação de uma variável independente e o seu propósito é retratar o que existe (Mertens, 1998 *apud* Coutinho, 2011), e a referência à adoção de um plano *survey* ou inquérito, de modo a obter dados úteis e válidos através de respostas expressas pelos/as participantes.

O conteúdo da terceira parte da presente dissertação concerne, por um lado, à descrição dos dados que decorreram do método de investigação aplicado; recorrendo a procedimentos de análise estatística descritiva univariada e bivariada, bem como a testes de significância estatística, apresentam-se os resultados obtidos na totalidade das variáveis operacionalizadas, comentando a sua relevância e procurando inferir, a partir de conjuntos

de variáveis, relações estatisticamente significativas; por outro, comporta uma vertente de análise e de discussão dos dados produzidos, à luz dos objetivos e das hipóteses de investigação enunciados. Efetuando uma interpretação crítica dos resultados empíricos, tecem-se considerações quanto às conclusões de maior relevo e procura-se, assim, dar resposta às hipóteses formuladas.

Sendo o propósito final desta investigação contribuir para a promoção do bem-estar dos/as colaboradores/as, em particularmente, daqueles/as que revelam maior insatisfação de necessidades básicas, apresentam-se, ainda, algumas indicações de carácter mais pragmático, na medida em que visam a identificação dos grupos de colaboradores/as que deverão ser considerados prioritários na conceção de um plano de intervenção. Da mesma forma se apontam algumas sugestões quanto ao tipo de apoio ou área de atuação que se deverá privilegiar, no sentido de garantir a satisfação das necessidades evidenciadas.

Esta dissertação culmina com uma conclusão geral do estudo e uma alusão aos resultados que, em consonância com os objetivos traçados, se revelam merecedores de especial realce. Tratando-se de um tema de investigação que compreende um novo posicionamento da Autarquia face à promoção do bem-estar dos/as colaboradores/as, na parte final deste trabalho há, ainda, lugar a uma reflexão em torno do potencial da Responsabilidade Social Autárquica enquanto alavanca de mudança social e de valorização de recursos humanos.



## PARTE I - ENQUADRAMENTO TEMÁTICO E CONCEPTUAL

### CAPÍTULO 1

#### Responsabilidade Social nas Organizações

---

Fruto de uma mudança social rápida e intensa, fortemente marcada pelas dinâmicas da globalização económica e pela introdução das novas tecnologias em todos os domínios do trabalho, as organizações e a natureza do emprego no mundo ocidental têm sofrido profundas alterações, impondo aos/às trabalhadores/as exigências pessoais e de rentabilidade técnica que parecem condicionar a sua satisfação e bem-estar (Rodrigues *et al.*, 2010). A conjugação destes fenómenos origina ainda novos posicionamentos face à vida profissional, assim como novas relações laborais, alterações que se devem, sobretudo, à desregulamentação das condições de acesso e permanência no emprego, à ausência de perspetivas de progressão profissional e à restrição dos direitos sociais.

Nesta senda, a investigação científica que tem sido realizada sobre o tema tem demonstrado que a pressão laboral, os horários laborais inadequados e os sentimentos de insegurança em relação à vida profissional estão, por norma, associados ao desenvolvimento de problemas de *stress* e de absentismo (Ferrie, 2001 *apud ibidem*; Green, 2006 *apud ibidem*), podendo, ainda, refletir-se noutros contextos de vida das pessoas, nomeadamente na sua vida familiar.

Este cenário de insegurança e de desequilíbrio social coloca novos desafios não só aos/às trabalhadores/as mas também às organizações, enquanto entidades socialmente responsáveis, com compromissos que deverão transcender as obrigações legais e a “mera função económica de produção e distribuição de bens e serviços” (Rodrigues *et al.*, 2009: 102). Procurando fazer face às “novas preocupações e expectativas dos cidadãos, consumidores, autoridades públicas e investidores” (COM, 2001: 4), as organizações são impelidas a “atuar de modo justo, digno e responsável com os seus colaboradores” (Cunha *et al.*, 2007: 950), adotando práticas de valorização dos recursos humanos que favoreçam o desenvolvimento de relações laborais saudáveis e ajustadas às necessidades dos/as trabalhadores/as, e a participar ativamente na sociedade em que inserem.

Tal como refere Zorrinho (*apud Costa et al.*, 2011: 12):

*um mundo marcado pela percepção de crise e das consequentes ameaças e oportunidades é por isso mesmo um mundo ávido do desenvolvimento de novas dimensões de responsabilidade social, empreendedorismo e inovação, em particular no domínio empresarial e social.*

No atual quadro de mudanças organizacionais, a Responsabilidade Social (RS) tem adquirido crescente visibilidade e aceitação nos países da União Europeia, sendo ainda objeto de amplo debate. A sua projeção surge na sequência do Conselho Europeu de Lisboa, realizado em março de 2000, do qual resultou um apelo à adoção de práticas de RS que valorizem alguns domínios como, por exemplo, a aprendizagem ao longo da vida, a igualdade de oportunidades e a inclusão social (COM, 2001). No ano seguinte, a Comissão das Comunidades Europeias apresentou o Livro Verde, intitulado "Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas", com a intenção de fomentar o debate em torno da temática e, por conseguinte, incentivar o desenvolvimento de práticas socialmente responsáveis no contexto europeu e internacional (*idem, ibidem*; Rocha, 2010).

De acordo com a Comissão (2001), o enfoque dado pela União Europeia à RS explica-se pela possibilidade de contribuir para a concretização do objetivo estratégico definido no Conselho Europeu de Lisboa, nomeadamente "tornar-se na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social" (*idem, ibidem*: 3).

Pela análise do Livro Verde (COM, 2001) e das variadíssimas obras que têm sido produzidas em torno da RS se conclui que a mesma não só emergiu e adquiriu notória visibilidade no seio das empresas, como permaneceu, durante várias décadas, fortemente associada a este setor, "impondo-se como um dos temas mais amplamente debatidos no campo da gestão" (Almeida, 2010: 11). Por essa razão, é comum encontrar na literatura dedicada ao estudo desta temática terminologia característica das práticas empresariais.

Presentemente, a RS tem enquadramento não só no contexto empresarial ou lucrativo, mas também nas organizações pertencentes ao Setor Público e ao Terceiro Setor, sendo este último referente às organizações sem fins lucrativos. Assim, em resultado de uma conceção de RS mais lata, o termo de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), tão consensual na produção académica e científica, dá lugar a uma designação mais holística e integradora do fenómeno, nomeadamente a Responsabilidade Social Organizacional (RSO).

Não obstante as diferenças que se poderão observar entre as práticas de RS nas empresas e no contexto a que se aplica a presente dissertação, ou seja, no setor público e, em particular, na administração autárquica, importa fazer uma abordagem ao conceito de RS, resgatando diferentes perspetivas de análise para uma compreensão mais abrangente do seu significado e das suas implicações no desenvolvimento sustentável.

### **1.1. Considerações em torno do conceito de Responsabilidade Social**

Em resultado do interesse que o conceito de RS tem suscitado junto da comunidade científica, das empresas, dos políticos e da sociedade em geral (Almeida, 2010), têm sido feitos esforços significativos no sentido de o definir, incluindo as diferentes componentes e dimensões que integra. De igual modo, procurou-se compreender o seu impacto, quer na promoção da produtividade e do crescimento económico, quer no fortalecimento da coesão social.

O aludido conceito, frequentemente descrito como sendo algo ambíguo, encontra-se associado a uma multiplicidade de definições, cujas características comuns se consubstanciam nos seguintes pressupostos: i) o carácter voluntário das ações ou medidas de responsabilidade social adotadas; ii) a inclusão de preocupações de natureza social e ambiental nas práticas das organizações, transcendendo o mero cumprimento de obrigações estipuladas legalmente; iii) um maior investimento na relação com outras partes interessadas e com as comunidades locais (COM, 2001; Harrison & Freeman, 1999, *apud* Costa *et al.*, 2011; Rocha, 2010).

Aos pressupostos apresentados anteriormente, Santos *et al.* (2011) acrescentam ainda outra ideia fundamental: as práticas de RS não representam uma atividade adicional “mas sim uma filosofia de gestão da própria organização” (*idem, ibidem*: 20), o que se reflete sobre o todo organizacional.

Nas definições de RS presentes na literatura verifica-se, de igual modo, em comum a preocupação em distinguir este fenómeno de atividades de natureza filantrópica ou assistencialista (Costa, 2005; Silva, 2013). Segundo os autores mencionados, a filantropia limita-se à doação de recursos à comunidade e encontra-se relacionada com a caridade, não se traduzindo em ações que tenham por objetivo a redução de impactos negativos ou a maximização de impactos positivos. Por conseguinte, não poderá ser um sinónimo ou mesmo um substituto da RS (*idem, ibidem*).

Apesar de este ser um conceito amplamente debatido e de se reconhecer a sua importância nas sociedades contemporâneas, conclui-se que este não é ainda consensual, atendendo às “múltiplas definições e interpretações que tem suscitado” e à “complexidade das suas motivações e implicações” (Almeida, 2007: 113). De acordo com este autor, a ambiguidade que subsiste em torno da RS, neste caso, aplicada ao contexto das empresas, deve-se, em parte, à diversidade de conceções propostas por instituições e organismos internacionais, o que se poderá verificar nas definições apresentadas pela Comissão das Comunidades Europeias no aludido Livro Verde (COM, 2001) e pela *World Business Council for Sustainable Development*<sup>1</sup> (Almeida, 2010).

Desta última proposta de definição, particularmente orientada para a promoção do desenvolvimento económico sustentável, destacam-se, pela sua pertinência, as ferramentas que fazem parte de uma estratégia de responsabilidade social nas empresas, nomeadamente “(...) trabalhando com os seus colaboradores, as suas famílias, a comunidade local e a sociedade de forma a melhorar a sua qualidade de vida” (Almeida, 2010: 23).

Em face da pluralidade de definições e da dissonância conceptual que caracterizam a RS, importa salientar as normas internacionais que têm sido criadas nesta área com o objetivo de incentivar e orientar as organizações para uma atuação socialmente responsável. Entre as normas existentes (*e.g.*, SA 8000, NP 4469 e ISO 26000) coloca-se especial ênfase na Norma Internacional de Responsabilidade Social ISO 26000, a qual foi concebida com o seguinte propósito: i) promover um entendimento e uma linguagem comuns no campo da RS; ii) incentivar as organizações a adotarem práticas de RS que contribuam para um desenvolvimento sustentável e que transcendam a conformidade legal; iii) complementar, sem substituir, as ferramentas e iniciativas criadas neste âmbito (ISO, 2010).

Reforçando a conceção da RSO, ou seja, da RS aplicada a todas as organizações e não somente ao contexto das empresas, a ISO 26000 destina-se às organizações dos três setores. Neste sentido, tendo em conta que se trata de uma norma mais abrangente, na interpretação e aplicação das suas orientações, as organizações deverão ter em

---

<sup>1</sup> De acordo com Almeida (2010: 22), *World Business Council for Sustainable Development* é “uma das mais amplas e representativas redes internacionais de empresas comprometidas com práticas socialmente responsáveis”.

consideração a “diversidade social, ambiental, legal, cultural, político e organizacional, bem como diferenças relativamente a condições económicas”<sup>2</sup> (*idem, ibidem*: 3).

Desta norma internacional poder-se-ão retirar, ainda, importantes contributos para a compreensão do conceito de RS e sua aplicação no seio das organizações. Assim, de acordo com a ISO 26000, a RS caracteriza-se, essencialmente, pela “disponibilidade da organização para incorporar considerações sociais e ambientais no seu processo de tomar decisões e ser responsabilizável pelo impacte das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente” (ISO 26000 *apud* Silva, 2013: s.p.).

Além disso, como se verifica pela observação da figura n.º 1, a RS apresenta-se como parte integrante da organização, pelo que a sua implementação implica colocá-la em prática nas relações estabelecidas pela organização e ter em conta os interesses das partes interessadas (*idem, ibidem*).

**Figura n.º 1 - Áreas centrais da RS, de acordo com a Norma ISO 26000**



Fonte: sistematização e tradução livre da autora a partir do modelo proposto pela ISO (2010)

O esquema exposto *supra* representa a componente holística da RS, como também identifica as sete áreas ou temas centrais enunciados pela ISO. Desta conceção da RS

---

<sup>2</sup> Tradução livre da autora do texto original: “In applying ISO 26000, it is advisable that an organization take into consideration societal, environmental, legal, cultural, political and organizational diversity, as well as differences in economic conditions, while being consistent with international norms of behaviour” (ISO, 2010: 3).

destaca-se, de igual modo, a relação de interdependência que é estabelecida entre as diferentes áreas da RS e a própria organização.

## **1.2. A dimensão interna da Responsabilidade Social**

Como se verifica pela análise do Livro Verde (COM, 2001), o conceito de RS integra, fundamentalmente, duas dimensões: a interna e a externa (Rego *et al.*, 2003). Enquanto a primeira se refere aos/às trabalhadores/às da organização, a dimensão externa transcende a esfera da organização, envolvendo a comunidade local e outras partes interessadas, tais como “parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e ONG [Organização Não Governamental] que exercem a sua actividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente” (COM, 2001: 12).

A dimensão interna da RS reveste-se de particular importância na presente dissertação, atendendo a que remete para um investimento no “capital humano” da organização (*idem, ibidem*), domínio que se encontra fortemente relacionado com o objeto de estudo deste trabalho. Por conseguinte, não obstante a pertinência das ações englobadas na dimensão externa da RS, far-se-á, em seguida, uma análise mais aprofundada das práticas socialmente responsáveis de natureza interna.

Estando, de igual modo, associada a um investimento “na saúde, na segurança e na gestão da mudança” (*idem, ibidem*: 8), esta vertente da RS contempla um conjunto de medidas que, tal como refere o Livro Verde (*ibidem*), passarão pela implementação de ações na área da Gestão dos Recursos Humanos (*e.g.*, promoção da aprendizagem ao longo da vida e da conciliação entre a vida profissional e familiar; maior preocupação quanto à segurança dos postos de trabalho), na área da Saúde e Segurança no Trabalho (*e.g.*, investimento na segurança e ergonomia dos equipamentos de trabalho) e na Adaptação à Mudança em processos de reestruturação (*idem, ibidem*; Rego *et al.*, 2003).

Segundo Santos (2008 *apud* Comissão Nacional Justiça e Paz, 2008), as práticas de RS de dimensão interna mais comuns remetem para o cumprimento de obrigações estipuladas legalmente, tais como medidas de promoção da saúde, higiene e segurança no trabalho, razão pela qual não se enquadram verdadeiramente nos princípios da RS, pois “ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além...” (COM, 2001: 7). Assim, de acordo com Santos (2008), verifica-se que são menos frequentes as ações que se reportam à gestão da mudança, à

participação dos/as colaboradores/as em decisões da organização, à conciliação da vida familiar e profissional e ao apoio social prestado aos/às trabalhadores/as. A propósito deste último tipo de ação, Santos (2008 *apud* Comissão Nacional Justiça e Paz, 2008) esclarece que o facto de este tipo de prática não ser muito comum, não significa que o mesmo não seja valorizado, uma vez que os resultados de estudos realizados sobre práticas de responsabilidade social nas Pequenas e Médias Empresas (PME) evidenciam um sentimento de insatisfação relativamente à concretização de ações de apoio social, reforçando, assim, “a presença de um sentimento de responsabilidade e de comprometimento das PME para com os seus trabalhadores” (*idem, ibidem*: 28).

Relativamente a esta vertente da RS, outros autores (Cunha *et al.*, 2007) sugerem, ainda, que “climas sociais favoráveis (participativo, orientados para a aprendizagem e o desenvolvimento contínuo e conciliadores da relação trabalho-família) no interior da organização” (*ibidem*: 949) estão relacionados com índices de absentismo mais baixos, maior empenhamento e produtividade, bem como menores níveis de *stress* e um melhor estado de saúde dos/as colaboradores/as.

### **1.3. A Responsabilidade Social no contexto nacional**

Em Portugal, foi com a publicação do Livro Verde (COM, 2001) que a temática da RS adquiriu particular visibilidade, passando as suas práticas a ser objeto de discussão e de divulgação por parte de empresas, associações de empresas, entidades da sociedade civil e institutos públicos (Seabra, 2007).

O desempenho do nosso país em práticas de responsabilidade social poderá ser observado no *National Corporate Responsibility Index (NCRI)*, elaborado, em 2005, pela *Accountability & The Copenhagen Centre*.<sup>3</sup> De acordo com Rocha (2010), o baixo posicionamento de Portugal neste Índice (ficou em 27.º lugar entre 83 países) no que se refere às condições para a RS e aos seus resultados, revela que esta é uma área que carece ainda de um maior investimento e de um aperfeiçoamento de práticas e ferramentas.

---

<sup>3</sup> Ainda que o NCRI remeta para dados não muito recentes, a sua análise é relevante na medida em que “permite obter uma perspetiva única da responsabilidade corporativa de diferentes nações, possibilitando comparações entre países e regiões, através de variáveis e ao longo do tempo” [tradução livre da autora a partir de um texto de Zadek (2006)].

Para responder e estimular a adoção de práticas de RS em Portugal, foram criadas, durante a última década, várias iniciativas dedicadas ao “desenvolvimento, operacionalização e incorporação de conceitos e ferramentas de responsabilidade social nas organizações” (RSO PT, 2008: s.p.)<sup>4</sup>.

Entre os anos 2006 e 2007, desenvolveu-se, no âmbito do Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL, a Rede Nacional de Responsabilidade Social (RSO PT), uma rede temática que tem como missão: “consciencializar as organizações e a sociedade civil para a RS, recolher e divulgar as melhores práticas e instrumentos de RS” bem como “estudar a RSO em Portugal” (*idem, ibidem*: s.p.).

Atendendo aos desafios a que se propõe esta Rede, bem como ao problema de pesquisa desta dissertação, é de salientar o conjunto de ações dedicadas ao mapeamento e à disseminação de boas práticas de RS nas organizações portuguesas, por exemplo, através da constituição e dinamização de Grupos de Trabalho (*e.g.*, Grupo de Trabalhos Autarquias) nas diversas vertentes da RS. Entende-se, assim, que este tipo de intervenção, assente nos princípios da colaboração, da partilha e da transparência (Murray *et al.*, 2010), permitirá encontrar, divulgar e difundir diferentes formas de pensar e de fazer, usufruindo da inteligência coletiva que caracteriza a Inovação Aberta (*Open Innovation*). De acordo com Murray *et al.* (*ibidem*), algumas ideias são difundidas porque são boas ideias, ou seja, são naturalmente inspiradoras e envolventes.

Nestas breves considerações relativamente à RS em Portugal e às iniciativas que neste âmbito têm surgido, importa também referir os contributos da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), cuja área de intervenção inclui a sensibilização e a promoção da ética e da RS no tecido empresarial e noutras organizações portuguesas (Rocha, 2010). De acordo com o aludido autor (*ibidem*), a APEE não só teve uma notória intervenção no Grupo de Trabalho dedicado ao desenvolvimento da Norma Internacional de Responsabilidade Social (ISO 26000), como realizou um trabalho de suporte às Comissões Técnicas de Responsabilidade Social e de Ética nas Organizações.

---

<sup>4</sup> Acedido em <http://www.rsopt.com/>, a 30 de outubro de 2013.

#### 1.4. Responsabilidade Social Autárquica

Fortemente associada ao objeto de estudo da presente dissertação, a RS no contexto das autarquias apresenta-se como um tema de indubitável pertinência, em particular, pelo potencial que apresenta na criação de oportunidades de inovação social e na promoção da qualidade de vida, quer dos/as colaboradores/as da organização, quer dos/as munícipes. A revisão da bibliografia que tem sido produzida em torno da RS permitiu, no entanto, constatar que este é um tema que carece, ainda, de um trabalho de reflexão e de investigação, não só em relação à dimensão externa da RS, ou seja, o papel das autarquias na promoção do desenvolvimento sustentável do município e respetivos habitantes, mas sobretudo no que se refere à sua dimensão interna, a qual reporta a práticas dirigidas aos/às colaboradores/as que integram estas organizações.

O contexto em que atualmente são prestados os serviços públicos caracteriza-se por um conjunto de transformações que decorrem a um ritmo acelerado e que têm implicações diversas e profundas no meio de trabalho e na satisfação dos/as colaboradores/as que fazem parte das organizações. Por conseguinte, a preocupação com a qualidade do ambiente de trabalho e com o estado de saúde física e psicológica dos/as trabalhadores/as deverá assumir crescente importância, constituindo um elemento de relevo na gestão de recursos humanos (Carapeto & Fonseca, 2005).

No que respeita ao estudo e divulgação de medidas adotadas pelas autarquias, tanto em relação aos munícipes, em geral, como aos/às seus/suas funcionários/as, é de salientar a relevância do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis (OAFR) no mapeamento das boas práticas existentes em território nacional.

Este Observatório surge na sequência de um inquérito realizado, em 2007, pela Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (APFN) a todos os municípios portugueses, com o objetivo de se efetuar um levantamento exaustivo das boas práticas, “dar visibilidade às autarquias que se destaquem neste âmbito, potenciar a experiência obtida por uns municípios em benefício dos outros”, bem como “colocar ao dispor das autarquias uma equipa pluridisciplinar” (...) que possa “...contribuir positivamente para a avaliação de medidas nesta área, quer previamente quer a posteriori” (OAFR, 2013: s.p.)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Acedido em <http://www.observatorioafr.org/>, a 3 de novembro de 2013.

Do trabalho realizado pela APFN resulta o desenvolvimento do conceito de Autarquia Familiarmente Responsável, tanto no que se refere aos/às munícipes, pela adoção de:

*medidas facilitadoras da vida familiar dos seus munícipes, em particular para as famílias que, desejando ter três ou mais filhos, são as que, na realidade, não só colaboram no combate ao crescente envelhecimento e desertificação, como são fonte de riqueza através da criação de emprego, aumento do espírito de iniciativa e estabilidade social (idem, ibidem: s.p.),*

como aos/às colaboradores/as que incorpora enquanto entidade empregadora, através da implementação de “medidas facilitadoras de conciliação de vida familiar e laboral para os seus trabalhadores, tornando-se, assim, laboratório e modelo destas práticas para as empresas no seu município” (*idem, ibidem: s.p.*).

Tendo em conta o principal propósito desta dissertação, entendeu-se que da informação disponibilizada pelo Observatório se deveria dar especial ênfase às medidas dos municípios que se destinam, especificamente, aos/às funcionários/as autárquicos/as e não aos/às munícipes em geral. Nesse sentido, efetuou-se um trabalho de síntese e de análise das principais medidas publicadas no Caderno 17 - Política de Família Municipal (2008), de modo a compreender de que forma se encontram presentes nestas organizações práticas de responsabilidade social de dimensão interna e se entre as mesmas existem divergências significativas (*cf. Apêndice I - quadro n.º 1*). É de ressaltar que, apesar de este Observatório colocar em evidência as questões relacionadas com a conciliação trabalho-família, apresenta, de igual modo, dados referentes a outras medidas e áreas de intervenção.

Assim, observou-se que entre as práticas adotadas pelos municípios intervenientes se verifica uma acentuada diversidade, quer na natureza das ações desenvolvidas, quer no grau de intervenção. Através de uma análise comparativa concluiu-se ainda que as atividades descritas se distribuem por quatro grandes áreas, nomeadamente: i) condições de trabalho (*e.g.*, flexibilidade de horário); ii) apoios sociais (*e.g.*, acesso gratuito a transportes coletivos; apoio nas despesas de educação/formação); iii) saúde (*e.g.*, serviço médico domiciliário de urgência destinado a funcionários e familiares); iv) cultura, desporto e tempo livre (*e.g.*, redução/isenção de pagamento na visita a museus/exposições).

Pela análise dos dados anteriormente apresentados se constata que apesar de se evidenciarem, em algumas autarquias, práticas enquadráveis na dimensão interna da RS, de um modo global, a sua implementação parece decorrer de forma singular e adaptada às

necessidades e recursos de cada autarquia, sem que sejam seguidos referenciais ou normas da RS.

No Quadro de Referência Autarquias Familiarmente Responsáveis, da autoria deste mesmo Observatório (OAFR, 2013) são apontadas algumas estratégias de intervenção, destinadas a municípios e a funcionários/as das autarquias. Da informação constante neste documento é de destacar a recolha de informação sobre as necessidades familiares dos funcionários (*e.g.*, aplicação de questionários) e a elaboração de um plano de ação que inclua o desenho de políticas flexíveis com vantagens para ambas as partes.

Segundo Carapeto e Fonseca (2005), a filosofia que subjaz à adoção de políticas de apoio pessoal aos/às funcionários/as, que tenham como finalidade apoiar os/as colaboradores/as na resolução de problemas de natureza tanto pessoal, como profissional, rompe com a conceção de que os problemas pessoais e profissionais não se “misturam”.

Por sua vez, o conjunto de iniciativas que decorre destas políticas não só aproxima as pessoas à organização, passando a ser:

*um espaço de pertença, (...) uma comunidade de trabalho que oferece, entre outras coisas, segurança emocional, apoio dos colegas, sentido de colectivismo, vínculo espiritual, tolerância para com as diferenças individuais e um espaço de reflexão (Burroughs & Eby apud ibidem: 138),*

como também exerce um impacto positivo na qualidade de vida profissional (Gore, 1966 *apud ibidem*) e, por conseguinte, no bom desempenho individual e organizacional (Rego, 2002 *apud ibidem*). O estudo realizado por Rodrigues e seus colaboradores (2010) sobre a qualidade do trabalho e de vida dos trabalhadores do setor dos serviços em oito países europeus (investigação integrada no projeto *Quality of Life in a Changing Europe*)<sup>6</sup> vem, de igual modo, reforçar a noção de que a existência de recursos profissionais e familiares contribui para a melhoria da satisfação geral dos/as trabalhadores/as.

Para isso, tal como referem Carapeto e Fonseca (2005), deverão as organizações trabalhar em conjunto com os/as seus/suas colaboradores/as, a fim de conhecerem o tipo de apoio que estes/as gostariam ou necessitam de ter e, conseqüentemente, elaborar políticas de suporte que, posteriormente, sejam objeto de adequada divulgação, junto dos/as mesmos/as.

---

<sup>6</sup> Neste estudo foram inquiridos/as trabalhadores/as pertencentes a oito países da Europa, nomeadamente: Finlândia, Suécia, Holanda, Alemanha, Reino Unido, Portugal, Hungria e Bulgária (Rodrigues *et al.*, 2010).

Tendo em consideração algumas das práticas já implementadas e descritas pelo citado observatório, verifica-se que as autarquias surgem neste contexto de apoio organizacional como entidades empregadoras que procuram valorizar os seus recursos humanos e que, por conseguinte, poderão potenciar o desenvolvimento de políticas de responsabilidade social de dimensão interna, de modo a que “os funcionários sejam considerados como trunfos para melhorar a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos-clientes e nos quais é necessário investir; e não como custos que é necessário controlar” (Carapeto & Fonseca, 2005: 65). Este modo inovador de desempenhar as tarefas no setor público proporcionará, segundo Lowe (2000 *apud ibidem*), dois benefícios necessários à revitalização do setor público: por um lado, a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e, por outro, a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

A Responsabilidade Social Autárquica introduz, assim, um novo olhar sobre o papel das autarquias na promoção da satisfação e do bem-estar dos/as seus/suas colaboradores/as, reforçando a necessidade de se encontrarem formas de ir além dos benefícios da lei geral e de proporcionar aos/às trabalhadores/as e respetivas famílias melhores condições de vida (APFN, 2008). De acordo com a APFN, neste âmbito “é possível apontar algumas medidas que se destacam em algumas soluções inovadoras que, provavelmente sem grandes custos, se podem tornar em grandes mais-valias para as famílias dos seus trabalhadores” (*idem, ibidem*: 16).

Recorrendo às palavras de Murray e colaboradores (2010), é precisamente quando a realidade é perspetivada sob um novo olhar que surgem formas de pensar e de fazer diferentes e mais criativas.

## CAPÍTULO 2

### Conceito de Necessidade

---

#### 2.1. (Re)Visitando o conceito de necessidade

Na análise do conceito de necessidade facilmente se constata a sua indubitável pertinência e centralidade, sobretudo, a nível das teorias da motivação humana.<sup>7</sup> Este apresenta-se, no entanto, como um conceito pouco preciso e pouco consensual (Tese, 2008) ou, como referem Doyal e Gough (1991), “subjectivo e culturalmente relativo (...) redutível a preferências individuais ou colectivas” (*idem apud* Tese, 2008: 30).

Segundo Reeve (2005), o conceito de necessidade refere-se a qualquer condição que é inerente à pessoa e que, por conseguinte, é essencial e necessária à vida, ao crescimento e ao bem-estar do ser humano. Nesse sentido, e de acordo com o autor (*ibidem*), verifica-se uma relação direta entre a satisfação de necessidades e a promoção do bem-estar. Quando estas são satisfeitas, este é preservado e potenciado, porém, quando estas são ignoradas ou frustradas poderão ocorrer danos que, por sua vez, perturbarão o bem-estar físico e psicológico da pessoa.

Reeve (*ibidem*) subdivide as necessidades em três tipos, nomeadamente: i) necessidades fisiológicas, relacionadas com o funcionamento de sistemas biológicos (*e.g.*, sede ou fome); ii) necessidades psicológicas, associadas a processos do sistema nervoso central (*e.g.*, autonomia); iii) e necessidades sociais, adquiridas a partir das experiências de socialização de cada ser humano (*e.g.*, afiliação e intimidade).

Analisando a conceptualização proposta por Reeve (*ibidem*) verifica-se que o terceiro tipo de necessidade está relacionado com as necessidades aprendidas, tal como são descritas por Drafke (2009), sendo resultantes do contexto social e cultural em que as pessoas se encontram inseridas. Enquanto necessidades aprendidas, o autor apresenta as seguintes: i) a necessidade de aprovação ou de reconhecimento; ii) a necessidade de realização (*e.g.*, concretizar objetivos traçados); iii) a necessidade de competência (*e.g.*,

---

<sup>7</sup> Segundo Abreu (1998), as teorias da motivação reconhecem, de forma unânime, que todo o comportamento humano é motivado e que, nesse sentido, a sua compreensão exige que sejam identificados os motivos ou as necessidades que dinamizam e orientam o comportamento: “os problemas em torno da natureza dos motivos, das necessidades ou dos factores dinâmicos que mobilizam as actividades das pessoas e, através delas, as actividades dos grupos e das instituições constituem problemas fundamentais cujo esclarecimento é indispensável à compreensão dessas actividades” (*ibidem*: 5).

realizar um trabalho de elevado grau de exigência e dificuldade); iv) a necessidade de poder (*e.g.*, ter controlo e exercer influência sobre outras pessoas). Drafke (*ibidem*) salienta, no entanto, a possibilidade de se verificarem diferenças no modo como cada pessoa percebe as necessidades, podendo estas ser sentidas de forma mais ou menos intensa. Esta variabilidade poderá resultar, como refere Reeve (2005), da influência dos contextos como, por exemplo, da família ou do trabalho.

Constata-se que os diferentes modelos propostos, a este nível, apresentam entre si muitas semelhanças, sendo que, em alguns casos, os desfasamentos decorrem apenas da terminologia utilizada.

Uma das abordagens teóricas de maior relevo no estudo da motivação e das necessidades humanas é a teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow de 1954. Ainda que tenha sido objeto de inúmeras críticas, inclusive por não apresentar evidências empíricas suficientes e necessárias à sua sustentação (Ferreira *et al.*, 2001; Cunha *et al.*, 2007), a teoria de Maslow tem sido amplamente difundida (Cunha *et al.*, 2007) em diferentes áreas do conhecimento, dando, assim, importantes contributos para a compreensão da natureza e desenvolvimento humano.

A propalada hierarquia de Maslow (1954) inclui, assim, cinco categorias de necessidades, dispostas em pirâmide (desde as mais básicas às mais elevadas), nomeadamente: necessidades fisiológicas (*e.g.*, necessidade de alimento), de segurança (*e.g.*, autopreservação), sociais (*e.g.*, desejo de pertença), de autoestima (*e.g.*, reconhecimento) e de autorrealização (*e.g.*, concretização do potencial individual).

De acordo com o autor, as necessidades fisiológicas e de segurança deverão constar nos níveis mais baixos da hierarquia, dado que são essenciais à sobrevivência humana. São, deste modo, designadas necessidades primárias (Ferreira *et al.*, 2001). Neste sentido, se estas não se encontrarem satisfeitas, a pessoa não se sentirá motivada para satisfazer necessidades de um nível mais elevado como, por exemplo, as necessidades de autoestima, do mesmo modo que, ao satisfazer as necessidades mais básicas, sentirá o desejo de concretizar necessidades relacionadas com a identidade socio-individual, consideradas necessidades secundárias (Cunha *et al.*, 2007; Ferreira *et al.*, 2001). Em súpula, revejam-se as palavras de Maslow (1970 *apud* Tese, 2008: 25):

*...as necessidades fisiológicas [...] são mais fortes do que as necessidades sociais e afectivas, que por sua vez são mais fortes do que as necessidades de auto-estima, que são mais fortes do que aquelas necessidades idiossincráticas que nós denominamos por necessidade de auto-realização.*

Tendo em conta a abordagem de Cunha e colaboradores (2007), se se conhecer o nível de satisfação de necessidades em que se encontram as pessoas, mais facilmente se saberá de que forma estas poderão ser motivadas, por exemplo, para a realização de um determinado trabalho. Relativamente ao contexto profissional, os autores referem os fatores salário e condições de segurança como sendo meios de satisfazer necessidades de nível inferior e cuja insatisfação (ou não satisfação) poderá condicionar, por exemplo, o desejo de concretizar objetivos (*e.g.*, objetivos de avaliação do desempenho) ou de sentir-se autorrealizado/a. Assim, será escusado motivar um/a trabalhador/a, propondo-lhe a realização de tarefas desafiantes, se ao/à mesmo/a não for proporcionado um salário que lhe permita fazer face às suas necessidades fisiológicas, bem como adequadas condições de segurança que assegurem a sua necessidade de autopreservação (*idem, ibidem*).

Apesar de representar um incontestável contributo para a compreensão das necessidades humanas, a teoria de Maslow (1954) apresenta algumas fragilidades e, por esse motivo, tem recebido, por parte de outros autores, sérias críticas. Estas devem-se não só ao facto de a teoria ter sido desenvolvida com base no método clínico (Cunha *et al.*, 2007) mas também à forma hierarquizada como Maslow apresenta a satisfação das necessidades, atribuindo-lhes uma sequência temporal (Doyal & Gough, 1991; Ferreira *et al.*, 2001 *apud* Tese, 2008). A este propósito, Cunha e colaboradores (2007) referem que a divergência observada no modo como as pessoas priorizam a satisfação das suas necessidades contraria a ordem defendida por Maslow e, a título de exemplo, indicam situações em que se verifica uma sobrevalorização das necessidades de relacionamento:

*... em determinadas sociedades ou meios sociais, as pessoas poderão colocar as necessidades sociais numa posição mais “básica” – pois acreditam que, através de boas relações sociais, de vizinhança, de apoio mútuo e de interagida, poderão satisfazer algumas necessidades fisiológicas e de segurança (Cunha et al., 2007: 157).*

Nos estudos que têm sido realizados em torno do conceito de motivação, a hierarquia das necessidades de Maslow é comumente referenciada como sendo uma teoria de conteúdo, pelo seu enfoque no objeto da motivação e pelo pressuposto de que as pessoas são motivadas por fatores de natureza interna (Ferreira *et al.*, 2001). Dentro da mesma categoria encontram-se, de igual modo, a teoria ERG - *Existence, Relatedness, Growth* de Clayton Alderfer, relativa ao ano de 1972, a teoria Bifatorial de Frederick Herzberg, de 1966, e a teoria dos Motivos de David McClelland, remontando ao ano de 1961 (Ferreira, 2001; Cunha *et al.*, 2007).

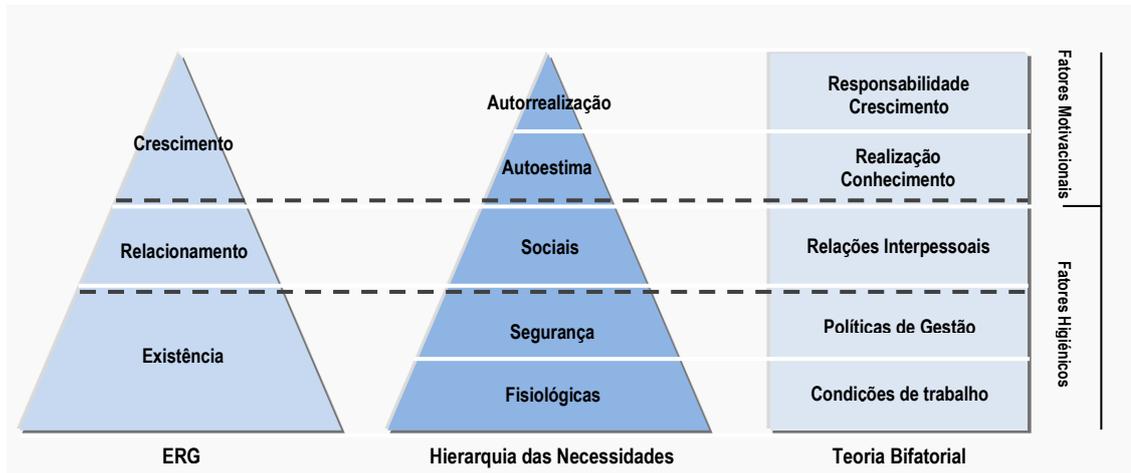
Através da análise dos modelos teóricos apresentados anteriormente constata-se que os mesmos partilham alguns pressupostos, verificando-se, em alguns casos, uma relação de complementaridade. Ferreira e colaboradores (2001) propõem um paralelismo entre a Hierarquia das Necessidades de Maslow e a teoria Bifatorial de Herzberg, ainda que nesta última teoria se faça uma abordagem às situações que geram satisfação ou não satisfação, especificamente, no contexto de trabalho, e à sua relação com os fatores intrínsecos e extrínsecos.

De acordo com Ferreira e colaboradores (*ibidem*), os fatores que são descritos por Herzberg como sendo fatores extrínsecos ou higiênicos, ou seja, referentes ao contexto do trabalho (*e.g.*, condições de trabalho, segurança no emprego, salário e relacionamento com colegas e chefias) têm paralelo com as necessidades identificadas por Maslow nos níveis mais baixos da hierarquia, na medida em que estes são necessários para que o trabalho seja minimamente aceitável, não sendo, no entanto, suficientes para que o/a trabalhador/a se sinta satisfeito/a com o trabalho que realiza. Neste primeiro nível de necessidades, Herzberg entende que, mesmo que as condições sejam adequadas, a pessoa apenas poderá ficar “não insatisfeita”, correspondendo a situação inversa ao estado “insatisfeito” (Drafke, 2009). Assim, para que a pessoa se sinta satisfeita com o trabalho que realiza terão de estar presentes fatores motivacionais (*e.g.*, reconhecimento, responsabilidade, autorrealização e possibilidade de progressão) que permitam que esta possua razões para querer progredir e aperfeiçoar o seu desempenho profissional, incrementando, assim, a sua produtividade. São, por isso, considerados fatores intrínsecos, tendo, segundo Ferreira e colaboradores, “paralelo com as necessidades mais elevadas da pirâmide de Maslow” (2001: 138).

Com o esquema que se segue (*cf.* figura n.º 2) procura-se demonstrar não só o paralelismo que é possível efetuar entre as necessidades de Maslow e os fatores de Herzberg (*ibidem*) como também a relação de complementaridade que se verifica entre as abordagens destes dois autores e a teoria de Necessidades e Motivação (ERG) de Alderfer, nomeadamente: i) nas três teorias são identificadas, em primeiro lugar, as necessidades básicas e essenciais à sobrevivência do ser humano (*e.g.*, alimento, salário e adequadas condições de segurança) ou, no caso da teoria de Herzberg, à realização de um trabalho em condições minimamente aceitáveis; ii) num nível intermédio os três autores indicam necessidades de natureza social (*e.g.*, desejo de pertença ou de amizade) em todos os contextos de vida, incluindo a vida profissional; iii) nos últimos níveis das três abordagens

estão contempladas necessidades de crescimento pessoal, de reconhecimento e de autorrealização que, segundo os autores, apenas estão presentes quando as necessidades dos níveis anteriores se encontram satisfeitas (Ferreira *et al.*, 2001; Drafke, 2009).

Figura n.º 2 - Complementaridade das Teorias de Alderfer, Maslow e Herzberg



Fonte: Sistematização da autora a partir dos modelos propostos por Alderfer, Maslow e Herzberg e das abordagens de Ferreira *et al.* (2001) e Drafke (2009)

Na abordagem às necessidades e à motivação humana, além das teorias de conteúdo apresentadas anteriormente, poder-se-ão analisar as teorias designadas de processo, destinadas à compreensão do modo como as pessoas são motivadas, com especial ênfase nos fatores externos como mobilizadores para a ação. Contrariamente ao que sucede com as teorias de conteúdo, nas teorias de processo é valorizada a dimensão racional e o processo de escolha entre diferentes opções, tornando, assim, a “motivação um processo consciente e integrador da dimensão social que faz de nós seres em relação” (Ferreira *et al.*, 2001: 144).

Associadas a esta designação de teoria de processo, encontram-se a teoria da expectativa, para qual contribuíram os autores Victor Vroom e Lyman Lawler, em 1964 e 1986, respetivamente, e, de igual modo, a teoria da equidade de Stacy Adams, desenvolvida na década de sessenta (Cunha *et al.*, 2007; Ferreira *et al.*, 2001).

### 2.1.1. Abordagem às necessidades básicas e universais

No contexto dos estudos que têm procurado compreender e aprofundar as necessidades básicas, a teoria da Necessidade Humana de Len Doyal e Ian Gough (1991)

surge como uma abordagem de grande relevância e influência (Phillips, 2006). De acordo com Phillips (*ibidem*), do ponto de vista ideológico, esta teoria destaca-se pelo facto de defender a existência de uma forte ligação moral entre o reconhecimento das necessidades humanas e o dever das sociedades em satisfazer essas mesmas necessidades. Como refere Gough (1998 *apud ibidem*: 87): “É contraditório exigir a alguém o cumprimento dos seus deveres sociais quando à partida lhe são negados os pré-requisitos de satisfação de necessidades que lhe permitiriam fazê-lo”.<sup>8</sup>

O mérito da teoria da Necessidade Humana deve-se ainda, segundo Phillips (*ibidem*), ao sólido quadro conceptual que a mesma apresenta. Esta assenta em necessidades objetivas e universais que se distanciam do subjetivismo e relativismo (Pereira, 2006) que caracterizam os desejos ou preferências inerentes ao ser humano, em particular, e ao meio cultural em que este se insere. A este propósito entende-se que é pertinente citar outro autor, Brage (1999 *apud Tese*, 2009) que, ao abordar as noções de necessidade e desejo, traz importantes contributos à compreensão dos pressupostos teóricos de Doyal e Gough: “...necessidade e desejo são elementos não redutíveis um ao outro, [podendo desejar-se] o que não se necessita e [necessitar-se] o que não se deseja” (*idem, ibidem*: 8). Assim sendo, “... as necessidades humanas são em todos os tempos e em todas as culturas idênticas. O que muda são os modos empregados na sua forma de satisfação e os recursos utilizados com esse fim” (*idem, ibidem*: 32).

Os autores da teoria da Necessidade Humana defendem, deste modo, que as necessidades universais são necessidades que qualquer pessoa deverá satisfazer, independentemente da especificidade cultural que a caracteriza. Referem, ainda, que a não satisfação destas necessidades poderá originar sérios e sustentados danos ou níveis inaceitáveis de sofrimento.

Partindo desta conceptualização de necessidades humanas universais, Doyal e Gough (1991 *apud Phillips*, 2006) concebem uma estrutura hierárquica que integra objetivos baseados em necessidades universais e dois níveis de necessidades comuns a qualquer sociedade ou cultura: necessidades básicas e necessidades intermediárias.

Os objetivos universais são introduzidos pelos autores como sendo elementos estruturantes da teoria da Necessidade Humana (Phillips, 2006), correspondendo ao interesse que qualquer pessoa tem, não só em evitar danos graves que possam pôr em causa

---

<sup>8</sup> Tradução livre da autora do texto em Inglês: “It is contradictory to ask of someone that they fulfil their social duties, yet to deny them the prerequisite need satisfaction which will enable them to do so”.

a busca por um ideal de vida, como também em participar com sucesso na esfera social. Relativamente à importância deste segundo objetivo, Doyal e Gough (*ibidem*) salientam que é na interação e na aprendizagem com o outro que o ser humano percebe as suas próprias capacidades e constrói o seu autoconceito.

As necessidades básicas ou primárias, que se encontram no segundo nível de necessidades da hierarquia, deverão, segundo os autores, ser satisfeitas a um “nível ótimo”<sup>9</sup> (*idem, ibidem*: 87), incluindo, por um lado, a saúde física que, tal como é definida pela Organização Mundial da Saúde (2007 *apud* Tese, 2008), corresponde a “um estado de completo bem-estar físico, mental e social do ser humano e não uma mera ausência da doença” (*idem, ibidem*: 37) e, por outro lado, a autonomia de agência<sup>10</sup>. Com a inclusão da autonomia enquanto necessidade básica, Doyal e Gough reforçam a concepção do ser humano enquanto ser “eminente social” (*idem, ibidem*), cujas necessidades deverão transcender a dimensão material ou biológica comumente identificada nas necessidades básicas ou primárias. Ou seja, o ser humano só se desenvolve se estiver livre de condicionantes sobre a sua capacidade de criar, de agir e de decidir (*idem, ibidem*).

O terceiro nível de necessidades integra necessidades intermediárias ou secundárias que deverão ser satisfeitas a um nível mínimo (*minimum level*), a fim de contribuir “de forma universal e positiva” (Doyal & Gough, 1991 *apud* Tese, 2008: 37) para a concretização das necessidades primárias (saúde física e autonomia).

Assim, como se observa na figura apresentada *infra* (*cf.* figura 3), para a satisfação da necessidade de saúde física, contribuem as seguintes necessidades intermediárias: i) alimentação nutritiva e água potável (*nutritional food and clean water*); ii) habitação (*protective housing*); iii) ambiente de trabalho seguro (*non-hazardous work environment*); iv) ambiente físico seguro (*non-hazardous physical environment*); v) segurança no controlo de natalidade e na gravidez (*safe birth control and child bearing*); vi) cuidados de saúde adequados (*appropriate health care*). As restantes necessidades intermediárias conduzem, por sua vez, à satisfação da autonomia, designadamente: vii) segurança na infância (*secure childhood*); viii) relações interpessoais primárias (*significant primary relationships*); ix)

---

<sup>9</sup> Tradução livre da autora do texto em Inglês: “optimum level”.

<sup>10</sup> O conceito de autonomia de agência é definido pelos autores Doyal e Gough (1991 *apud* Phillips, 2006) como sendo a capacidade do indivíduo para tomar decisões informadas sobre o que precisa de fazer e o modo como deverá fazê-lo.

segurança física (*physical security*); x) segurança económica (*economic security*); xi) educação adequada (*appropriate education*), (Phillips, 2006).

Figura n.º 3 - Elementos estruturantes da Teoria da Necessidade Humana de Doyal e Gough (1991)



Fonte: sistematização e tradução livre da autora a partir do modelo proposto por Doyal e Gough (1991 *apud* Tese, 2008; Phillips, 2006).

Através de uma leitura global dos principais modelos e pressupostos teóricos apresentados se constata que todos estes estudos assentam numa conceptualização de necessidades humanas com forças e níveis de satisfação distintos, desde as necessidades mais básicas e de natureza fisiológica àquelas que são de ordem mais elevada e que remetem, por exemplo, para questões de autorrealização ou de reconhecimento social. Nas aludidas teorias verifica-se, de igual modo, que apesar de o suprimento de necessidades poder ocorrer em mais do que um nível em simultâneo, por norma a satisfação daquelas que se encontram nos níveis mais elevados depende da concretização de necessidades essenciais à condição humana.

É, ainda, de salientar que, não obstante a existência de algumas divergências de carácter terminológico e contextual nos diferentes modelos propostos, se observam entre os mesmos importantes elementos de ligação que proporcionam uma compreensão generalizada das necessidades humanas, assim como dos mecanismos que lhes subjazem.

## PARTE II - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E EMPÍRICO

### CAPÍTULO 3

#### Apresentação do tema e do objeto de estudo

---

O tema adotado como objeto de estudo resultou de uma proposta de investigação apresentada conjuntamente pela Divisão de Ação Social e Família e pelo Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo (DRHAJA) da Câmara Municipal de Coimbra, no âmbito de um projeto que visa a identificação e a satisfação de necessidades do foro psicossocial dos/as trabalhadores/as que exercem a sua atividade nesta organização. A premência deste projeto foi justificada pelo crescente número de situações de dificuldade de integração social, familiar e profissional, manifestadas por colaboradores/as ou sinalizadas por técnicos/as das unidades orgânicas já referidas e, em particular, pelo Núcleo de Segurança e Saúde no Trabalho deste mesmo departamento.

Atendendo aos objetivos deste Mestrado e à proposta de investigação apresentada, o propósito deste estudo é caracterizar as necessidades do/a colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra nas dimensões pessoal, profissional e social e, simultaneamente, identificar os recursos que são (ou poderão ser) mobilizados pelo/a mesmo/a, com a intenção de fornecer indicações para futuras intervenções a nível local.

#### 3.1. Objetivos gerais e específicos

Partindo da premissa de que é preciso aprofundar o conhecimento da realidade para se poder agir, pretende-se realizar um diagnóstico que sirva de base a uma intervenção mais qualificada e eficaz (Simões, 2008). Mediante a interpretação dos resultados obtidos, poder-se-ão criar respostas sociais, definindo recursos, instrumentais e materiais, de suporte ao trabalho das equipas da autarquia e de outros atores locais. Assim, em última instância, a finalidade desta investigação será a de contribuir para a promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos/as colaboradores/as desta organização, sobretudo, daqueles/as que evidenciam problemas de absentismo, de depressão, de *stress* e que vivem sem adequadas condições.

Sendo este o propósito final do trabalho empírico, parte-se do objetivo inicial de realizar um diagnóstico holístico dos/as trabalhadores/as da autarquia, abrangendo a dimensão do ser humano enquanto cidadão/ã e portador/a de necessidades específicas nas dimensões pessoais, profissionais e sociais, incluindo, igualmente, os recursos, inerentes à pessoa e à organização, que poderão ser mobilizados para o satisfação de necessidades e bem-estar dos/as colaboradores/as. É de referir que estes últimos poderão traduzir o potencial de Responsabilidade Social da Câmara Municipal de Coimbra.

Decorrentes do objetivo geral, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

a) caracterizar o/a colaborador/a desta organização no que respeita às suas condições habitacionais, ao seu estado geral de saúde (abrangendo a vulnerabilidade ao *stress*) e à adequabilidade dos rendimentos que aufer (dimensão pessoal);

b) caracterizar o/a colaborador/a desta organização quanto às dificuldades sentidas na prática profissional, incluindo as condições de higiene, segurança e saúde de que dispõe no local de trabalho, à sua qualificação escolar/profissional e às suas necessidades de formação, à sua satisfação quanto ao seu ambiente de trabalho e, por último, à conciliação do horário de trabalho com as responsabilidades inerentes à vida familiar (dimensão profissional);

c) caracterizar o/a colaborador/a desta organização relativamente ao modo como se integra em redes sociais primárias e secundárias, bem como à forma como mobiliza recursos de apoio social (dimensão social);

d) identificar os grupos socialmente mais vulneráveis e mais desfavorecidos, salientando a relevância de programas de intervenção que garantam aos/às trabalhadores/as uma adequada integração social.

Ainda relativamente ao objetivo apresentado na alínea a), importa realçar que este inclui uma apreciação da incidência dos problemas que têm sido sinalizados em alguns setores da organização como, por exemplo, as condições de habitação precárias, e uma análise das causas associadas ao absentismo dos/as colaboradores/as.

### **3.2. Modelo de Análise e Mapa Conceptual**

A concretização de um processo de investigação empírica implica não só aplicar conhecimentos como também implementar um conjunto de procedimentos de planificação

e de criatividade controlada (Hill & Hill, 1998). Deste modo, procura-se assegurar a qualidade científica dos métodos utilizados e dos dados que serão posteriormente construídos.

Um dos requisitos científicos apresentados pelos autores Stern e Kalof (1996 *apud* Coutinho, 2011) e Eisman (1992, *ibidem*) remete para a necessidade de se operacionalizar as abstrações, ou seja, definir claramente o conceito que será alvo do estudo, descrevendo “exactamente aquilo que vai ser observado ou medido” (Eisman, 1992 *ibidem*: 67). Assim, poder-se-á garantir o rigor científico das observações que serão realizadas pelo investigador e, a partir das definições operacionais obtidas (*idem, ibidem*), construir um mapa conceptual que sustentará todo o processo de investigação.

De acordo com os autores Arellano e Santoyo (2009), o mapa conceptual apresenta-se como uma ferramenta que permite identificar e representar relações entre diferentes conceitos numa área particular do conhecimento, contribuindo, tal como refere Novak (1998 *apud* Arellano e Santoyo, 2009) para a organização do pensamento e, por conseguinte, para a aprendizagem.

Seguidamente, far-se-á a operacionalização dos conceitos em análise, nomeadamente dos conceitos de necessidade e de vulnerabilidade ao *stress*.

### **Conceito de necessidade**

Em face do problema de pesquisa e dos objetivos, gerais e específicos apresentados anteriormente, conclui-se que o conceito de necessidade figura neste estudo enquanto conceito central e estruturante. Deste modo, a sua operacionalização assume, desde logo, notória relevância. A este respeito importa salientar que a operacionalização de um conceito subjetivo tem sempre implicada a visão do autor e os objetivos contextuais e políticos do tempo da investigação, pelo que o processo se baseou em dois indicadores relevantes, nomeadamente, os instrumentos de medida considerados adequados ao estudo e o posicionamento convergente com a revisão bibliográfica realizada.

Tendo por base os objetivos da presente investigação e a análise das correntes teóricas mais significativas nos domínios da problemática em estudo, procedeu-se, assim, à operacionalização do conceito de necessidade, identificando, num primeiro momento, as suas principais dimensões. Tal como referem os autores Quivy e Campenhoudt (2005), a

operacionalização de um conceito pressupõe, antes de mais, a indicação das suas dimensões, dado que estas permitirão construir, numa fase posterior, as variáveis ou os indicadores inerentes ao conceito que se pretende estudar.

**Quadro n.º 1 - Operacionalização do conceito de Necessidade**

Conceito	Dimensões	Variáveis	Indicadores	Índices	
Necessidade	1. Pessoal	1.1. Condições habitacionais	1.1.1. Acesso a uma residência fixa;	1.1.1. 1. Com acesso 1.1.1. 2. Sem acesso	
			1.1.2. Acesso a uma habitação com área, infraestruturas e serviços adequados;	1.1.2.1. Com acesso 1.1.2.2. Sem acesso	
			1.1.3. Acesso a uma habitação em bom estado de conservação;	1.1.3.1. Com acesso 1.1.3.2. Sem acesso	
		1.2. Saúde	1.2.1. Acesso a serviços e cuidados de saúde;	1.2.1.1. Com acesso 1.2.1.2. Sem acesso	
			1.2.2. Adequação dos serviços de saúde a que tem acesso;	1.2.2.1. Adequados 1.2.2.2. Inadequados	
			1.3. Recursos económicos	1.3.2. Adequação dos rendimentos às necessidades;	1.3.2.1. Adequados 1.3.2.2. Inadequados
		2. Profissional	2.1. Condições de trabalho	2.1.1. Condições laborais (condições de higiene, segurança e saúde; horário de trabalho; ambiente de trabalho) adequadas;	2.1.1.1. Sim 2.1.1.2. Não
			2.2. Qualificação escolar/profissional	2.2.1. Nível de escolaridade;	2.2.1.1. Não sabe ler/escrever 2.2.1.2. 1.º Ciclo EB 2.2.1.3. 2.º Ciclo EB 2.2.1.4. 3.º Ciclo EB 2.2.1.5. Ensino Secundário 2.2.1.6. Licenciatura 2.2.1.7. Mestrado 2.2.1.8. Doutoramento 2.2.1.9. Outro
					2.2.2. Formação profissional adequada às funções exercidas;
	2.2.3. Frequência de Formação ao Longo da Vida;				2.2.3.1. Sim 2.2.3.2. Não
	2.3. Conciliação Trabalho-Família		2.3.1. Conciliação das responsabilidades familiares e profissionais;	2.3.1.1. Sim 2.3.1.2. Não	
	3. Social		3.1. Relacionamento interpessoal	3.1.1. Integração em redes sociais primárias;	3.1.1.1. Sim 3.1.1.2. Não
		3.1.2. Integração em redes sociais secundárias;		3.1.2.1. Sim 3.1.2.2. Não	
		3.2. Apoio social	3.2.1. Suporte social formal;	3.2.1.1. Sim 3.2.1.2. Não	
			3.2.2. Suporte social informal;	3.2.2.1. Sim 3.2.2.2. Não	

Fonte: sistematização da autora a partir da revisão bibliográfica realizada em torno do conceito de necessidade

Como se verifica no quadro apresentado anteriormente, foram identificadas três dimensões de análise do conceito de necessidade, nomeadamente as dimensões pessoal, profissional e social, consideradas essenciais para a caracterização do ser humano. Partindo do conceito de necessidades humanas, entende-se que se poderá realizar um diagnóstico holístico e verdadeiramente integrador dos diferentes contextos de ação da pessoa.

Estando definidas as dimensões, passou-se à construção das diferentes variáveis que decorrem de cada uma das dimensões em análise. Para o efeito, foi fundamental efetuar uma revisão dos modelos teóricos que têm sido produzidos em torno do conceito de necessidade e que se encontram presentes no enquadramento teórico desta dissertação. Procurou-se, deste modo, compreender os pressupostos teóricos de conteúdo e de processo, estabelecer pontos de ligação e de rutura entre as diferentes teorias e modelos e, de igual modo, analisar a conceptualização de necessidades universais proposta pelos autores Doyal e Gough (1991) na Teoria da Necessidade Humana.

Relativamente à dimensão pessoal, concluiu-se que esta se encontra subdividida em três variáveis essenciais à satisfação de necessidades fisiológicas e de autopreservação, designadamente condições habitacionais, saúde e recursos económicos.

No desdobramento da primeira variável, consideraram-se, enquanto indicadores, as condições de que o/a colaborador/a dispõe a nível habitacional, nomeadamente o acesso a uma residência fixa, em bom estado de conservação e com área, infraestruturas e serviços adequados. Como já foi referido, as condições habitacionais correspondem a necessidades básicas do ser humano ou, no caso da teoria da Necessidade Humana, a necessidades intermediárias cuja satisfação se encontra diretamente associada à sua saúde física (Doyal & Gough, 1991 *apud* Phillips, 2006). Além disso, através da revisão bibliográfica realizada, constatou-se que, de um modo geral, os modelos dedicados à compreensão das necessidades humanas integram a necessidade de habitação ou de proteção nos níveis mais básicos ou primários das necessidades, pelo que a sua satisfação será condição *sine qua non* para o bem-estar físico e psicológico das pessoas.

A saúde é definida no presente mapa conceptual como sendo a segunda variável do conceito de necessidade. É operacionalizada pelo acesso a serviços e cuidados de saúde, bem como pela adequação dos mesmos às necessidades de cuidados de saúde que a pessoa apresenta. Considerou-se pertinente incluir a variável saúde na dimensão pessoal deste conceito pelo facto de a mesma surgir na literatura como sendo uma necessidade primária e de segurança, tal como consta na Hierarquia de Necessidades de Maslow (Ferreira *et al.*, 2001), ou intermediária, conforme consta na Teoria da Necessidade Humana de Doyal e Gough (1991 *apud* Phillips, 2006). De referir ainda que, de acordo com este último modelo teórico, as condições e cuidados de saúde, quando apropriados, contribuem para a saúde física das pessoas e, por conseguinte, para a sua autonomia.

A terceira variável da dimensão pessoal, referente aos recursos económicos de que dispõe o ser humano, é operacionalizada pela adequação dos rendimentos auferidos às necessidades da pessoa. Através da revisão bibliográfica realizada se observa que o acesso a um salário não só é referido como necessidade primária ou existencial (*e.g.*, Teoria ERG de Alderfer, 1972 *apud* Drafke, 2009), como se encontra associado à satisfação de outras necessidades primárias ou fisiológicas, nomeadamente o acesso a alimentação nutritiva e água potável (Doyal e Gough, 1991 *apud* Phillips, 2006). Na conceptualização de necessidades constante na Teoria da Necessidade Humana (*idem, ibidem*) é, ainda, identificada como necessidade intermediária a segurança económica, porém, segundo os autores, esta não se encontra associada à saúde física do sujeito mas à satisfação da sua autonomia, a um nível mínimo.

Na dimensão profissional do conceito de necessidade foram integradas as variáveis condições de trabalho, qualificação escolar/profissional e conciliação trabalho-família.

Para a variável condições de trabalho considerou-se, como primeiro indicador, as condições laborais adequadas, incluindo os domínios da higiene, da segurança e da saúde, bem como o horário e o ambiente de trabalho. Este desdobramento da variável decorre da sua observância nos modelos teóricos já apresentados como sendo necessidades essenciais à condição humana. A título de exemplo, refira-se a necessidade intermediária de um ambiente de trabalho seguro, identificada pelos autores Doyal e Gough (*ibidem*), e as relações interpessoais com superiores hierárquicos, subordinados e colegas, caracterizada por Herzberg na sua teoria Bifatorial (1966 *apud* Drafke, 2009), como sendo um dos fatores que permitem que o trabalho seja percecionado como minimamente aceitável.

No que se refere à variável qualificação escolar e/ou profissional, entendeu-se que da mesma deveriam resultar, como indicadores, o nível de escolaridade, a formação profissional adequada às funções exercidas e a frequência de Formação ao Longo da Vida. A necessidade de educação adequada corresponde a uma das necessidades intermediárias propostas por Doyal e Gough (1991 *apud* Phillips, 2006), sendo que a sua satisfação visa, segundo os autores, a autonomia do indivíduo.

A dimensão profissional do conceito de necessidade comporta, ainda, a variável conciliação trabalho-família, mais concretamente a conciliação das responsabilidades inerentes à família e à atividade profissional. A inclusão desta vertente resulta, por um lado, da relevância das condições laborais enquanto princípio básico da adequabilidade do

trabalho (Carapeto & Fonseca, 2005) e, por outro, da necessidade de o indivíduo estabelecer relações interpessoais primárias (Doyal e Gough, 1991 *apud* Phillips, 2006). A este propósito, refira-se que o equilíbrio entre os contextos de vida profissional e familiar é entendido como sendo um dos seus principais requisitos para o bom desempenho individual e organizacional e, conseqüentemente, para o bem-estar e a satisfação no trabalho (Rego, 2003).

Na operacionalização da terceira e última dimensão do conceito em análise, a dimensão social, foram definidas as variáveis relacionamento interpessoal e apoio social, tendo, novamente, por base o modelo de Doyal e Gough (*idem, ibidem*), tal como as teorias de Alderfer, Maslow e Herzberg, na medida em que identificam necessidades de natureza social, como o desejo de pertença ou de amizade, em todos os contextos de vida (Ferreira *et al.*, 2001; Drafke, 2009). Assim, na primeira variável, relativa ao relacionamento interpessoal, consideraram-se, como indicadores, a integração em redes sociais primárias e secundárias. As redes primárias remetem para um vínculo essencialmente mais afetivo, tratando-se de um conjunto natural de pessoas em interação, sem um sentido de obrigação ou formalidade (Guadalupe, 2003; Guadalupe, 2009). Neste nível incluem-se:

“redes de parentesco (tendo por base a afinidade), de vizinhança, de amizade, de ‘companheirismo’ (referindo as relações de trabalho e de lazer), sendo a maioria das redes mistas a nível da sua composição, apresentando elementos das várias categorias apontadas (Guédon, 1984 *apud* Guadalupe, 2003: 71).

Já no que respeita às redes secundárias, estas reportam a organizações e instituições e são definidas como um conjunto de pessoas reunidas por uma mesma função, num quadro institucionalizado, estabelecendo relações num contexto formal e com objetivos formais e funcionais (Guadalupe, 2009). Em sùmula, as redes primárias caracterizam-se, sobretudo, pelo caráter informal das relações, o que não acontece nas redes secundárias, dado que as relações ocorrem com objetivos definidos, ou seja, de forma instrumentalizada.

Na segunda variável da dimensão social, referente ao apoio social, incluiu-se o suporte social formal e informal. Pela revisão bibliográfica realizada se constata que a conceptualização do suporte social se poderá revelar muito complexa, sobretudo, se se aprofundar as diferentes categorias, dimensões e fontes que o conceito poderá abarcar. No entanto, no contexto deste trabalho procurou-se apenas ter em conta a distinção apresentada por Dunst e Trivette (1990 *apud* Carvalho *et al.*, 2011). De acordo com esta

conceção, existem duas fontes de suporte social: a informal, que inclui tanto pessoas (*e.g.*, familiares, amigos e vizinhos) como grupos sociais (*e.g.*, igreja.), que poderão conceder apoio perante acontecimentos ou dificuldades de vida; a formal, que engloba as organizações sociais formais (*e.g.*, programas governamentais e serviços de saúde) e os profissionais (*e.g.*, médicos, profissionais de serviço social e psicólogos) que prestam assistência ou cuidados às pessoas que deles necessitem.

### **Conceito de Vulnerabilidade ao *Stress***

Como complemento do conceito de necessidade, considerou-se pertinente integrar no presente estudo o conceito de vulnerabilidade ao *stress*, uma vez que a sua operacionalização (Serra, 2000) apresenta importantes elementos de ligação com o mapa conceptual exposto anteriormente (*cf.* quadro n.º 1), em particular, nas dimensões pessoal e social.

De acordo com o autor, a vulnerabilidade ao *stress* está relacionada com um conjunto de sintomas ou *operantes*<sup>11</sup> que ajudam a definir e a medir o conceito em questão, nomeadamente: i) perceção de controlo; ii) tolerância à frustração; iii) auto-afirmação; iv) perfeccionismo; v) emocionabilidade.

Para conhecer o perfil do indivíduo que, mediante situações indutoras de *stress*, poderá desenvolver manifestações do foro da psicopatologia, Serra (*ibidem*) procedeu à construção de uma escala unidimensional de tipo Likert, a 23 QVS, que, tal como a própria designação indica, é constituída por 23 questões relacionadas com a vulnerabilidade ao *stress* com cinco classes de resposta: “concordo em absoluto”, “concordo bastante”, “nem concordo nem discordo”, “discordo bastante” e “discordo em absoluto”). A partir da soma total dos 23 itens, e respeitando a regra de cotação definida pelo autor, obtém-se uma pontuação compreendida entre 0 e 92, sendo que o valor de 43 constitui um ponto de corte acima do qual uma pessoa se revela vulnerável ao *stress*. Assim, segundo Serra, quanto mais elevado é o valor total da escala “menor tendência existe para uma maior atitude de confronto activo dos problemas e maior tendência tem o indivíduo para os sentir como fora do seu próprio controlo” (*idem, ibidem*: 301).

---

<sup>11</sup> Serra (2000) introduz o termo *operantes* para se referir aos sintomas que se encontram ligados a um conceito central e que ajudam à sua compreensão e medição. Como princípio, define que “um conceito só pode ser conhecido através dos operantes que se ligam ao seu uso” (*idem, ibidem*: 280).

Os resultados obtidos revelaram que o perfil da pessoa vulnerável ao *stress* corresponderá às seguintes características: “pouca capacidade auto-afirmativa, fraca tolerância à frustração, dificuldade em confrontar e resolver os problemas, preocupação excessiva pelos acontecimentos do dia a dia e marcada emocionabilidade” (*idem, ibidem*: 279). Associados a este perfil, foram ainda identificados sete fatores que traduzem diferentes dimensões da escala e que poderão ser objeto de análise através da resposta a conjuntos de questões, conforme quadro abaixo apresentado e Apêndice III.

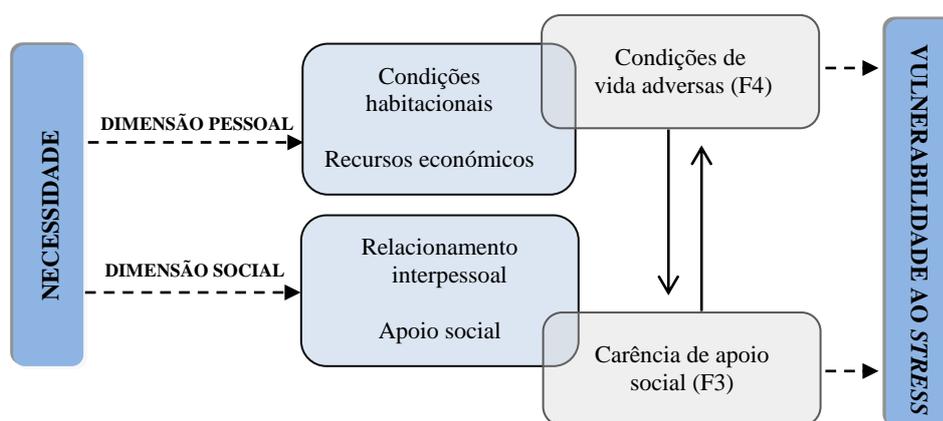
**Quadro n.º 2 - Fatores da 23 QVS**

Fatores	Dimensões	Questões
<b>F1</b>	Perfeccionismo e intolerância à frustração	5, 10, 16, 18, 19 e 23
<b>F2</b>	Inibição e dependência funcional	1, 2, 9, 12 e 22
<b>F3</b>	Carência de apoio social	3 e 6
<b>F4</b>	Condições de vida adversas	4 e 21
<b>F5</b>	Dramatização da existência	5, 8 e 20
<b>F6</b>	Subjugação	11, 13, 14, e 15
<b>F7</b>	Deprivação de afeto e rejeição	7, 13 e 17

Fonte: Sistematização da autora a partir de Serra (2000)

Como mencionado anteriormente, alguns dos fatores enunciados por Serra (*ibidem*) encontram paralelo em quatro das variáveis identificadas no mapa conceptual construído a partir do conceito de necessidade (*cf.* quadro n.º 2).

**Figura n.º 4 - Interligação dos conceitos de necessidade e de vulnerabilidade ao *stress***



Fonte: sistematização da autora a partir do quadro n.º 1 e da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

Pela esquematização realizada na figura n.º 4 se verifica que os fatores “condições de vida adversas” (Fator 4) e “carência de apoio social” (Fator 3) coincidem quer com a dimensão pessoal do conceito de necessidade, mais concretamente, com as variáveis “condições habitacionais” e “recursos económicos”, quer com a dimensão social e as variáveis “relacionamento interpessoal” e “apoio social”.

A análise das questões que se encontram associadas aos fatores 3 e 4 permite, ainda, constatar que entre os mesmos existe uma relação de dependência ou de complementaridade, dado que, por um lado, o fator 4 remete para o acesso a recursos económicos na satisfação de necessidades básicas e, por outro, o fator 3 se reporta à (in)existência de redes de suporte e de entajuda.

### 3.3. Variáveis e Hipóteses

Além das variáveis presentes neste modelo de análise, consideraram-se, de igual modo, outras variáveis caracterizadoras da amostra, nomeadamente sexo, ano de nascimento, estado civil, número de filhos, grau de ensino concluído, categoria profissional e tipo de vínculo com a entidade empregadora.

Tendo em conta que se seguiu um plano de investigação descritivo, as variáveis não foram objeto de manipulação.

A formulação de hipóteses é um processo essencial na realização de um trabalho de investigação. Tendo em conta o problema de pesquisa e os objetivos que foram enunciados, foram definidas as seguintes hipóteses de investigação:

- **Hipótese Nula (H0):** os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra não revelam necessidades insatisfeitas nas dimensões pessoal, profissional e social e não manifestam vulnerabilidade perante acontecimentos indutores de *stress*;
- **Hipótese de Investigação (H1):** os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam necessidades insatisfeitas nas variáveis da dimensão pessoal, designadamente condições habitacionais, saúde e recursos económicos;
- **Hipótese de Investigação (H2):** os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam necessidades insatisfeitas nas variáveis da dimensão profissional,

nomeadamente condições de trabalho, qualificação escolar/profissional e conciliação trabalho-família;

- **Hipótese de Investigação (H3):** os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam necessidades insatisfeitas nas variáveis da dimensão social, nomeadamente no apoio social;

- **Hipótese de Investigação (H4):** os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam vulnerabilidade perante acontecimentos indutores de *stress*.

### 3.4. Campo de Análise

A presente investigação apresenta como campo de estudo o universo de colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra que, à data da constituição da amostra, correspondia a um total de 1317 trabalhadores/as.

De acordo com o disposto no artigo 56.º, ponto 1, da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, a Câmara Municipal “é constituída por um presidente e por vereadores, (...), e é o órgão executivo colegial do município, eleito pelos cidadãos eleitores recenseados na sua área.” A referida legislação define, igualmente, as suas competências no Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias.

Enquanto organismo público da Administração Local, a Câmara Municipal de Coimbra orienta a sua ação no sentido de obter:

*(...) um Município com desenvolvimento harmonioso e sustentado, fortemente atrativo, amigo do ambiente, limpo e seguro, promotor da valorização e usufruto do seu património histórico e cultural, centro de funções metropolitanas, de difusão de conhecimentos e de inovação e que proporcione uma crescente satisfação e qualidade de vida dos seus municípios (CMC, 2012: 16).*

Considerando que a Câmara Municipal de Coimbra tem por Missão:

*aumentar o conforto e a qualidade de vida dos munícipes através da prestação eficiente e eficaz de serviços, da criação de um ambiente de trabalho responsável, profissional e cordial e da constituição de parcerias que alarguem o impacto social e humano das intervenções (CMC, 2012: 16),*

importa também referir os valores que sustentam a sua ação, nomeadamente:

- atuar *em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito;*
- atuar *de forma justa e imparcial, segundo rigorosos princípios de neutralidade;*
- atuar *de forma equitativa e isenta para com todos os cidadãos;*
- atuar *de forma responsável exigindo apenas o indispensável à realização da atividade administrativa;*
- atuar *de forma leal, solidária e cooperante, colaborando com os cidadãos segundo o princípio de boa-fé;*
- atuar *de forma íntegra e honesta, regendo-se por critérios de integridade de carácter e honestidade pessoal;*
- atuar *de forma competente, observando total respeito, cortesia e tolerância na prestação de um serviço de qualidade aos cidadãos, privilegiando a transparência e a proatividade* (CMC, 2012: 16).

A estrutura da Câmara Municipal de Coimbra encontra-se organizada de acordo com um modelo de estrutura orgânica hierarquizada, comportando, desde a entrada em vigor da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto e do despacho n.º 4226/2013 de 21 de março, 10 unidades nucleares (*cf.* Apêndice IV), nomeadamente: i) Direção Municipal (DM); ii) Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística (DPGU); iii) Departamento de Obras e Infraestruturas (DOI); iv) Departamento de Qualidade de Vida; v) Departamento de Educação, Desenvolvimento Social e Cultural (DEDSC); vi) Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo (DRHAJA); vii) Departamento Financeiro e de Inovação Organizacional (DFIO); viii) Serviço de Polícia Municipal (SPM); ix) Companhia de Bombeiros Sapadores (CBS); x) Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC).

Como se verifica na figura apresentada no aludido apêndice, das unidades nucleares DPGU, DOI, DQV, DEDSC, DRHAJA e DFIO (dependentes da Direção Municipal) decorrem, ainda, conjuntos de unidades orgânicas.

## CAPÍTULO 4

### Métodos e Procedimentos de Investigação

---

#### 4.1. Método de Investigação

O plano de investigação mais adequado a este problema de pesquisa foi o plano não experimental e descritivo, dado que não há manipulação de uma variável independente e o objetivo é retratar o que existe (Mertens, 1998 *apud* Coutinho, 2011), recolhendo dados que permitam descrever, da melhor maneira possível, as necessidades e recursos do/a colaborador/a da CMC. Como referem os autores Bogdan e Biklen, a descrição funciona bem como método de recolha de dados, especialmente, quando se pretende que nenhum detalhe escape ao escrutínio (Bogdan & Biklen, 1994).

Considerou-se, de igual modo, que uma investigação de natureza, predominantemente, quantitativa mais facilmente corresponderia às necessidades de diagnóstico evidenciadas pela Câmara Municipal de Coimbra (CMC), na medida em que permitiria produzir e analisar dados quantitativos reveladores da (in)satisfação das necessidades dos/as colaboradores/as.

Além de apresentar um carácter descritivo, o presente estudo enquadra-se num plano de investigação do tipo *survey* ou inquérito, uma vez que os procedimentos de investigação que o caracterizam têm por objetivo “analisar a incidência, distribuição e relações entre variáveis que são estudadas tal qual existem, em contexto natural, sem manipulação” (Miller, 1991; Bravo, 1992; Wiersma, 1995; Stern & Kalof, 1996; Meltzoff, 1998 *apud* Coutinho, 2011: 277).

A adoção de um plano *survey* ou inquérito remeteu para a aplicação de um questionário a um subconjunto ou amostra representativa dos sujeitos da população alvo, designados/as de inquiridos/as, de modo a obter dados úteis e válidos para os objetivos do estudo através de respostas expressas pelos/as participantes.

Tendo em consideração o problema de pesquisa que sustentou todo o processo de investigação, bem como as características da população que se pretendia estudar, concluiu-se que o questionário seria o instrumento mais favorável à recolha dos dados pretendidos. Comparativamente a outras metodologias como, por exemplo, a entrevista, o questionário é descrito como sendo uma ferramenta mais ampla no alcance de informação (*idem, ibidem*),

inclusive pela possibilidade de serem auto-administrados, dispensando, assim, a presença do investigador. A esse propósito, será importante referir que num contacto *face a face*, o embaraço ou receio de represálias, resultantes da abordagem a algumas questões (e.g., questões que avaliam a satisfação do/a colaborador/a quanto à relação estabelecida com os superiores hierárquicos), poderia desvirtuar o processo de investigação e, conseqüentemente, provocar um enviesamento nos dados obtidos.

Tendo presentes as vantagens enunciadas, optou-se, deste modo, pela construção e aplicação de um questionário, sobretudo, pelo facto de este permitir seleccionar para amostra um elevado número de casos.

A pesquisa documental também integrou o plano de recolha de dados, através da consulta de informação disponibilizada pelo Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo. Considerou-se pertinente recorrer a fontes de dados e de informações auxiliares pois, como referem os autores Martins e Theóphilo (2009), a pesquisa documental poderá não só contribuir para um melhor entendimento dos resultados obtidos como corroborar “evidências coletadas por outros instrumentos e outras fontes”, possibilitando, assim, a “confiabilidade de achados através de triangulações de dados e de resultados” (*idem, ibidem*: 88).

## **4.2. Instrumentos de Recolha de Dados**

Tendo por base a operacionalização do conceito de necessidade e, por conseguinte, o conjunto de dimensões, variáveis e indicadores que integram o respetivo mapa conceptual, procedeu-se à construção do questionário que foi, posteriormente, aplicado a todos/as os/as inquiridos/as seleccionados/as para o estudo.

No total, foram elaborados três grupos de questões, sendo que o primeiro grupo se refere à caracterização do/a inquirido/a, quanto às variáveis sexo, ano de nascimento, estado civil, número de filhos, grau de ensino, categoria e tipo de vínculo profissional. No segundo grupo de questões, relativo à caracterização de necessidades de âmbito pessoal, foram elaboradas perguntas a partir das variáveis habitação, saúde e rendimentos. O terceiro grupo permite descrever as necessidades do/a inquirido/a na dimensão profissional, pelo que foram incluídas questões que abordam as condições de trabalho, o acesso à medicina no trabalho, a conciliação trabalho-família, o ambiente de trabalho, quer

na relação com os colegas de trabalho quer na relação com os superiores hierárquicos, e, por fim, a formação profissional. O último grupo de questões refere-se à terceira dimensão deste conceito (dimensão social) e neste âmbito foram incluídas perguntas relativamente à existência de redes de suporte social (família, amigos/as e colegas de trabalho) e ao acesso a serviços de apoio social, incluindo o tipo de apoio disponibilizado.

O questionário apresenta, na sua maioria, questões de resposta fechada dicotómicas, apenas com duas respostas possíveis, de escala tipo *Likert* e de resposta múltipla, em que o/a inquirido/a dispõe de várias alternativas de resposta (Martins & Theóphilo, 2009). Na variável “rendimentos” foi incluída uma pergunta de resposta aberta, dado que este último tipo de questão conduz o “informante a responder livremente” (*idem, ibidem*: 94), proporcionando um conhecimento mais aprofundado da situação do/a colaborador/a, em particular, da adequabilidade dos rendimentos às necessidades do agregado familiar a que pertence. Para facilitar a análise das respostas obtidas, adotou-se um conjunto de critérios que permitisse efetuar uma análise do seu conteúdo e, por conseguinte, codificar respostas similares.

Na construção das perguntas do questionário procurou-se adotar uma linguagem clara e compreensível, de modo a que sua redação fosse acessível a todos os/as inquiridos/as, sem, no entanto, “ofender as pessoas com maior capacidade de compreensão” (Moreira, 2009: 137).

Atendendo à necessidade de se identificar a unidade orgânica ou serviço a que pertence cada um/a dos/as trabalhadores/as inquiridos/as, de modo a garantir a representatividade da amostra, na folha de rosto dos questionários de cada sub-amostra foi incluído um código específico, resultante da codificação de todas as unidades orgânicas. O sistema de códigos adotado baseou-se numa sequência alfabética e numérica que permitiu identificar quarenta e seis serviços.

Depois de se verificar que nem todos/as os/as inquiridos/as teriam acesso a um computador com ligação à internet ou competências no domínio das tecnologias de informação e comunicação, determinou-se que o questionário seria aplicado a todos/as os/as inquiridos/as em suporte de papel, autoadministrado e entregue pessoalmente.

Ainda que o contacto decorrente da entrega do questionário pudesse suscitar alguns constrangimentos, nomeadamente receio, por parte do/a inquirido/a, de ser identificado/a e, por conseguinte, penalizado/a pelas respostas dadas, entendeu-se que a presença da

investigadora poderia contribuir para uma mais rápida compreensão dos objetivos do questionário e do estudo. Tendo consciência do embaraço que poderia resultar deste contacto *face to face*, reforçou-se, junto dos/as inquirido/as, o cumprimento do princípio da confidencialidade dos dados, assegurando o anonimato do/a inquirido/a e clarificando o objetivo do código presente na folha de rosto do questionário (código que identifica a unidade orgânica a que pertence o/a respondente). Além disso, apesar de a resposta ao questionário não ser de carácter obrigatório, no contacto estabelecido procurou-se motivar o/a inquirido/a para o seu preenchimento. Tal foi conseguido pela enunciação dos objetivos da investigação, sem que fosse exercida, sobre as pessoas, qualquer tipo de pressão.

Facilmente se constata a pertinência deste tipo de abordagem se se considerar que, geralmente, os/as inquiridos/as demonstram relutância em participar em inquéritos (Iarossi, 2011), sobretudo, quando não são obrigados a fazê-lo, e se equacionar os diversos fatores que poderão influenciar os/as inquiridos/as no sentido de recusarem o pedido de colaboração, nomeadamente a “...dificuldade de entenderem as perguntas, receio em relação a estranhos, a sensação de verem o seu tempo a ser alienado, a dificuldade em recordar informações e o embaraço perante perguntas pessoais” (Plateck, Pierre, Pierre-Pierre & Stevens, 1985 *apud ibidem*).

Face à necessidade de se conhecer a incidência de situações de vulnerabilidade ao *stress*, o aludido questionário foi aplicado em conjunto com a Escala 23 QVS, da autoria de Serra (2000). Ainda que se encontre relação entre a vulnerabilidade ao *stress* e algumas das questões do questionário, sobretudo no domínio da saúde e nas dimensões pessoal e social das necessidades, entendeu-se que a sua avaliação exigiria a aplicação de um instrumento de medida já concebido e validado, além de que os dados produzidos poderiam permitir fazer uma análise cruzada dos resultados obtidos.

Tal como já foi referido no capítulo anterior, a escala 23 QVS é constituída por vinte e três questões de escala de tipo *Likert*, compostas por 5 alternativas de resposta.

### **4.3. Pré-Teste**

A fim de se avaliar a adequação do questionário aos objetivos do estudo e a outros aspetos relacionados com a clareza e a compreensão das questões, optou-se pela aplicação de um pré-teste a dez inquiridos/as de diferentes unidades orgânicas.

Verificadas algumas lacunas a nível da formatação e das instruções do questionário (questões n.º 2.3.2 e 2.4.2. do grupo II), bem como perguntas suscetíveis de provocar dúvida ou confusão no/a inquirido/a (questão relativa à carreira profissional a que pertence o/a trabalhador/a), foi efetuada a reformulação do questionário. Refira-se, ainda, que nesta fase de pré-teste se considerou que a questão n.º 5 (grupo I), relacionada com o grau de ensino do/a colaborador/a, não deveria contemplar a opção “Pós-Graduação”, uma vez que este percurso, apesar de integrar o nível superior, não poderá conferir ao/à seu/sua titular grau de escolaridade.

No Apêndice V apresenta-se a versão final deste documento.

#### **4.4. Constituição da Amostra**

Tendo em conta que o universo de colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra se distribui por um elevado número de unidades orgânicas que, por sua vez, integram colaboradores/as com atividades profissionais e condições de trabalho muito díspares, concluiu-se que só se conseguiria obter uma amostra representativa da população se se optasse pela amostragem probabilística do tipo estratificada. Recorrendo à amostragem aleatória, procurou-se garantir que todos os elementos da população apresentariam igual probabilidade de integrarem a amostra e, sendo estratificada, que a seleção seria realizada de forma aleatória dentro de cada um dos estratos do universo, de modo a obter sub-amostras representativas da população (Coutinho, 2011). De igual modo, se houve a intenção de assegurar a representação de todos os estratos da população quanto à sua dimensão (número de colaboradores/as afetos/as), ainda que nas unidades com dimensão muito reduzida se tenha selecionado, pelo menos, um/a inquirido/a, de modo a que estivessem presentes todas as unidades que integram o organigrama da Câmara Municipal de Coimbra.

Assim sendo, para a constituição da amostra foram constituídas várias sub-amostras, correspondentes a cada uma das unidades orgânicas existentes na organização, sendo o seu tamanho proporcional ao peso de cada estrato na população.

A escolha dos/as respondentes que integraram cada sub-amostra foi feita de forma aleatória, recorrendo a uma tabela de números aleatórios. Para o efeito, para cada uma das unidades orgânicas existentes foram criadas listas de colaboradores/as e, em seguida, atribuída uma numeração, de modo a que cada um/a estivesse associado a um algarismo.

Posteriormente, selecionou-se na tabela de números aleatórios um conjunto de casos por unidade orgânica, identificando, por último, os/as colaboradores/as que correspondiam aos números obtidos aleatoriamente.

No total, foram selecionados/as para a amostra 329 colaboradores/as, o que corresponde a 25% da população. Optou-se por um número tão elevado de inquiridos/as pela necessidade de garantir uma amostra que pudesse ser representativa do universo de colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra e, deste modo, potenciar os resultados do estudo.

No decorrer da aplicação dos questionários surgiram, no entanto, constrangimentos que comprometeram, significativamente, a sua administração à totalidade dos/as colaboradores/as selecionados/as para a amostra, nomeadamente: i) dificuldade em localizar e estabelecer contacto presencial com os/as inquiridos/as que exercem funções por turnos e em diferentes circuitos na cidade de Coimbra (*e.g.*, assistentes operacionais que procedem à recolha de resíduos ou à manutenção das zonas verdes); ii) necessidade de apresentar, aos/às colaboradores/as com baixas qualificações e dificuldades na leitura e na escrita, uma explicação detalhada das questões do questionário, de forma a que pudessem compreender o seu conteúdo; iii) recusa, por parte de inquiridos/as, em efetuar o preenchimento do questionário, frequentemente, pelo receio de serem identificados/as e associados/as às respostas dos questionários; alguns/algumas colaboradores/as referiram igualmente que não dispunham de tempo para colaborar no estudo; iv) no período de realização do inquérito um número significativo de colaboradores/as selecionados/as para a amostra encontrava-se em período de férias ou em situação de Incapacidade Temporária para o Trabalho por doença, pelo que não foi possível proceder à apresentação e entrega do questionário.

Em face dos obstáculos anteriormente mencionados, e não obstante a persistência da discente na superação das dificuldades sentidas, não foi possível obter o número de questionários previstos na constituição da amostra (329 inquiridos). Como se observa na tabela apresentada no Apêndice VI, no total, foram recolhidos 280 questionários, resultado que corresponde a 85 por cento da amostra inicialmente definida.

#### 4.5. Procedimentos inerentes ao Tratamento de Dados

A fim de se proceder ao tratamento dos dados recolhidos, construiu-se uma base de dados na aplicação *Statistical Package for Social Sciences* – SPSS (versão 20). Para o efeito, foram construídas as variáveis em análise, no total, 105 variáveis, mediante a codificação das questões do questionário e da escala 23 QVS.

Tendo em conta que o questionário inclui uma questão aberta, optou-se pela aplicação da técnica de análise de conteúdo às respostas apresentadas pelos/as inquiridos/as. Dada a inexistência de categorias pré-definidas, utilizou-se um procedimento exploratório que passou pela elaboração de uma grelha de análise (*cf.* Apêndice VII - *cf.* quadro n.º 1) e pela construção de categorias, subcategorias e unidades de registo (Bardin, 2008). A adoção deste procedimento permitiu, deste modo, obter uma redução e organização sistemática dos dados e, em última análise, facilitar a compreensão global dos resultados.



## PARTE III – ESTUDO EMPÍRICO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

### CAPÍTULO 5

#### Apresentação e análise dos resultados

---

Após a construção das variáveis e das respetivas categorias para a totalidade das questões do questionário e da Escala 23 QVS, procedeu-se à introdução dos dados recolhidos e ao respetivo tratamento estatístico. Nesse sentido, foram aplicados procedimentos de análise descritiva univariada e bivariada e utilizados testes de significância estatística, com o propósito de contribuírem para a corroboração ou infirmação das hipóteses formuladas.

No primeiro momento deste capítulo é apresentada a análise descritiva univariada e bivariada das variáveis que caracterizam a amostra de inquiridos/as em termos de sexo, idade, número de filhos/as, habilitações escolares, estado civil, categoria profissional e tipo de vínculo contratual. A segunda parte é dedicada ao tratamento estatístico das restantes variáveis em estudo, resultantes da operacionalização do conceito de necessidade e da aplicação da Escala 23 QVS.

#### 5.1. Caracterização da amostra em estudo

Como se verifica pela análise da tabela de comparação (*cf.* tabela n.º 1), a amostra desta investigação é constituída por 149 inquiridos do sexo masculino, representando 54 por cento do total de inquiridos/as, e 131 do sexo feminino. Considerando os resultados obtidos poder-se-á concluir que a presente amostra apresenta um número aproximado de inquiridos/as do sexo feminino e masculino, sendo, por conseguinte, representativa de ambos os sexos.

Nos dados referentes à variável Idade, constata-se que as idades se situam entre um valor mínimo de 23 anos e um valor máximo de 61. A idade média dos/as inquiridos/as é 46 anos, enquanto a Mediana é 47 e a Moda 39. No cruzamento desta variável com a variável Sexo, obtém-se uma Média de 46 anos para os homens e 45 anos para as mulheres.

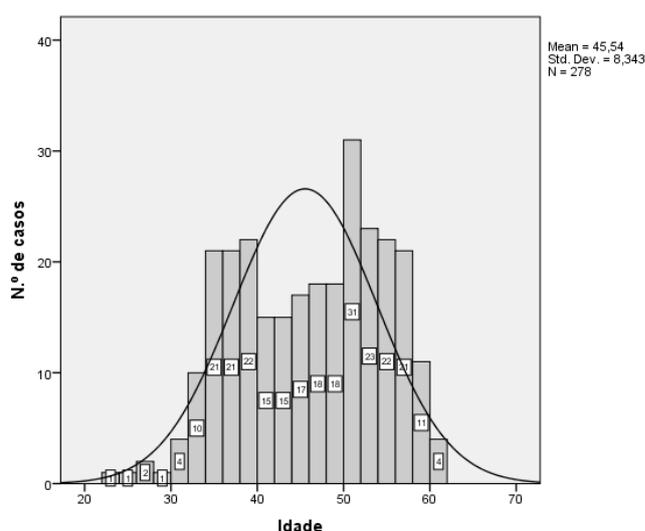
Tabela n.º 1 - Tabela de comparação (*custom table*) das variáveis Idade, Sexo e Habilitações escolares

		Idade						
		Frequência	Média	Mediana	Moda	Max.	Mín.	Soma da coluna %
Sexo	Masculino	149	46	49	56	61	23	54,3%
	Feminino	131	45	44	39	60	25	45,7%
	Total	280	46	47	39	61	23	100,0%
Grau de Ensino	Não sabe ler/escrever	0	.	.	.	.	.	0,0%
	Não completou 1.º ciclo EB	4	56	55	53	59	53	1,3%
	1.º Ciclo EB	33	55	55	56	61	47	14,2%
	2.º Ciclo EB	25	50	50	50	58	37	9,9%
	3.º Ciclo EB	42	46	46	50	59	31	15,1%
	Ensino Secundário	83	44	45	39	60	23	28,4%
	Licenciatura	73	43	41	37	58	25	24,5%
	Mestrado	11	38	39	39	52	26	3,3%
	Doutoramento	0	.	.	.	.	.	0,0%
	Outro	3	44	41	40	50	40	1,0%
	Licenciatura e Mestrado	0	.	.	.	.	.	0,0%
	Licenciatura e outro	5	44	39	35	58	35	1,7%
	Ensino sec. e outro	1	49	49	49	49	49	0,4%
	Total	280	46	47	39	61	23	100,0%

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Observando os resultados das estatísticas descritivas (*cf.* Anexo I.A - tabela n.º 1) e do histograma representativo da variável Idade (*cf.* gráfico n.º 1) constata-se que a mesma apresenta uma distribuição simétrica (dividindo o coeficiente *Skewness* ou de Assimetria pelo seu erro padrão obtém-se -1,68), com um ligeiro enviesamento à esquerda, atendendo a que a Média é inferior à Mediana. Verifica-se, ainda, que a distribuição é platicúrtica ou achatada, dado que a divisão do coeficiente *Kurtosis* ou de Curtose pelo seu erro padrão dá um valor menor que 3.

Gráfico n.º 1 - Histograma da variável Idade



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Dos dados produzidos a partir da variável Idade e da variável Habilitações escolares (cf. tabela n.º 1) destacam-se os seguintes resultados: i) a habilitação escolar que apresenta uma frequência mais elevada é o nível secundário, com 83 casos, sendo que os/as inquiridos/as que afirmaram tê-lo completado têm, em média, 44 anos de idade; ii) a licenciatura é o segundo nível de ensino com maior número de casos, com 26 por cento dos/as inquiridos/as e uma média de idades muito próxima do resultado anterior (43 anos); iii) nas habilitações escolares inferiores ao nível secundário a idade dos/as colaboradores/as é, em média, mais elevada, situando-se entre os 31 e os 61 anos de idade; iv) a qualificação de mestrado apresenta a média de idades mais baixa da amostra, nomeadamente 38 anos; v) nas opções “Não sabe ler/escrever” e “Doutoramento” não se registaram respostas.

Pela comparação de dados entre estas duas variáveis se observa que à medida que aumenta o grau de escolaridade dos/as inquiridos/as diminui a sua idade média.

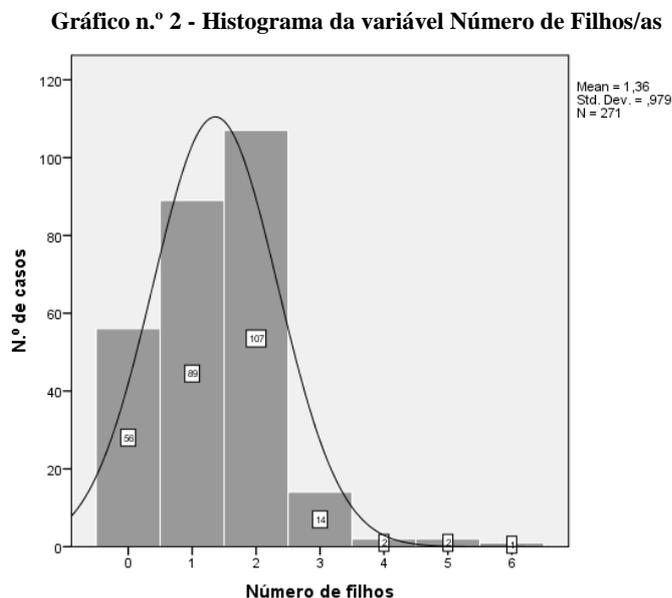
**Tabela n.º 2 - Estatísticas descritivas da variável Número de Filhos/as**

		Descritivas		
		Estatística	Erro padrão	
Número de filhos	Média	1,36	,059	
	Intervalo de confiança de 95% para média	Limite inferior	1,24	
		Limite superior	1,48	
	5% Média cortada	1,31		
	Mediana	1,00		
	Variância	,958		
	Desvio padrão	,979		
	Mínimo	0		
	Máximo	6		
	Amplitude	6		
	Amplitude interquartil	1		
	Assimetria	,703	,148	
	Curtose	2,016	,295	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

No que se refere à análise da variável Número de Filhos/as, a distribuição de frequências indica que 79 por cento dos/as inquiridos/as que responderam a esta questão tem entre 1 a 6 filhos/as. A categoria que apresenta a frequência mais elevada é 2 filhos/as, com 39,5 por cento das respostas, seguida da categoria 1 filho/a, representando 33 por cento dos resultados (cf. Anexo I.A - tabela n.º 2). As estatísticas descritivas produzidas a partir desta variável (cf. tabela n.º 2) revelam, de igual modo, que a Média é de 1,36 filhos/as, a Mediana situa-se em 1,00 filho/a, a Moda é 2 e o desvio padrão é de 0,059.

Como se observa pelos dados expostos e pela curva do histograma (cf. gráfico n.º 2), a variável apresenta uma distribuição assimétrica à direita.



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

De registar, ainda, que através da análise cruzada das variáveis Número de filhos/as e Idade se obtiveram resultados com significância estatística (através de tabela de contingência e Teste de Qui Quadrado com *p-value* inferior a 0,05), realçando-se a relação entre os/as inquiridos/as que não têm filhos/as e os escalões 18-30 e 31-40 anos, assim como associação relevante entre o resultado 2 filhos/as e o escalão etário 51-60 anos.

No que se refere à variável Estado civil apurou-se que, das 278 respostas obtidas, 68 por cento dos/as inquiridos/as declararam que o seu estado civil é casado/a ou união de facto (cf. tabela n.º 3), sendo esta a categoria de resposta que corresponde, de igual modo, à Moda (cf. tabela n.º 4).

**Tabela n.º 3 - Distribuição de frequências da variável Estado civil**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
<b>Válidos</b>	Solteiro/a	52	18,6	18,7
	Casado/a / em união de facto	190	67,9	68,3
	Separado/a / divorciado/a	30	10,7	10,8
	Viúvo/a	6	2,1	2,2
	Total	278	99,3	100,0
Não respostas ( <i>Missing</i> )		2	,7	
<b>Total</b>		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 4 - Medida de Tendência Central (Moda) da variável Estado civil**

Estatísticas		
Estado Civil		
N	Válido	278
	Missings	2
Moda		2

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

No âmbito profissional, procurou-se caracterizar a amostra quanto à categoria profissional a que pertencem os/as inquiridos/as, bem como ao tipo de vínculo que têm com a entidade patronal. Refira-se que as presentes categorias profissionais estão definidas nos termos da Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro que define e regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos/as trabalhadores/as que exercem funções públicas.

**Tabela n.º 5 - Distribuição de frequências da variável Categoria Profissional**

Categoria Profissional				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	Assistente Operacional	108	38,6	43,0
	Assistente Técnico/a	58	20,7	23,1
	Técnico/a Superior	50	17,9	19,9
	Agente Polícia Municipal	8	2,9	3,2
	Fiscal Municipal	3	1,1	1,2
	Especialista	2	,7	,8
	Bombeiro/a Sapador/a	19	6,8	7,6
	Outro	3	1,1	1,2
	Total	251	89,6	100,0
Não respostas ( <i>Missing</i> )		29	10,4	
Total		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Relativamente à variável Categoria profissional observa-se que é a categoria de assistente operacional que apresenta uma frequência mais elevada, nomeadamente 43 por cento dos/as inquiridos/as que responderam a esta questão, sendo que a Moda se situa, de igual forma, nesta primeira categoria (*cf.* tabela n.º 5 e Anexo I.A - tabela n.º 3). As categorias de assistente técnico/a e de técnico/a superior apresentam uma frequência significativamente inferior, correspondente a 23 e 20 por cento do total de respostas, respetivamente. Refira-se, ainda, que na categoria “Outro” os/as respondentes incluíram 3 designações que não são consideradas categorias profissionais, nomeadamente, “Chefe de Divisão” e “Adjunto/a”.

No que diz respeito à variável Vínculo Profissional (*cf.* tabelas n.º 6 e 7) é de salientar que o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI) corresponde a 95 por cento dos/as inquiridos/as (247 casos) e, como se observa

pela tabela n.º 7, à Moda da variável (categoria de resposta 1 – CTCFPTI). As frequências mais baixas encontram-se no Contrato em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo (CTFPTRC) e na opção “Outro vínculo”, com apenas duas respostas.

**Tabela n.º 6 - Distribuição de frequências da variável Vínculo Profissional**

Vínculo Profissional		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	CTCFPTI	247	88,2	95,0
	CTFPTRC	2	,7	,8
	Comissão Serv. Dirigentes Quadro	5	1,8	1,9
	Comissão Serv. Fora do Quadro	4	1,4	1,5
	Outro vínculo	2	,7	,8
	Total	260	92,9	100,0
Não respostas ( <i>Missing</i> )		20	7,1	
Total		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Na análise desta variável destaca-se, ainda, o elevado número de *missings* na resposta a este item (20 casos), o que se poderá justificar pelo facto de alguns/algumas inquiridos/as não estarem familiarizados/as com as designações atribuídas aos diferentes vínculos estabelecidos na Administração Pública.

**Tabela n.º 7 - Medida de Tendência Central (Moda) da variável Vínculo Profissional**

Estatísticas	
Vínculo Profissional	
N	Válidos 260
	Não respostas ( <i>Missing</i> ) 20
<b>Moda</b>	1

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Fazendo uma súmula dos dados obtidos na caracterização da amostra, salientam-se as seguintes conclusões: i) a amostra é representativa dos sexos feminino e masculino e apresenta um considerável intervalo de idades, com uma idade média de 46 anos; ii) em termos de habilitações escolares, destacam-se as qualificações de nível igual ou inferior ao ensino secundário, com 67 por cento dos resultados; iii) 79 por cento dos/s inquiridos/as têm filhos/as, com uma média de 1,36, sendo que aqueles/as que declaram não ter filhos/as se situam, predominantemente, no escalão etário de 31-40 anos; iv) a maior parte dos/as respondentes é casado/a ou encontra-se em união de facto; v) a categoria profissional mais frequente é a de Assistente Operacional; vi) a quase totalidade da amostra revela possuir com a entidade empregadora um vínculo por tempo indeterminado.

## 5.2. Caracterização de necessidades de âmbito pessoal

Como foi referido anteriormente, o segundo grupo de questões do questionário teve por objetivo inquirir os/as colaboradores/as selecionados/as para a amostra quanto a necessidades percebidas na esfera pessoal. Nesse sentido, e tendo por base o mapa conceptual apresentado no Capítulo 3 da presente dissertação, foram incluídas as variáveis Condições habitacionais, Saúde e Rendimentos, bem como os respetivos indicadores, originado, assim, um vasto conjunto de dados. Os resultados que se seguem são produto do tratamento estatístico realizado a partir das variáveis já enunciadas.

### *Condições habitacionais*

Os dados recolhidos relativamente às condições habitacionais do/a inquirido/a permitem analisar o tipo de residência de que este/a dispõe, a adequação das infraestruturas da sua habitação, bem como o estado de conservação em que a mesma se encontra.

No que se refere aos resultados da variável Tipo de residência (*cf.* tabela n.º 8) destacam-se as seguintes conclusões: 88 por cento dos/as respondentes declaram residir numa habitação, própria ou arrendada (243 casos); aproximadamente 2 por cento não reside numa habitação só para si e/ou para a sua família, pelo que vive em quarto arrendado ou partilha a casa com outras pessoas fora do agregado familiar (4 casos); os restantes 10 por cento, correspondentes a 28 casos, declaram viver em casa cedida por outrem.

**Tabela n.º 8 - Distribuição de frequências da variável Tipo de residência**

Tipo de residência				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	Tem/arrenda casa/apartamento	243	86,8	88,4
	Vive em quarto arrendado/partilha casa	4	1,4	1,5
	Vive em casa cedida	28	10,0	10,2
	Total	275	98,2	100,0
Não respostas ( <i>Missing</i> )		5	1,8	
Total		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Efetuuou-se o cálculo da Moda, enquanto medida de tendência central e o resultado obtido (opção de resposta 1) apenas vem confirmar a diferença significativa que se verifica entre a frequência da primeira categoria de resposta e das restantes.

Tendo em vista a análise de diferenças na variável Tipo de residência em interação com variáveis caracterizadoras da amostra, nomeadamente Sexo, Idade em escalões e Categoria profissional, procedeu-se à aplicação de testes de significância estatística. Optou-se pela estatística não-paramétrica, pelo facto de o resultado do teste Kolmogorov-Smirnov indicar que distribuição das variáveis não cumpre os pressupostos da normalidade.

Para as três variáveis utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis, porém, não se obteve significância estatística nos grupos analisados. Observou-se, somente, uma evidência de associação relevante entre a categoria “Vive em casa cedida por familiares/pessoas conhecidas” e a categoria profissional de Assistente Operacional, com um resíduo ajustado de 2,3 e 16 casos (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 4).

Relativamente à variável Áreas e infraestruturas da habitação, constata-se pela distribuição de frequências (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 5) que 95% dos/as inquiridos/as que responderam a esta questão consideram as áreas e infraestruturas da sua habitação adequadas ou muito adequadas, em oposição a aproximadamente 5 por cento que revela que as mesmas são inadequadas ou muito inadequadas.

Mediante a aplicação de alguns procedimentos de estatística descritiva (*cf.* tabela 9), verificou-se que a Mediana e a Moda se situam na terceira categoria de resposta (áreas e infraestruturas “adequadas”) e os quartis se distribuem pela terceira e quarta opções de resposta (áreas e infraestruturas “adequadas” e “muito adequadas”).

**Tabela n.º 9 - Estatísticas descritivas da variável Áreas e infraestruturas da habitação**

Estatísticas		
Áreas e infraestruturas da habitação		
N	Válidos	276
	Não respostas ( <i>Missing</i> )	4
Mediana		3
Moda		3
Quartis	25	3
	50	3
	75	4

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

A tabela de frequências produzida a partir da *variável Estado de conservação da habitação* demonstra que 98 por cento dos/as inquiridos/as que responderam a esta questão declaram que a sua habitação se encontra em bom estado de conservação. De referir, ainda, que aproximadamente 6 por cento dos/as inquiridos/as da amostra não responderam a esta questão (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 6).

## Saúde

No domínio da Saúde, foram obtidos resultados quanto ao sistema ou serviço de saúde a que os/as inquiridos/as têm acesso, ao grau de satisfação relativamente ao sistema/serviço de que dispõem, à necessidade e, caso se aplique, ao acesso a cuidados de saúde especializados, bem como ao tempo de baixa ou atestado médico durante o ano transato e respetivo motivo.

No que se refere à variável Sistema/Serviço de Saúde, verifica-se que, de um total de 279 respostas, 59 por cento dos/as respondentes referem dispor do Serviço de Saúde da Direção-Geral de Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas (ADSE), enquanto apenas 6 por cento declara ter acesso ao Serviço Nacional de Saúde (SNS). É ainda de salientar que, tratando-se de uma questão de resposta múltipla, 33 por cento dos/as inquiridos/as responderam que beneficiam de ambos os serviços, assinalando as duas primeiras categorias de resposta - SNS e ADSE (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 7).

**Tabela n.º 10 - Medida de Tendência Central (Moda) da variável Sistema/Serviço de saúde**

Estatísticas		
Sistema/Serviço de Saúde		
N	Válidos	279
	Não respostas ( <i>Missing</i> )	1
Moda		2
Quartis	25	2,00
	50	2,00
	75	4,00

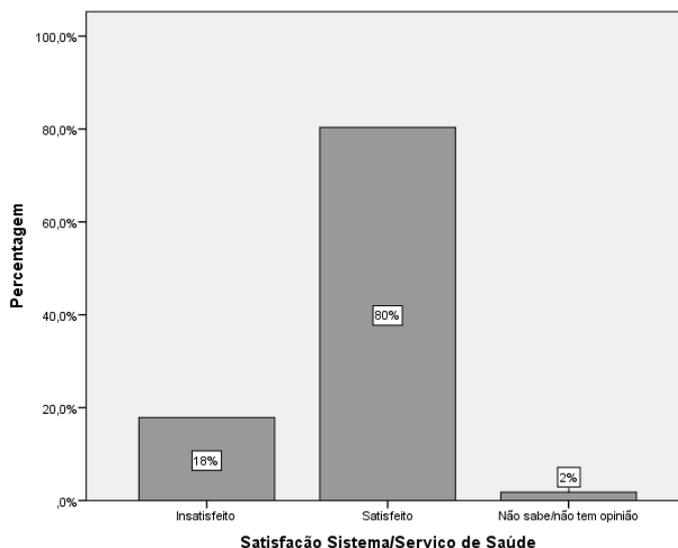
Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

O resultado da Moda, medida de tendência central aplicável à variável em causa, vem confirmar os dados já obtidos através da tabela de distribuição de frequências, uma vez que se situa na segunda categoria de resposta, correspondente ao Serviço da ADSE. Os percentis encontram-se nas categorias de resposta com a frequência mais elevada, nomeadamente ADSE e SNS/ADSE (*cf.* tabela n.º 10).

Nos resultados obtidos relativamente à Satisfação com o Sistema/Serviço de Saúde, observou-se que uma parte significativa dos/as inquiridos/as considera estar satisfeito/a com o sistema/serviço de saúde a que tem acesso. O gráfico apresentado *infra* (*cf.* gráfico n.º 3) resulta da transformação das 4 categorias de resposta (muito insatisfeito/a, insatisfeito/a, satisfeito/a e muito satisfeito/a) em apenas duas (insatisfeito/a e satisfeito/a)

e tem como propósito realçar a incidência de um elevado número de respostas (80 por cento dos casos) nas categorias que demonstram satisfação.

**Gráfico n.º 3 - Gráfico de Barras da variável Satisfação com Sistema/serviço de saúde**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

No que se refere às variáveis Necessidade de cuidados de saúde especializados e Acesso a cuidados de saúde especializados, foi obtido um conjunto de dados que conduz às seguintes observações: 83 por cento dos/as inquiridos/as que responderam à primeira questão (224 num total de 271 respostas) indicam que não necessitam de cuidados de saúde especializados (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 8); 14 por cento declara ter acesso a cuidados de saúde especializados (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 9), enquanto apenas 1 por cento dos/as inquiridos/as referem não ter acesso aos cuidados especializados de que necessitam.

Com vista à realização de uma análise cruzada dos resultados obtidos nas variáveis já referidas, procedeu-se à construção de uma tabela de contingência que apresenta ambas as variáveis e as respetivas categorias: “Sim”, “Não” e “NA” (*cf.* tabela n.º 11). Este tipo de tabela permite, entre outras observações, analisar os resíduos ajustados e, por conseguinte, verificar se existem evidências de associação significativa entre as categorias. Assim, destaca-se a relação entre as variáveis nas categorias “sim”, particularmente, nos casos em que os/as inquiridos/as responderam que necessitam de cuidados especializados e que também têm acesso aos mesmos (associação com resíduo ajustado de 15,6).

**Tabela n.º 11 - Tabela de contingência das variáveis Necessidade de cuidados de saúde especializados e Acesso a cuidados de saúde especializados**

Acesso a cuidados especializados * Necessidade de cuidados especializados Crosstabulation					
			Necessidade de cuidados espec.		Total
			Sim	Não	
<b>Acesso a cuidados Espec.</b>	Sim	Frequência	38	0	38
		Frequência esperada	5,9	32,1	38,0
		% dentro de Acesso a cuidados especializados	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Necessidade de cuidados especializados	92,7%	0,0%	14,3%
		% do Total	14,3%	0,0%	14,3%
		Resíduo	32,1	-32,1	
	Resíduo ajustado	15,6	-15,6		
	Não	Frequência	3	0	3
		Frequência esperada	,5	2,5	3,0
		% dentro de Acesso a cuidados especializados	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Necessidade de cuidados especializados	7,3%	0,0%	1,1%
		% do Total	1,1%	0,0%	1,1%
		Resíduo	2,5	-2,5	
	Resíduo ajustado	4,1	-4,1		
	NA	Frequência	0	224	224
		Frequência esperada	34,7	189,3	224,0
		% dentro de Acesso a cuidados especializados	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Necessidade de cuidados especializados	0,0%	100,0%	84,5%
% do Total		0,0%	84,5%	84,5%	
Resíduo		-34,7	34,7		
Resíduo ajustado	-16,3	16,3			
<b>Total</b>	Frequência	41	224	265	
	Frequência esperada	41,0	224,0	265,0	
	% dentro de Acesso a cuidados especializados	15,5%	84,5%	100,0%	
	% dentro de Necessidade de cuidados especializados	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	15,5%	84,5%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

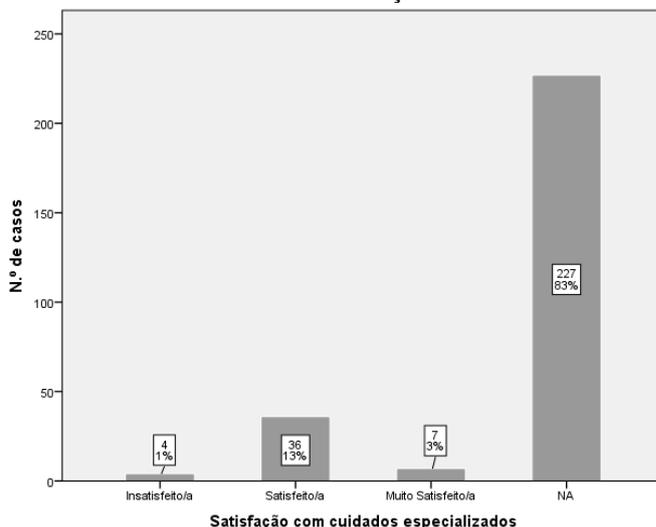
A fim de se testar a relação entre as duas variáveis, procedeu-se, de igual modo, à aplicação do Teste Qui-Quadrado, porém, o seu resultado não poderá ser interpretado dado que não são cumpridos os requisitos necessários à análise deste teste, pelo facto de duas células apresentarem um valor esperado inferior a 5, quando o mínimo seria 0.46.

No que se refere a cuidados de saúde especializados, procurou-se, ainda, avaliar a variável Satisfação com cuidados de saúde especializados, com respeito aos/as inquiridos/as que responderam afirmativamente, tanto à questão relativa à necessidade de cuidados como ao acesso aos mesmos.

Através dos dados obtidos, foi construído o gráfico de barras *infra* (cf. gráfico n.º 4) e observados os seguintes resultados: tal como se verificou no tratamento da segunda variável, a categoria “Não se aplica” (NA) apresenta a maior parte das respostas, dado que 83 por cento dos/as inquiridos/as responderam negativamente às questões anteriores; a segunda categoria de resposta com número mais elevado de casos, ainda que bastante desfasado do anterior, corresponde à categoria “Satisfeito/a” com 13 por cento dos/as respondentes; é ainda de realçar que a categoria “insatisfeito/a” apresenta apenas 1 por

cento das respostas recolhidas e a categoria “muito insatisfeito/a”, pela ausência de respostas, não consta neste tratamento estatístico.

**Gráfico n.º 4 - Gráfico de Barras da variável Satisfação com cuidados de saúde especializados**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Tendo em vista a produção e análise de dados quanto às variáveis Incapacidade Temporária para o Trabalho e Motivo de Incapacidade Temporária para o Trabalho, procedeu-se à análise de frequências de ambas as variáveis e respetivas categorias de resposta (cf. tabela n.º 12 e Anexo I.B - gráfico n.º 1).

**Tabela n.º 12 - Distribuição de frequências da variável Incapacidade Temporária para o Trabalho**

Motivo de Incapacidade Temporária para o Trabalho				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	Doença Física	42	15,0	15,2
	Doença Psicológica	5	1,8	1,8
	Gravidez	3	1,1	1,1
	Assistência à Família	16	5,7	5,8
	Outro motivo	6	2,1	2,2
	Doença física/psicológica	8	2,9	2,9
	Doença física/Assistência à família	4	1,4	1,4
	Gravidez/Assistência à família	1	,4	,4
	Assistência à família/Outro motivo	1	,4	,4
	NA	190	67,9	68,8
	Total	276	98,6	100,0
Não respostas (Missing)		4	1,4	
Total		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

De acordo com os dados obtidos, 32 por cento dos/as inquiridos/as que responderam a esta questão referiram ter estado em situação de incapacidade temporária

para o trabalho durante o ano de 2012. Relativamente ao motivo que justificou a ausência ao trabalho, salienta-se que 15,2 por cento indicou a doença física, sendo esta a categoria de resposta com maior número de casos.

Nas categorias de resposta que incluem mais do que um motivo, pelo facto de os/as inquiridos/as terem seleccionado mais do que uma opção, destaca-se novamente a doença física, presente em 4,3 por cento dos casos.

No tratamento da informação recolhida na variável Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho, contabilizada em número de dias (*cf.* tabela n.º 13) registaram-se as seguintes conclusões: o número de dias mencionado pelos/as inquiridos/as varia entre 0 e 210; a média corresponde a 10 dias e tanto a Mediana como a Moda se situam no valor 0, sendo este um resultado previsível atendendo a que 68 por cento indicou não ter estado em situação de Incapacidade Temporária para o Trabalho no ano transato; as medidas de Assimetria e de Curtose revelam que a variável apresenta uma distribuição assimétrica à direita e é considerada leptocúrtica ou afilada.

**Tabela n.º 13 - Estatísticas descritivas da variável Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho**

Estatísticas		
Incapacidade Temporária para o Trabalho		
N	Valid	270
	Não respostas ( <i>Missing</i> )	10
Média		10,40
Mediana		,00
Moda		0
Assimetria		4,617
Erro Padrão da Assimetria		,148
Curtose		23,430
Erro Padrão da Curtose		,295
Mínimo		0
Máximo		210

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Considerando a necessidade de se averiguar a existência de diferenças entre os grupos que compõem a amostra e tendo em conta a distribuição não-normal da variáveis Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho em escalões, Sexo, Idade em escalões, Número de filhos/as e Categoria profissional, procedeu-se à utilização de estatística não-paramétrica. Dos dados produzidos relativamente à variável Sexo destacam-se os seguintes resultados: i) existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos masculino e feminino, ainda que o nível de significância obtido esteja muito próximo do valor 0,05 (*cf.* tabela n.º 14); ii) há evidência de associação significativa entre as categorias “0 dias de Incapacidade Temporária para o Trabalho” e o sexo masculino,

com um resíduo ajustado de 2,2 e 108 casos, bem como entre a categoria “De 1 a 30 dias de Incapacidade Temporária para o Trabalho” e o sexo feminino, com um resíduo ajustado de 2,4 e 36 casos (cf. Anexo I.B - tabela n.º 10).

**Tabela n.º 14 - Resultado estatístico do Teste de Mann-Whitney U às variáveis Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho em escalões e Sexo**

Teste Estatístico <sup>a</sup>	
	Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho por escalões
Mann-Whitney U	8077,000
Wilcoxon W	18230,000
Z	-1,971
Sig. Assint. (2 caudas)	,049
a. Variável de agrupamento: Sexo	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

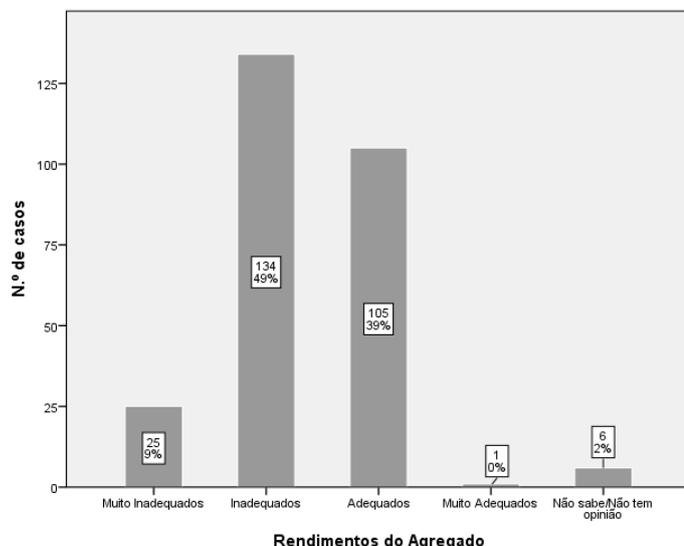
No que respeita à variável Idade em escalões, não se observou significância estatística nos resultados do teste aplicado, porém, na tabela de contingência produzida verifica-se que as categorias de resposta “de 51 a 60 anos” e “0 dias de Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho” estão associadas com um resíduo ajustado de 2,1 e 70 casos (cf. Anexo I.B - tabela n.º 11).

Para analisar a variável Categoria profissional utilizou-se o Teste de Kruskal-Wallis, contudo, o *p-value* é inferior a 0,05, logo, não se pode afirmar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos da variável. Produziu-se, ainda, uma tabela de contingência das duas variáveis e observou-se uma associação significativa entre a categoria profissional “Assistente Técnico/a” e “De 1 a 30 dias de Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho” com um resíduo ajustado de 3,1 e 19 casos (cf. Anexo I.B - tabela n.º 12)

### **Rendimentos**

Os dados obtidos a partir da variável Rendimentos, avaliada através de uma questão fechada com escala de *Likert*, indicam que 49 por cento dos/as inquiridos/as (134 casos em 271 respostas) avaliam os rendimentos do seu agregado familiar como sendo inadequados às necessidades que o mesmo apresenta (cf. gráfico n.º 5).

**Gráfico n.º 5 - Gráfico de barras da variável Rendimentos do Agregado**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Mediante a construção de novas categorias de resposta a partir das quatro primeiras opções, nomeadamente rendimentos “inadequados” (agruparam-se as categorias “Muito inadequados” e “inadequados”) e “adequados” (agruparam-se as categorias “Muito adequados” e “adequados”), observou-se que 60 por cento dos/as respondentes (159 em 264 casos) efetuaram uma apreciação negativa dos seus rendimentos (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 13).

A fim de se testar a relação entre a perceção de adequabilidade dos rendimentos e as principais variáveis caracterizadoras da amostra (Sexo, Idade em escalões, Número de filhos e Categoria profissional), procedeu-se à utilização de testes estatísticos não-paramétricos, uma vez que, em face do resultado obtido no teste de Kolmogorov-Smirnov, não se pode assumir a normalidade de distribuição. Mediante a aplicação do Teste de Mann-Whitney U às variáveis Rendimentos (variável recodificada em variável dicotómica) e Sexo, obteve-se um *p-value* inferior a 0,05, indicando diferenças significativas entre os grupos masculino e feminino (*cf.* tabela n.º 15).

**Tabela n.º 15 - Resultado do Teste de Mann-Whitney U às variáveis Rendimentos e Sexo**

Teste estatístico <sup>a</sup>	
	Rendimentos dicotómica
Mann-Whitney U	7411,000
Wilcoxon W	17564,000
Z	-2,386
Sig. Assint. (2 caudas)	,017

a. Variável de agrupamento: Sexo

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Posteriormente, efetuou-se uma tabela de contingência com ambas variáveis e observou-se, através do cálculo do resíduo ajustado, evidências de uma associação significativa entre os/as inquiridos/as que avaliam os seus rendimentos como inadequados e o sexo masculino (resíduo de 2,4 e 95 casos) e os/as inquiridos/as que os percecionam como sendo adequados e o sexo feminino, com o mesmo resíduo e 58 casos (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 14).

As variáveis Idade em escalões e Número de filhos/as não alcançam valor crítico (*p-value*) suficiente para se poder afirmar que, com uma margem de erro inferior a 5 por cento, existem entre os diferentes escalões etários e número de filhos/as diferenças quanto à perceção de adequabilidade dos rendimentos (*cf.* Anexo I.B - tabelas n.º 15 e 16). Contudo, quanto à variável Número de Filhos/as ainda é possível analisar a associação significativa (resíduo ajustado de 2,5) entre os/s inquiridos/as que consideram os seus rendimentos adequados e os/as inquiridos/as que declaram não ter filhos/as (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 17).

Os resultados obtidos no teste estatístico de Kruskal-Wallis relativamente à variável Categoria profissional demonstram a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos que integram a categoria profissional e a perceção de adequabilidade dos rendimentos auferidos (*cf.* tabela n.º 16). A fim de se efetuar uma análise mais aprofundada da relação entre as variáveis elaborou-se, ainda, uma tabela de contingência, constatando-se evidências de associação significativa entre os/as inquiridos/as que consideram os seus rendimentos inadequados e a categoria profissional de Assistente Operacional (resíduo ajustado de 2,4), bem como entre os/as respondentes/as que percecionam os seus rendimentos como adequados e a categoria de Técnico/a Superior (*cf.* Anexo I.B - tabela n.º 18).

**Tabela n.º 16 - Resultado do Teste de Kruskal-Wallis às variáveis Rendimentos e Categoria profissional**

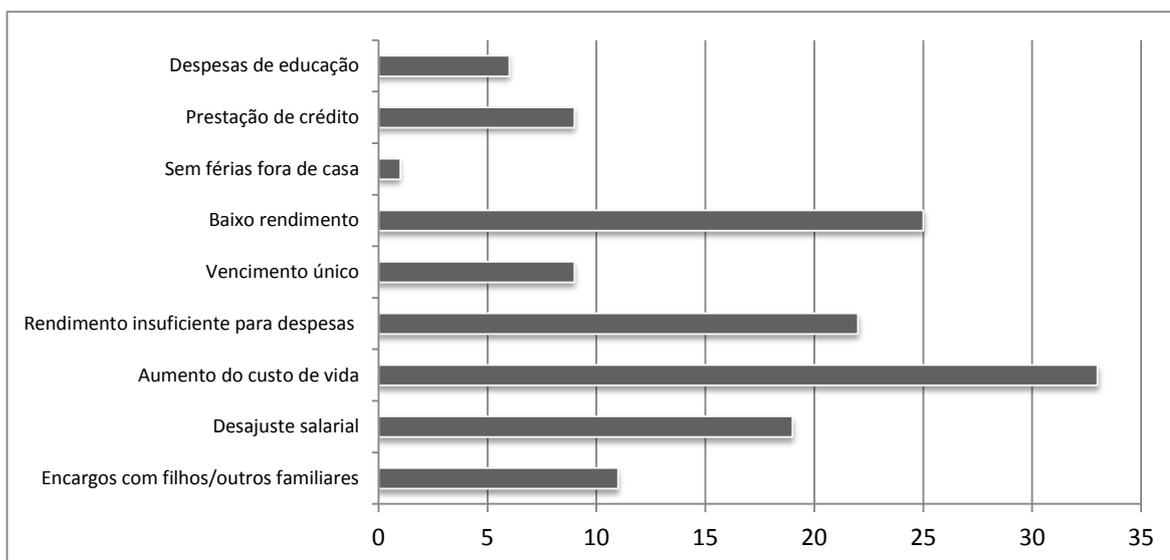
Teste Estatístico <sup>a,b</sup>	
	Rendimentos dicotómica
Chi-quadrado	25,857
Df	5
Significância Assintótica	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Variável de agrupamento: Categoria Profissional_R	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Tendo em vista uma melhor compreensão dos motivos conducentes à perceção de (in)adequabilidade dos rendimentos do agregado, solicitou-se aos/as inquiridos/as, através de uma pergunta aberta, que justificassem a resposta dada na primeira questão. De modo a efetuar o tratamento da informação obtida, procedeu-se à análise do seu conteúdo, construindo para as categorias “rendimentos inadequados” e “rendimentos adequados” conjuntos de subcategorias que, por sua vez, integram conjuntos de unidades de registo.

Assim, para a categoria “rendimentos inadequados” foram construídas 9 subcategorias, nomeadamente: a) despesas de educação; b) prestação de crédito; c) sem férias fora de casa; d) baixo rendimento; e) vencimento único; f) rendimento insuficiente para despesas; g) aumento do custo de vida; h) desajuste salarial; i) encargos com filhos/outros familiares.

**Gráfico n.º 6 - Gráfico de barras da variável Rendimentos inadequados**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

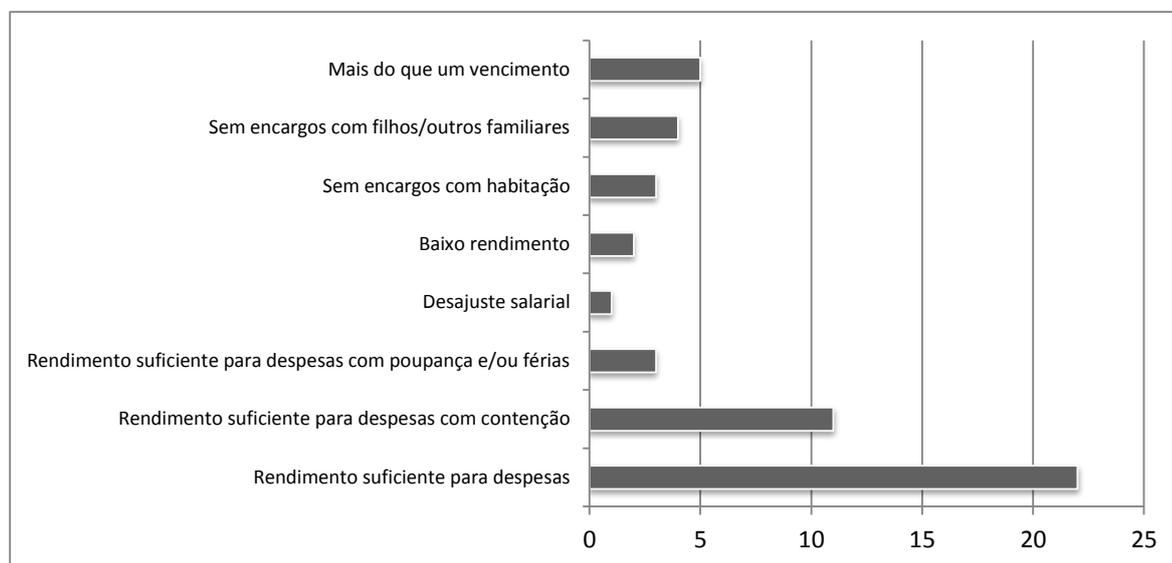
Atendendo aos resultados obtidos nesta categoria (*cf.* Apêndice VII - quadro n.º 1 e tabelas n.º 1 e 2) verifica-se que 132 inquiridos/as da amostra responderam a esta questão. Observa-se, ainda, que subcategoria com a frequência de respostas mais elevada é o “aumento do custo de vida” com 33 respostas (*cf.* gráfico n.º 6), correspondendo a 24 por cento das notas de registo obtidas. O acentuado incremento das despesas diárias necessárias ao agregado familiar, acrescido de uma progressiva redução dos rendimentos auferidos, está patente nas palavras dos/as inquiridos/as, como se verifica pelas

transcrições que se seguem: “Face aos aumentos dos bens de 1.<sup>a</sup> necessidade o meu rendimento deixou de ser suficiente” (Q159); “Aumento de tudo nada a nível de salário” (Q28); “Precisava que o meu ordenado fosse mais elevado para fazer face ao constante aumento das despesas” (Q48) (cf. Apêndice VII - quadro n.º 1).

As subcategorias “baixo rendimento” (25 respostas) e “rendimento insuficiente para as despesas” (22 respostas) apresentam, de igual modo, frequências elevadas. Note-se que a subcategoria “desajuste salarial” com 19 respostas representa as justificações dos/as inquiridos/as que consideram os seus rendimentos inadequados pelo facto de o valor do vencimento que auferem não se coadunar com a responsabilidade e exigência das funções exercidas.

O tratamento das respostas recolhidas na categoria “rendimentos adequados” originou, de igual modo, um conjunto de subcategorias, nomeadamente: a) rendimento suficiente para despesas; b) rendimento suficiente para despesas com contenção; c) rendimento suficiente para despesas com poupança e/ou férias; d) desajuste salarial; e) baixo rendimento; f) sem encargos com habitação; g) sem encargos com filhos/outros familiares; h) mais do que um vencimento.

**Gráfico n.º 7 - Gráfico de barras da variável Rendimentos adequados**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Nos dados produzidos a partir da categoria “Rendimentos adequados” (cf. gráfico n.º 7 e Apêndice VII - quadro n.º 1) destaca-se a subcategoria “rendimentos suficientes

para as despesas” com 43 por cento das unidades de registo. Pela leitura das respostas recolhidas se torna claro que para este conjunto de inquiridos/as os rendimentos que possuem permitem fazer face às despesas e necessidades do seu agregado familiar, como se verifica pelos excertos que se transcrevem em seguida: “Rendimento do agregado familiar adequado aos gastos diários” (Q175); “Conseguimos satisfazer as necessidades do agregado e todos os compromissos” (Q92); “Permitem pagar todas as despesas” (Q63) (*cf.* Apêndice VII - quadro n.º 1).

Comparativamente às restantes subcategorias, salienta-se, igualmente, a subcategoria “Rendimento suficiente para despesas com contenção”, relativa às respostas em que os/as respondentes declaram dispor de rendimentos suficientes para as necessidades do agregado, ainda que para isso tenham de fazer contenção de despesas, abdicando, por exemplo, de atividades culturais ou de lazer: “Dão para assegurar o pagamento das despesas fixas (renda, carro, água e luz) e de sobrevivência (alimentação). Não dão para outro tipo de despesas no âmbito cultural e/ou lazer” (Q91: *cf.* Apêndice VII - quadro n.º 1).

Efetuada uma síntese dos dados produzidos no diagnóstico de necessidades de âmbito pessoal, destacam-se os seguintes resultados:

i) de uma forma global, os/as inquiridos/as consideram-se, maioritariamente, satisfeitos/as com as condições habitacionais de que dispõem, porém, é de realçar que 10 por cento dos/as mesmos/as declaram residir em habitação cedida por outrem;

ii) no domínio da saúde verificou-se que a maior parte dos/as inquiridos/as tem acesso, pelo menos, a um serviço de saúde e que 18 por cento se encontra insatisfeita ou muito insatisfeita com os serviços de saúde prestados; 17 por cento dos/as inquiridos/as declaram necessitar de cuidados de saúde especializados e 1 por cento dos/as mesmos/as revelam não ter acesso aos cuidados de que precisam; 32 por cento dos elementos da amostra esteve em período de Incapacidade Temporária para o Trabalho (ITT), entre 1 a 210 dias, sobretudo por motivo de doença física ou de assistência à família; a este respeito, note-se ainda que os/as inquiridos/as que indicaram um período de ITT de 1 a 30 dias são, maioritariamente, do sexo feminino e têm a categoria profissional de assistente técnico/a;

iii) 60 por cento dos/as inquiridos/as fazem uma apreciação negativa dos rendimentos auferidos, na maior parte dos casos pelo aumento do custo de vida e pelo baixo rendimento de que dispõem; neste grupo de respostas observou-se uma relação

significante com o sexo masculino, a existência de filhos e a categoria profissional de assistente operacional.

### 5.3. Caracterização de necessidades de âmbito profissional

#### *Condições de Trabalho*

No âmbito profissional, procedeu-se ao tratamento de um conjunto de variáveis que remete para as condições de trabalho e para a formação em contexto laboral.

**Tabela n.º 17 - Distribuição de frequências da variável Condições de SHST**

Condições SHST (com duas categorias de resposta)				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	Inadequadas	103	36,8	37,3
	Adequadas	173	61,8	62,7
	Total	276	98,6	100,0
Não respostas ( <i>Missing</i> )		4	1,4	
Total		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Relativamente aos resultados da variável Condições de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), representados na tabela n.º 17, observa-se que 63 por cento dos/as inquiridos/as consideram dispor no seu local de trabalho de adequadas condições de SHST. Refira-se que estas duas categorias resultam de uma recodificação da variável, de modo a analisar as condições apenas como “inadequadas” e “adequadas”.

No tratamento das variáveis relativas ao acesso e comparência no serviço de Medicina no Trabalho registaram-se as seguintes conclusões: 86 por cento dos/as inquiridos/as que responderam à questão sobre o acesso a este serviço declararam usufruir do mesmo; aproximadamente 85 por cento dos/as respondentes referem que, sempre que tal seja solicitado, comparecem nas consultas de Medicina no Trabalho (*cf.* Anexo I.C - tabelas n.º 19 e 20); 96 por cento dos/as inquiridos/as que declaram ter acesso ao serviço de Medicina no Trabalho comparecem nas consultas sempre que a sua presença seja solicitada (*cf.* tabela n.º 18).

**Tabela n.º 18 - Tabela cruzada das variáveis Acesso e Comparência na Medicina no Trabalho**

		Comparência na Medicina no Trabalho							
		Sim		Não		NA		Total	
		Frequência	Linha N %	Frequência	Linha N %	Frequência	Linha N %	Frequência	Linha N %
Acesso a Medicina no Trabalho	Sim	223	96,1%	8	3,4%	1	0,4%	232	100,0%
	Não	0	0,0%	3	9,4%	29	90,6%	32	100,0%
	Total	223	84,5%	11	4,2%	30	11,4%	264	100,0%

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

No que respeita à satisfação com a Medicina no Trabalho (*cf.* Anexo I.C - tabela n.º 21), verifica-se, ainda, que em 59 por cento das respostas dadas a esta terceira questão o serviço prestado é avaliado positivamente, através da categoria de resposta “satisfatório”; somando as frequências obtidas nas categorias “Muito insatisfatório” e “Insatisfatório” conclui-se que 56 inquiridos/as fazem uma avaliação negativa do serviço a que têm acesso no âmbito da Medicina no Trabalho.

Através dos dados obtidos na questão referente à conciliação, em termos de horário de trabalho, das responsabilidades profissionais e familiares (*cf.* Anexo I.C - gráfico n.º 2), se pode constatar que 46 por cento dos casos se situam na categoria intermédia “Às vezes”, seguida da opção “Sempre” com 23 por cento das respostas. Observa-se, de igual modo, que à exceção da opção “não sabe/não responde”, as opções “Nunca” e “Raramente” apresentam as frequências mais baixas.

**Tabela n.º 19 - Distribuição de frequências da variável Conciliação Trabalho Família**

		Estatísticas						
		Acomp. de filhos/idosos	Assuntos pessoais	Participar em associações	Praticar Desporto	Educação de crianças	Tempo para a família	Fins de semana livres
N	Válidos	263	267	262	264	258	266	271
	Não respostas	17	13	18	16	22	14	9
Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
Moda		3	3	5	5	5	3	4

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

A fim de se efetuar uma análise global dos sete itens que compõem a segunda questão relativa à conciliação da vida profissional e familiar (*cf.* tabela n.º 19), procedeu-se à recodificação das variáveis, de acordo com as categorias de resposta. Obteve-se, deste modo, uma variável para as categorias “Nunca” e “Raramente”, agrupando as respostas que traduzem uma fraca conciliação trabalho família e outra para as categorias “Quase sempre” e “Sempre”, agregando as respostas que refletem uma forte conciliação.

**Tabelas n.º 20 e 21 - Distribuição de frequências da variável Conciliação Trabalho-Família**

<b>Conciliação_Fraca Frequências</b>			
		Respostas	
		N	Percentagem
Conciliação_fraca <sup>a</sup>	Nunca	158	32,5%
	Raramente	328	67,5%
Total		486	100,0%
a. Grupo			

<b>Conciliação_Forte Frequências</b>			
		Respostas	
		N	Percentagem
Conciliação_forte <sup>a</sup>	Quase Sempre	590	58,6%
	Sempre	416	41,4%
Total		1006	100,0%
a. Grupo			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

A distribuição de frequências apresentada nas tabelas n.º 20 e 21 demonstra que, do total obtido nos sete itens da questão, 1006 respostas traduzem uma conciliação trabalho família forte e 486 evidenciam o inverso. É de salientar que nesta última análise não constam nem os *missings* nem as respostas da opção “Não se aplica”, ainda que seja nesta categoria que recai a Moda dos itens “Participar em associações locais”, “Praticar desporto (ginásio, natação, ...)” e “Ter tempo suficiente para acompanhar a educação das crianças”.

No tratamento dos dados recolhidos nas variáveis Satisfação com ambiente de trabalho na relação com os colegas de trabalho e Satisfação com ambiente de trabalho na relação com os superiores hierárquicos, aplicaram-se procedimentos estatísticos necessários a uma leitura global dos resultados obtidos nas duas questões através das categorias “insatisfação” e “satisfação”.

**Tabelas n.º 22 e 23 - Distribuição de frequências da variável Ambiente de trabalho - insatisfação/satisfação**

<b>Ambiente de Trabalho_Insatisfação Frequências</b>			
		Respostas	
		N	Percentagem
Ambiente Trabalho Insatisfação <sup>a</sup>	Muito Insatisfeito/a	14	25,0%
	Insatisfeito/a	42	75,0%
Total		56	100,0%
a. Grupo			

<b>Ambiente de Trabalho_Satisfação Frequências</b>			
		Respostas	
		N	Percentagem
Ambiente Trabalho Satisfação <sup>a</sup>	Satisfeito/a	356	71,6%
	Muito satisfeito/a	141	28,4%
Total		497	100,0%
a. Grupo			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Como se observa nas tabelas apresentadas anteriormente (*cf.* tabelas n.º 22 e 23), 497 das respostas a ambas as perguntas traduzem satisfação relativamente ao ambiente de trabalho, tanto na relação com os/as colegas como com as chefias, enquanto apenas 56 respostas recaem nas categorias correspondentes a uma avaliação negativa das variáveis.

## ***Formação Profissional***

No domínio da frequência e adequação da formação profissional, verifica-se que 86 por cento dos/as inquiridos/as declaram ter acesso a formação profissional e 73 por cento consideram-na adequada às necessidades e exigências das funções exercidas (*cf.* Anexo I.C - tabelas n.º 22 e n.º 23).

**Tabela n.º 24 - Tabela de comparação das variáveis Frequência e Adequação da formação profissional**

		Adequação da Formação Profissional							
		Sim		Não		NA		Total	
		Freq.	Linha N %	Freq.	Linha N %	Freq.	Linha N %	Freq.	Linha N %
Frequência de Formação Profissional	Sim	202	84,5%	35	14,6%	2	0,8%	239	100,0%
	Não	0	0,0%	1	2,6%	38	97,4%	39	100,0%
	Total	202	72,7%	36	12,9%	40	14,4%	278	100,0%

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Analisando as variáveis através de uma tabela de comparação (*cf.* tabela n.º 24), verifica-se que 15 por cento dos/as inquiridos/as que responderam que frequentam formação profissional entendem que a mesma não se coaduna com as funções que lhes são atribuídas.

Relativamente aos motivos de inadequação indicados pelos/as inquiridos/as que avaliaram negativamente a formação frequentada, é de referir que a segunda categoria de resposta, referente ao desajuste entre os temas e/ou conteúdos da formação e as funções exercidas pelos/as colaboradores/as, corresponde a 5 por cento das respostas, enquanto a primeira categoria, relativa ao número de horas de formação insuficiente, integra apenas 2 por cento das respostas; na opção “outro(s) motivo(s)” foram apresentadas 10 respostas que apenas vêm reforçar a necessidade de os conteúdos formativos se adequarem às tarefas e exigências do trabalho que é realizado (*cf.* Anexo I.C - tabela n.º 24).

Tendo sido expostos, em detalhe, os resultados obtidos na dimensão profissional, apresenta-se, em seguida, uma súmula dos dados com maior relevo nesta caracterização:

i) 63 por cento dos/as inquiridos/as consideram dispor de condições de trabalho adequadas;

ii) mais de 80 por cento dos/as respondentes declaram usufruir do serviço de Medicina no Trabalho, referindo que, sempre que tal seja solicitado, comparecem nas consultas médicas; 21 por cento dos/as inquiridos/as fazem uma avaliação negativa do serviço prestado;

iii) quanto à conciliação das responsabilidades profissionais e familiares em termos de horário de trabalho, 46 por cento das pessoas efetuam uma avaliação intermédia, recorrendo à categoria “Às vezes”; os totais obtidos nos restantes itens que procuram avaliar a conciliação trabalho-família traduzem uma conciliação forte.

iv) a maior parte dos/as inquiridos/as revela satisfação quanto ao seu ambiente de trabalho, tanto na relação com os/as colegas como com as chefias;

v) 86 por cento dos/as inquiridos/as declaram ter acesso a formação profissional, porém, 15 por cento das pessoas que frequentam formação avaliam-na como inadequada, sobretudo, pelo desajuste entre os temas e/ou conteúdos da formação e as funções exercidas.

#### 5.4. Caracterização de necessidades de âmbito social

No grupo de questões relativo à caracterização de necessidades de âmbito social foi aplicado um conjunto de questões destinado a avaliar o apoio de que dispõem os colaboradores/as inquiridos/as a nível familiar e nas relações que estabelecem com amigos/as e colegas de trabalho.

**Tabelas n.º 25 e 26 - Distribuição de frequências da variável recodificada Apoio social - família**

Apoio familiar_fraço		Frequências	
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoio familiar_fraça <sup>a</sup>	Nunca	500	53,0%
	Raramente	443	47,0%
Total		943	100,0%
a. Grupo			

Apoio familiar_forte		Frequências	
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoio familiar_forte <sup>a</sup>	Quase Sempre	189	53,2%
	Sempre	166	46,8%
Total		355	100,0%
a. Grupo			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Pela análise dos dados apresentados nas tabelas anteriores, resultantes da recodificação das variáveis e da definição de conjuntos, destacam-se, a nível familiar, as frequências das categorias “Nunca” e “Raramente” com um total de 943 respostas, traduzindo, assim, um reduzido apoio social por parte da família.

Relativamente ao apoio obtido através de redes de amizade (*cf.* tabelas n.º 27 e 28), salientam-se novamente as categorias de valoração negativa, com 64 por cento de respostas na categoria “Nunca”.

**Tabelas n.º 27 e 28 - Distribuição de frequências da variável recodificada Apoio social – amigos/as**

Apoio de amigos_fraco Frequências			
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoio de amigos_fraco <sup>a</sup>	Nunca	714	63,7%
	Raramente	407	36,3%
Total		1121	100,0%
a. Grupo			

Apoio de amigos_forte Frequências			
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoio de amigos_forte <sup>a</sup>	Quase Sempre	90	60,4%
	Sempre	59	39,6%
Total		149	100,0%
a. Grupo			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

No que se refere ao apoio de colegas de trabalho (*cf.* tabelas n.º 29 e 30) observa-se uma clara predominância das categorias “Nunca” e “Raramente” com 1161 respostas, comparativamente a um total de 142 respostas nas restantes categorias.

**Tabelas n.º 29 e 30 - Distribuição de frequências da variável recodificada Apoio social - colegas de trabalho**

Apoio de colegas_fraco Frequências			
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoio de colegas_fraco <sup>a</sup>	Nunca	921	79,3%
	Raramente	240	20,7%
Total		1161	100,0%
a. Grupo			

Apoio de colegas_forte Frequências			
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoio de colegas_forte <sup>a</sup>	Quase Sempre	85	59,9%
	Sempre	57	40,1%
Total		142	100,0%
a. Grupo			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Em face do exposto, constata-se que os apoios concedidos por familiares, amigos/as e colegas de trabalho não têm expressão na satisfação de necessidades dos/as colaboradores/as inquiridos/as.

No tratamento das variáveis Benefício de apoio social e Serviços/apoios sociais a que recorre, verifica-se que 8 por cento dos/as inquiridos/as (22 casos) que responderam a esta questão beneficiam ou, em algum momento, já beneficiaram de apoio social (*cf.* Anexo I.D - tabela n.º 25), sendo este concedido, sobretudo, pelos serviços da Segurança Social (2% das respostas). Na categoria “Outro(s)” que apresenta o mesmo número de casos, nomeadamente 5, foi igualmente referido o apoio do Banco Alimentar (*cf.* Anexo I.D - tabela n.º 26).

Aos/as inquiridos/as que responderam afirmativamente às questões anteriores foi solicitado que identificassem o tipo de apoio social de que beneficiam (*cf.* Anexo I.D - tabela n.º 27). Na recolha dos resultados constatou-se que todas as categorias apresentam, no mínimo, um caso e que em várias respostas foram assinaladas mais do que uma opção, obtendo-se, assim, resultados com vários tipos apoios, nomeadamente: i) apoio em bens

alimentares e/outras bens de primeira necessidade; ii) apoio financeiro; iii) apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde; iv) habitação; v) acompanhamento psicológico.

Verificou-se, ainda, que a primeira categoria surge em diferentes opções de resposta, como tal, procedeu-se à recodificação da variável e à contagem do número de respostas em que é referido este tipo de apoio social, tal como se observa na tabela abaixo exposta.

**Tabela n.º 31 - Distribuição de frequências da variável Tipo de apoio social**

Apoio bens 1.ª necessidade					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Apoios que incluem bens 1.ª necessidade	9	3,2	3,3	3,3
	Outros apoios	12	4,3	4,4	7,7
	Não se aplica	253	90,4	92,3	100,0
	Total	274	97,9	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		6	2,1		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Pelos resultados obtidos se conclui que os apoios que incluem bens alimentares e/ou outros bens de primeira necessidade apresentam uma frequência de 9 casos, o que é significativo se tivermos em conta que as respostas obtidas perfazem um total de 21 respostas.

No que respeita à variável Satisfação com o apoio social prestado, aproximadamente 4 por cento dos/as inquiridos/as que responderam a esta questão (10 em 20 casos) consideram que este é satisfatório. Salienta-se, ainda, que os resultados de ambas as categorias positivas (“Satisfatório” e “Muito satisfatório”) incluem a maior parte das respostas obtidas (*cf.* Anexo I.D - tabela n.º 28).

**Tabela n.º 32 - Distribuição de frequências da variável Necessidade de apoio social**

Apoio Necessário				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válidos	Sim	39	13,9	15,9
	Não	207	73,9	84,1
	Total	246	87,9	100,0
Não respostas ( <i>Missing</i> )		34	12,1	
Total		280	100,0	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Na averiguação da existência de necessidades de apoio social, sobretudo, por parte dos/as inquiridos/as que responderam negativamente às questões anteriores, obtiveram-se

os seguintes resultados: conforme dados da tabela n.º 32, 16 por cento dos/as respondentes (39 em 246 casos) declaram necessitar de apoio.

Relativamente ao tipo de apoio social que precisariam de obter, foram recolhidas 41 respostas. Atendendo a que a pergunta permitia aos/às inquiridos/as seleccionar mais do que uma resposta, em alguns casos foi seleccionado mais do que um tipo de apoio, originado, assim, conjuntos de resposta (*cf.* Anexo I.D - tabelas n.º 29 - 33).

**Tabela n.º 33 - Distribuição de frequências da variável Apoios necessários**

Apoios necessários		Frequências	
		Respostas	
		N	Percentagem
Apoios necessários	Apoio em bens primeira necessidade	10	11,1%
	Apoio em vestuário	8	8,9%
	Apoio em manuais/materiais escolares	15	16,7%
	Apoio financeiro	19	21,1%
	Apoio em serviços de saúde	17	18,9%
	Apoio em acompanhamento psicológico	11	12,2%
	Apoio em habitação	10	11,1%
Total		90	100,0%

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Tendo em vista a análise das frequências de cada apoio social referido efetuou-se a contagem de valores em todos os conjuntos de resposta múltipla e obtiveram-se os resultados constantes na tabela apresentada *supra*. Os dados produzidos permitem observar que os apoios sociais que os/as inquiridos/as mais referiram foram o “apoio financeiro”, o qual consta em 21% do total de respostas, seguido do “apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde” e do “apoio em manuais/material escolar e/ou outras despesas ligadas à educação”; o tipo de apoio que apresenta a mais baixa frequência de respostas é o “apoio em vestuário”.

Mediante a utilização de testes de significância estatística não-paramétrica, nomeadamente os testes de Mann-Whitney e de Kruskal-Wallis, foram registadas as seguintes observações:

i) o resultado obtido para a variável sexo apresenta um nível de significância inferior a 0,05 (*cf.* tabela n.º 34), traduzindo diferenças entre os grupos feminino e masculino da amostra; a tabela de contingência para ambas as variáveis evidencia uma associação significativa entre os/as inquiridos/as que declaram necessitar de apoio social e o sexo masculino, com um resíduo ajustado de 2,6 e 29 casos; inversamente, o sexo feminino

encontra-se associado com um resíduo ajustado de 2,1 ao grupo dos/as inquiridos/as que referem não necessitar de apoio social (*cf.* Anexo I.C - tabela n.º 34);

**Tabela n.º 34 - Resultado do Teste de Mann-Whitney U às variáveis Necessidade de apoio social e Sexo**

Teste Estatístico <sup>a</sup>	
	Necessidade de apoio social
Mann-Whitney U	6454,500
Wilcoxon W	15770,500
Z	-2,805
Sig. Assint. (2 caudas)	,005
a. Variável de agrupamento: Sexo	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

ii) no Teste de Kruskal-Wallis, aplicado à variável Idade em escalões, obteve-se um nível de significância inferior a 0,05 (*cf.* tabela n.º 35), o que revela a existência de diferenças entre os 6 escalões de idade definidos; na tabela de contingência apresentada no Anexo I.C (*cf.* tabela n.º 35) é, ainda, possível fazer a leitura de associação significativa, por um lado, entre os/as inquiridos/as que consideram necessitar de apoio social e o escalão etário de 51 a 60 anos (com um resíduo ajustado de 2,8) e, por outro, entre aqueles que declaram não necessitar de apoio e o escalão etário de 31-40 anos;

**Tabela n.º 35 - Resultado do Teste de Kruskal-Wallis às variáveis Necessidade de apoio social e Idade**

Teste Estatístico <sup>a,b</sup>	
	Necessidade de apoio social
Chi-quadrado	14,833
Df	4
Significância Assintótica	,005
a. Kruskal Wallis Test	
b. Variável de agrupamento: Idade em escalões	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

iii) a variável Número de filhos/as apresenta resultados com significância estatística, obtidos através do Teste de Kruskal-Wallis (*cf.* tabela n.º 36); dos dados produzidos na tabela de contingência constante no Anexo I.C (*cf.* tabela n.º 36) destacam-se os resíduos ajustados decorrentes da categoria “Necessita de apoio social” e os grupos referentes a 3, 4 e 5 filhos, evidenciando uma associação relevante entre ambas as categorias; salienta-se, de igual modo, a relação significativa entre os/as inquiridos/as que declaram não necessitar de apoio social e a ausência de filhos/as.

**Tabela n.º 36 - Resultado do Teste de Kruskal-Wallis às variáveis Necessidade de apoio social e N.º de filhos/as**

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Necessidade de apoio social
Chi-quadrado	29,878
Df	6
Significância Assintótica	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Variável de agrupamento: Número de filhos	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

iv) mediante o resultado obtido no Teste de Mann-Whitney U, inferior a 0,05, se conclui que existem diferenças estatisticamente significativas entre as diferentes categorias profissionais e a necessidade de apoio social (*cf.* tabela n.º 37).

**Tabela n.º 37 - Resultado do Teste de Mann-Whitney U às variáveis Necessidade de apoio social e Categoria profissional**

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Necessidade de apoio social
Chi-quadrado	14,244
Df	5
Significância Assintótica	,014
a. Kruskal Wallis Test	
b. Variável de agrupamento: Categoria Profissional_R	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/ à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Através do cruzamento das variáveis em tabela de contingência (*cf.* Anexo I.C - tabela n.º 37) se observa um resíduo ajustado elevado (4,7) entre o grupo dos/as inquiridos/as que necessitam de apoio social e a categoria profissional de Assistente Operacional; na categoria inversa se verifica, de igual modo, uma associação significativa entre os indivíduos que declaram não necessitar de apoio social e a categoria profissional de Técnico/a Superior (resíduo de 3,6).

Tendo por base os resultados obtidos na dimensão social deste diagnóstico, sumariaram-se as principais observações efetuadas, nomeadamente:

i) os/as colaboradores/as inquiridos/as revelam beneficiar de um reduzido apoio a nível familiar e nas relações que estabelecem com amigos/as e colegas de trabalho, observando-se na maior parte dos itens uma notória predominância das categorias de resposta “Nunca” e “Raramente”;

ii) 8 por cento dos/as inquiridos/as recebem ou, em algum momento, já receberam apoio social, tendo este sido concedido, sobretudo, pelos serviços da Segurança Social ou do Banco Alimentar;

iii) no tipo de apoio social a que têm ou que tiveram acesso, destacam-se aqueles que incluem bens alimentares e/ou outros bens de primeira necessidade; a maior parte dos/as inquiridos/s considera-se satisfeita com o apoio concedido;

iv) 39 colaboradores/as declaram necessitar de apoio social;

v) os apoios sociais necessários mais referidos foram o “apoio financeiro”, seguido do “apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde” e do “apoio em manuais/material escolar e/ou outras despesas ligadas à educação”;

vi) os resultados com significância estatística parecem indicar que os/as inquiridos/as que declaram necessitar de apoio social pertencem maioritariamente ao sexo masculino, situam-se no escalão etário de 51 a 60 anos, têm entre 3 a 5 filhos/as e pertencem à categoria profissional de assistente operacional.

## 5.5. Escala 23 QVS

Além dos resultados do questionário apresentados anteriormente, procedeu-se à recolha e análise dos dados produzidos através da aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000). Como já foi referido no anterior capítulo da presente dissertação, a administração desta escala teve por objetivo, por um lado, avaliar a vulnerabilidade ao *stress* dos/as colaboradores/as que integraram a amostra e, por outro, efetuar algumas considerações quanto à relação entre as conclusões do questionário e a informação que resultou do preenchimento da Escala 23 QVS.

Tabela n.º 38 - Estatísticas descritivas da variável QVS cotação total

Estatísticas		
QVS cotação total		
N	Válidos	272
	Não respostas (Missing)	8
Média		36,46
Mediana		37,00
Moda		41
Assimetria		,206
Erro padrão da assimetria		,148
Curtose		-,175
Erro Padrão da Curtose		,294
Mínimo		13
Máximo		68

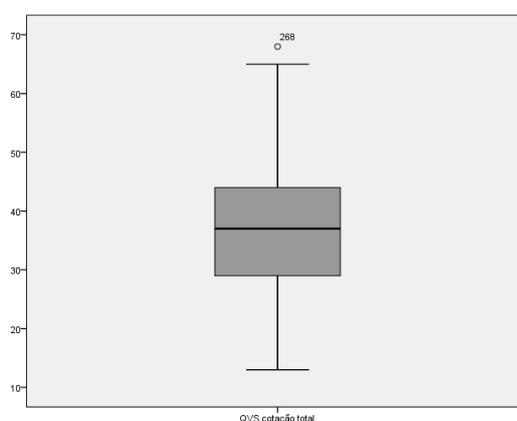
Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se que foram consideradas 272 escalas válidas, dado que nas restantes, pelo não preenchimento de alguns itens, não foi

possível efetuar a sua cotação; a pontuação das escalas, situada entre os valores 13 e 68, apresenta uma Média de 36 pontos, não sendo coincidente nem com o valor da Mediana (37) nem com a Moda (41). Relativamente às medidas de assimetria e achatamento, regista-se que a variável apresenta uma distribuição simétrica e platicúrtica ou achatada (*cf.* tabela n.º 38 e gráfico n.º 8).

Pela análise do gráfico “caixa de bigodes” constata-se a presença de um *outlier* (questionário n.º 268), com 68 pontos, valor que corresponde ao número máximo de pontos obtidos nesta escala.

Gráfico n.º 8 - Gráfico “caixa de bigodes” da variável QVS cotação total



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

A fim de se testar a hipótese formulada, procurou-se analisar a relação entre a variável “QVS cotação total” como variável dependente e as principais variáveis caracterizadoras da amostra, consideradas independentes. Nesse sentido, e tendo em conta a escala numérica das diferentes variáveis e o nível de significância obtido no teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov (*cf.* tabela n.º 39), procedeu-se à aplicação de testes paramétricos, nomeadamente o Teste t de Student para amostras independentes e a ANOVA com grupos independentes, e de testes não-paramétricos, designadamente o Teste de Qui-Quadrado, o Teste de Mann-Whitney U e a ANOVA de Kruskal-Wallis. Os resultados obtidos em todos os testes realizados não evidenciam, no entanto, diferenças estatisticamente significativas entre os grupos analisados (*cf.* Anexo II - tabelas n.º 1 - 7).

**Tabela n.º 39 - Teste de normalidade da variável QVS cotação total**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estatística	Df	Sig.	Estatística	Df	Sig.
QVS cotação total	,041	272	,200 <sup>*</sup>	,992	272	,124
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

Para que se pudesse efetuar uma leitura dos resultados a partir do ponto de corte da escala, recodificou-se a variável, criando duas categorias de análise: pontuações com valor inferior ou igual a 43 e pontuações com valor superior a 43.

**Tabela n.º 40 - Distribuição de frequências da variável QVS cotação total (recodificada)**

QVS com corte				
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Válido	QVS ≤ 43	196	70,0	70,0
	QVS > 43	76	27,1	27,1
Sem validade		8	2,9	2,9
Total		280	100,0	100,0

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

Considerando os resultados obtidos, e de acordo com os dados constantes na tabela n.º 40, observou-se que 70 por cento dos/as inquiridos/as apresentam uma pontuação inferior ou igual a 43 e os restantes 27 por cento se situam acima do ponto de corte que evidencia, de acordo com Serra (2000), vulnerabilidade ao *stress*. Pela análise das tabelas de contingência expostas no Anexo II (*cf.* tabelas n.º 8 - 11) verificou-se que, apesar de não se registar associação significativa entre as variáveis, os/as inquiridos/as que apresentam resultados mais elevados são do sexo masculino, pertencem aos escalões de 41-50 e de 51-60 anos, têm a categoria de Assistente Operacional e têm 2 filhos/as.

Mediante o cálculo de medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição para a variável recodificada (*cf.* Anexo II - tabela n.º 12), constatou-se que na categoria “QVS ≤ 43”: i) a Média é de 32 valores, sendo o mesmo coincidente com o valor da Mediana; ii) de acordo com o resultado do intervalo de confiança, a probabilidade da média real ser inferior a 31 ou superior a 33 é de apenas 5 por cento. No que se refere à categoria “QVS > 43” registam-se, de igual modo, algumas observações, nomeadamente: i) o valor da Média é 49, divergindo da Mediana que se situa no valor 47; ii) poder-se-á afirmar que se tem confiança de 95 por cento de que a média real de pontuação na categoria “QVS > 43” se encontra dentro dos limites do intervalo, nomeadamente 48 e 50. Comparando os resultados da medida desvio padrão em ambas as categorias verifica-se

que este apresenta um valor superior na primeira categoria (7,2), indicando, assim, uma maior dispersão dos dados.

Tendo em vista a análise dos resultados da escala nos respectivos fatores (*cf.* quadro n.º 2 e figura n.º 4), produziram-se tabelas de contingência que cruzam todos os fatores com as variáveis Sexo, Idade por escalões e Categoria Profissional (*cf.* Anexo II - tabelas n.º 13 e 14).

Dos dados constantes nas tabelas destacam-se os seguintes: no Fator 1 (Perfeccionismo e intolerância à frustração) as cotações médias mais elevadas (pontuação média de 15) situam-se no sexo masculino nos escalões etários 41-50 anos e mais de 61 anos; no Fator 2 (Inibição e dependência funcional) as médias distribuem-se uniformemente, sendo que no sexo feminino a cotação média mais elevada se situa no escalão de 51 a 60 anos; os restantes Fatores, nomeadamente o Fator 3 (Carência de apoio social), o Fator 4 (Condições de vida adversas), o Fator 5 (Dramatização da existência), o Fator 6 (Subjugação) e o Fator 7 (Deprivação de afeto e rejeição), apresentam as pontuações médias mais elevadas no sexo masculino e no escalão etário correspondente a mais de 61 anos.

Por se considerar que os Fatores 3 e 4 da escala traduzem dimensões que estão igualmente presentes em algumas das questões do questionário, procedeu-se à utilização de testes não-paramétricos, adequados à distribuição não-normal das variáveis. Contudo, não se observaram resultados com significância estatística (*cf.* Anexo II - tabelas n.º 15 - 18).

Sumariando os resultados obtidos no tratamento de dados das variáveis relativas à vulnerabilidade ao *stress*, salientam-se as seguintes conclusões:

i) na cotação das escalas obteve-se um resultado médio que traduz uma tendência para a vulnerabilidade ao *stress* moderada, porém, é de ressaltar que 27 por cento dos/as inquiridos/as se situam acima do ponto de corte, revelando-se, por isso, vulneráveis ao *stress*;

ii) os resultados mais elevados da escala (acima do ponto de corte) verificam-se, particularmente, no sexo masculino, no intervalo de idades entre 41 e 60 anos, na categoria de Assistente Operacional e nos/as inquiridos/as que têm 2 filhos/as;

iii) em todos fatores da vulnerabilidade ao *stress*, com exceção do Fator 2 (Inibição e dependência funcional) se verifica uma associação com significância estatística relativamente ao sexo masculino e aos escalões etários de 41-50 anos e mais de 61 anos.



## CAPÍTULO 6

### Discussão dos Resultados

---

Considerando os dados empíricos que decorreram da realização do *Inquérito ao/à Colaborador/à da Câmara Municipal de Coimbra*, bem como dos procedimentos de análise estatística que permitiram aprofundar a dimensão dos resultados obtidos, importa agora discutir as observações registadas, tendo presentes os objetivos da investigação e as hipóteses previamente enunciadas.

Primeiramente, entende-se pertinente colocar à discussão a hipótese de investigação 1, segundo a qual os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam necessidades insatisfeitas nas variáveis da dimensão pessoal, nomeadamente nas condições habitacionais, na saúde e nos recursos económicos.

No que concerne ao domínio da habitação, verifica-se pelos dados já expostos que as necessidades manifestadas pelos/as colaboradores/as inquiridos/as não têm expressão face à globalidade dos resultados, no entanto, se se atender ao facto de que esta variável remete para uma necessidade básica do ser humano, cuja satisfação se encontra diretamente associada à sua saúde física (Doyal & Gough, 1991 *apud* Phillips, 2006), conclui-se que os indicadores de insatisfação, mesmo que não se revelem estatisticamente significativos, não deverão ser descurados. Neste sentido, é importante salientar que cerca de 12 por cento dos/as colaboradores/as inquiridos/as não residem numa habitação só para si e/ou para a sua família, vivendo em quarto arrendado, partilhando a casa com outras pessoas fora do agregado familiar ou habitando em casa cedida por outrem. Assim, conclui-se que, no que se refere às condições habitacionais, os/as colaboradores/as manifestam necessidades que carecem de uma maior atenção, no sentido de se garantir o bem-estar daqueles que não possuem uma habitação permanente para si e para a sua família.

Sendo a saúde também uma necessidade primária e de segurança, essencial à condição humana, julga-se importante analisar os dados produzidos neste âmbito. Ainda que os/as respondentes tenham acesso, pelo menos, a um serviço de saúde, é de destacar que 18 por cento dos/as colaboradores/as se encontram insatisfeitos/as ou muito insatisfeitos/as com o serviço a que têm acesso, como tal, poderá questionar-se a qualidade

das condições e dos cuidados de saúde de que usufruem. Além disso, as necessidades de saúde, quando não supridas, poder-se-ão refletir na Incapacidade Temporária para o Trabalho (ITT) e, como se observa nos dados produzidos, aproximadamente 32 por cento dos/as inquiridos/as estiveram em situação de ITT durante o ano de 2012, sobretudo, por motivo de doença física ou de assistência à família. Estes dados são particularmente preocupantes tendo em conta que o absentismo por doença poderá não só ser a consequência do não suprimento de algumas necessidades básicas como também acarretar consequências nefastas para a satisfação de necessidades pessoais e profissionais dos/as colaboradores/as, principalmente, quando a ausência por doença implica para o/a trabalhador uma redução salarial.

Na dimensão pessoal deste diagnóstico de necessidades destaca-se, de forma acentuada, a variável recursos económicos, uma vez que 60 por cento dos/as colaboradores/as consideram que os rendimentos de que dispõem são inadequados às necessidades do agregado familiar, sobretudo, pelo aumento do custo de vida. A análise de conteúdo realizada permitiu constatar a ligação entre os argumentos apresentados e algumas das dificuldades que integram o indicador ou taxa de privação material (Instituto Nacional de Estatística - INE, 2013), sendo que, de acordo com o INE (*ibidem*), se está perante uma situação de privação material sempre que estão presentes, pelo menos, 3 das 9 dificuldades consideradas como representativas das necessidades económicas e de bens duráveis das famílias.<sup>12</sup> Entende-se, assim, que as dificuldades económicas referidas pelos/as inquiridos/as poderão pôr em causa o acesso a necessidades básicas do agregado como, por exemplo, dispor de rendimentos suficientes para adquirir alimentos ou assegurar o pagamento de despesas inerentes à habitação (*e.g.* renda ou prestação de crédito à habitação; aquecimento da casa). Observa-se, ainda, em algumas das respostas obtidas menção à impossibilidade de usufruir de férias fora de casa, o que corresponde a uma das

---

<sup>12</sup> Dificuldades contabilizadas na taxa de privação material: “a) Sem capacidade para assegurar o pagamento imediato de uma despesa inesperada próxima do valor mensal da linha de pobreza (sem recorrer a empréstimo); b) Sem capacidade para pagar uma semana de férias, por ano, fora de casa, suportando a despesa de alojamento e viagem para todos os membros do agregado; c) Atraso, motivado por dificuldades económicas, em algum dos pagamentos regulares relativos a rendas, prestações de crédito ou despesas correntes da residência principal, ou outras despesas não relacionadas com a residência principal; d) Sem capacidade financeira para ter uma refeição de carne ou de peixe (ou equivalente vegetariano), pelo menos de 2 em 2 dias; e) Sem capacidade financeira para manter a casa adequadamente aquecida; f) Sem disponibilidade de máquina de lavar roupa por dificuldades económicas; g) Sem disponibilidade de televisão a cores por dificuldades económicas; h) Sem disponibilidade de telefone fixo ou telemóvel, por dificuldades económicas; i) Sem disponibilidade de automóvel (ligeiro de passageiros ou misto) por dificuldades económicas” (INE, 2013: 12).

dificuldades elencadas na taxa de privação material, nomeadamente: “sem capacidade para pagar uma semana de férias, por ano, fora de casa, suportando a despesa de alojamento e viagem para todos os membros do agregado” (*ibidem*: 12).

Para que futuramente se possam equacionar estratégias de intervenção, entende-se que é importante destacar que, de acordo com os resultados com significância estatística obtidos, o grupo de inquiridos/as que considera os seus rendimentos inadequados às necessidades do agregado familiar pertence ao sexo masculino, tem filhos e exerce funções na categoria profissional de Assistente Operacional. Note-se que, no que respeita a este último dado, relativo à categoria a que pertence o/a colaborador/a, se conclui que o mesmo também se poderá dever ao facto de estes/as trabalhadores/as auferirem, comparativamente às restantes categorias profissionais, salários mais baixos, o que poderá contribuir para a inadequação dos rendimentos do agregado.

Relativamente à hipótese de investigação 2, segundo a qual os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam necessidades insatisfeitas nas variáveis da dimensão profissional (condições de trabalho, qualificação escolar/profissional e conciliação trabalho-família) há que tecer, de igual modo, algumas considerações. Efetuando uma leitura global e objetiva dos resultados, constata-se que nas variáveis acima identificadas os/as inquiridos/as não parecem exprimir, de forma significativa, insatisfação nas necessidades de dimensão profissional. Porém, de uma análise mais aprofundada das implicações dos dados obtidos emergem conclusões que deverão ser objeto de maior reflexão.

Ainda que a maior parte dos/as respondentes declare dispor de condições de trabalho adequadas, é de salientar que 37 efetua uma apreciação negativa das mesmas, avaliando-as como inadequadas ou muito inadequadas. Se se tiver em conta que as condições laborais remetem, de acordo com os modelos teóricos apresentados, para uma necessidade primária, cuja insatisfação poderá pôr em causa a saúde física do colaborador/a ou impedir que o trabalho seja percecionado como minimamente aceitável (Doyal & Gough, 1991 *apud* Phillips, 2006; Herzberg, 1966 *apud* Drafke, 2009), dever-se-á ponderar o impacto e pertinência da aludida percentagem, sobretudo, numa perspetiva qualitativa.

No que se refere à qualificação escolar e profissional dos/as respondentes julga-se ser importante trazer à luz da presente discussão dois elementos de relevo. Por um lado, o

facto de 67 por cento dos/as colaboradores/as da amostra deterem habilitações escolares de nível igual ou inferior ao ensino secundário. Apesar de este resultado poder estar associado à idade média dos/as inquiridos/as (46 anos), é notório um reduzido investimento na qualificação escolar dos/as trabalhadores, especialmente, se se tiver em conta que as habilitações inferiores ao nível secundário apresentam uma incidência mais elevada do que o grau de licenciatura. Por outro lado, no que respeita à vertente profissional da qualificação é de salientar que, não obstante a avaliação negativa que é efetuada por uma parte dos/as respondentes, frequentemente pelo desajuste entre os temas e/ou conteúdos da formação e as funções exercidas, a maioria menciona ter acesso à formação em contexto de trabalho.

A conciliação trabalho-família sobressai positivamente neste diagnóstico pois, de um modo geral, os/as inquiridos/as revelam sentir-se satisfeitos/as relativamente à compatibilização de tarefas e de compromissos de natureza familiar e profissional. A relevância deste dado remete forçosamente para uma reflexão sobre a importância do suporte organizacional na conciliação da vida familiar com o trabalho, atendendo a que, de acordo com vários autores (Dias, 2008; Rodrigues *et al.*, 2010; Matias, 2010; Rego, 2003), este poderá evitar processos de conflito ou de *stress* e a perceção de que o trabalho interfere negativamente nas dinâmicas familiares. Além disso, fará com que o/a trabalhador/a se sinta mais valorizado/a e realizado/a e, por conseguinte, mais satisfeito/a.

Na formulação da terceira hipótese de investigação partiu-se da assunção de que os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam necessidades insatisfeitas nas variáveis da dimensão social, nomeadamente no relacionamento interpessoal e no apoio social.

A análise dos resultados que decorreram desta dimensão do diagnóstico evidencia duas importantes questões. A primeira refere-se ao facto de os/as respondentes declararem beneficiar de um reduzido apoio, tanto a nível familiar, como nas relações que estabelecem com amigos/as e colegas de trabalho. Esta conclusão reveste-se de particular relevância quando se observa que uma parte significativa dos/as colaboradores/as da amostra manifesta dificuldades económicas que tendem a comprometer a satisfação de necessidades do agregado familiar. Para a discussão deste dado, entende-se ser importante salientar que, por um lado, de acordo Hobfoll e Vaux (1993 *apud* Serra, 2011),

as pessoas a quem faltam recursos estão mais predispostas a perdas e, ao contrário do que seria desejável, têm um acesso menor e procuram menos o apoio social. Esta circunstância faz com que os indivíduos de baixos recursos fiquem facilmente privados deles quando se encontram em stress. Assim, na altura em que carecem de auxílio é quando menos o recebem (*idem, ibidem*: 130).

Por outro, os estudos produzidos na área do *stress* vêm demonstrar que as pessoas que pertencem a uma rede social forte, que lhes dá apoio quando vivem acontecimentos traumáticos ou passam por um conjunto de necessidades, sentem com menor intensidade as situações de *stress* (Serra, 2011).

A segunda questão a considerar remete para a necessidade de apoio social mencionada por 39 dos/as colaboradores/as inquiridos/as e para o tipo de necessidade que os/as mesmos/as identificaram. Sendo o “apoio financeiro” a categoria de resposta mais frequente, verifica-se que a carência económica é, indubitavelmente, um dos aspetos mais importantes deste diagnóstico, devendo, por isso, conduzir a uma maior ponderação quanto ao impacto que esta necessidade terá na satisfação das restantes necessidades e, por conseguinte, no bem-estar dos/as trabalhadores/as. É, ainda, de salientar que o segundo apoio com maior número de respostas (“apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde”) reforça uma das conclusões já apresentadas, nomeadamente a insatisfação com os cuidados de saúde a que os/as colaboradores/as têm acesso.

No que respeita à dimensão social, considera-se pertinente sublinhar que a informação produzida acerca desta última questão permitiu caracterizar, ainda que sumariamente, os/as colaboradores/as que indicam necessitar de apoio social. Assim, apurou-se que são, na sua maioria, do sexo masculino, se situam no escalão etário de 51 a 60 anos, têm entre 3 a 5 filhos/as e pertencem à categoria profissional de Assistente Operacional. A valorização destes dados decorre da premência de se equacionar estratégias de intervenção dirigidas, em especial, aos/às trabalhadores/as que integram os grupos acima identificados.

A observação dos dados constantes na sistematização apresentada no Apêndice II, referente aos apoios disponibilizados pela Câmara Municipal de Coimbra aos/às seus/suas colaboradores/as<sup>13</sup>, mostra que, segundo a entidade em questão, existe um conjunto de medidas de apoio ao/à colaborador/a relacionado com as seguintes áreas: i) horário de

---

<sup>13</sup> Sistematização resultante do Inquérito de 2012 do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis e de outros dados facultados pelo Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo.

trabalho e conciliação trabalho-família (*e.g.*, adequação de horários ou acompanhamento a filhos com deficiência ou até aos 12 anos de idade; autorização de ausência para cuidar de um membro da família); ii) educação e formação (*e.g.*, dispensa pelo regime de trabalhador-estudante); iii) saúde (*e.g.*, acompanhamento domiciliário em situação de doença; rastreios gratuitos; acompanhamento em situação de dependência; kit funcionário ativo); iv) desenvolvimento pessoal e profissional dos/as trabalhadores/as (*e.g.*, aconselhamento pessoal/profissional/familiar).

Aliado a este conjunto de medidas, a Câmara Municipal de Coimbra tem vindo a dinamizar um projeto de partilha de bens, que visa fomentar práticas de solidariedade entre colegas de trabalho e, simultaneamente, conduzir à satisfação de algumas das necessidades manifestadas por colaboradores/as. De acordo com a pesquisa documental realizada, as iniciativas que têm por objetivo recolher e entregar roupa e livros/material escolar são aquelas que, nos últimos dois anos, têm adquirido maior aceitação junto dos/as trabalhadores/as.

De uma análise comparativa das principais conclusões deste diagnóstico e dos dados contidos no aludido apêndice, ressalta-se, por um lado, o facto de dois dos apoios mencionados pelos/as respondentes, como sendo necessários à satisfação das suas necessidades, constarem neste conjunto de medidas de apoio ao/à colaborador/a, designadamente o acesso a serviços/cuidados de saúde e o apoio em livros/material escolar, e, por outro, o reduzido número de respostas (5), quando inquiridos/as quanto à utilização de serviços ou iniciativas de apoio social da Câmara Municipal. Pela importância de se compreender em que medida poderão estes recursos dar resposta às dificuldades e insatisfações dos/as trabalhadores/as, deixam-se nesta discussão as seguintes interrogações: terão todos/as os/as colaboradores conhecimento da existência destas medidas de apoio ao/à colaborador/a? Será que as mesmas se coadunam com o tipo e grau de necessidades evidenciadas pelos/as inquiridos/as?

Dos dados sociodemográficos recolhidos através do questionário registou-se ainda outra conclusão que deverá ser objeto de reflexão, nomeadamente o facto de a maioria dos/as colaboradores/as inquiridos/as possuir com a entidade patronal vínculo por tempo indeterminado, conferindo, assim, ao/à colaborador/à uma maior estabilidade profissional. Julga-se ser pertinente salientar esta observação na medida em que, de acordo a revisão bibliográfica realizada, os sentimentos de insegurança em relação à vida profissional estão,

por norma, associados ao desenvolvimento de problemas de *stress* e de absentismo, podendo, ainda, refletir-se noutros contextos de vida, nomeadamente na vida familiar (Ferrie, 2001 & Green, 2006 *apud* Rodrigues *et al.*, 2010). Além disso, reporta para práticas organizacionais socialmente responsáveis, pela assunção de um compromisso que transcende as obrigações legais e que confere segurança no emprego, proporcionando aos/às colaboradores/as a perspetiva de um emprego estável e duradouro (Santos *et al.*, 2005 *apud* Fontes, 2011).

De acordo com a última hipótese de investigação definida, os/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Coimbra revelam vulnerabilidade perante acontecimentos indutores de *stress*. A fim de se confirmar ou infirmar este enunciado teórico, recorreu-se, conforme já referido, à aplicação da Escala 23 QVS de Vaz Serra (2000) e à análise dos respetivos resultados. Na presente discussão considera-se essencial salientar que, apesar de não se poder afirmar que a maioria dos/as inquiridos/as se situa num quadro de vulnerabilidade ao *stress*, a observação de 27 por cento dos casos acima do ponto de corte assume, no contexto deste diagnóstico, relevo suficiente.

Os procedimentos estatísticos utilizados proporcionam, uma vez mais, indicações relativamente à população que se deverá privilegiar em termos de intervenção, designadamente: indivíduos do sexo masculino, com idade compreendida entre 41 e 60 anos, pertencentes à categoria profissional de Assistente Operacional e com filhos/as. Da análise dos resultados por fatores de vulnerabilidade ao *stress* ressaltou-se o escalão etário correspondente a mais de 61 anos e, novamente, o sexo masculino.

No que respeita à atuação organizacional no domínio do *stress*, é de referir que, de acordo com Camara e seus colaboradores (1997), a sua gestão implica diagnosticar os seus sintomas, intervir junto das suas causas e, fundamentalmente, fazer uma adequada gestão dos recursos humanos, de modo a que as pressões e exigências percecionadas pelos/as trabalhadores/as como fontes de *stress* sejam minimizadas.

Em face do exposto, e atendendo aos elementos conceptuais teóricos conjugados com a exemplaridade dos casos apresentados, considera-se que estão reunidas as condições necessárias à infirmação da hipótese nula e, por conseguinte, à confirmação das restantes hipóteses formuladas. Dada a insuficiente representatividade dos dados a nível estatístico e quantitativo, dever-se-á ressaltar que esta validação ocorre, sobretudo, numa perspetiva qualitativa.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

Tendo em conta os resultados que foram objeto de discussão no capítulo anterior, importa tecer algumas considerações quanto à concretização dos objetivos traçados, bem como à pertinência do estudo no contexto das práticas socialmente responsáveis.

Do processo empírico de investigação considera-se que foi cumprido o objetivo principal da presente dissertação, no que se refere à caracterização das necessidades do/a colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra nas dimensões pessoal, profissional e social e à identificação dos recursos que são (ou poderão ser) mobilizados pelo/a mesmo/a. Significa, assim, que relativamente à caracterização do/a colaborador/a na dimensão pessoal, os dados obtidos evidenciam a pertinência de se desenhar um plano de intervenção que possa contribuir para o suprimento das necessidades identificadas, nomeadamente as que se reportam às condições habitacionais, aos cuidados e serviços de saúde e à adequabilidade dos rendimentos auferidos, face às despesas do agregado familiar. Atendendo a que a habitação, a saúde e os recursos económicos correspondem a necessidades básicas ou existenciais, que poderão, ainda, pôr em causa a satisfação de outras de natureza fisiológica (*e.g.*, alimentação e segurança), urge refletir sobre o impacto destas necessidades no bem-estar físico, mental e social, tanto dos/as trabalhadores/as como das respetivas famílias.

As práticas socialmente responsáveis poderão assumir particular relevância neste domínio, na medida em que poderão traduzir-se num olhar mais atento para as necessidades individuais dos/as trabalhadores/as. Note-se que existem evidências de que a perceção, por parte do/a colaborador/a, de práticas organizacionais que visam ao seu bem-estar, poderá influenciar a sua satisfação com o trabalho, bem como o seu empenhamento afetivo na organização a que pertence (Santos *et al.*, 2011).

No que respeita ao objetivo que decorre da caracterização de necessidades de dimensão profissional é de salientar que a sua concretização põe em relevo a insatisfação com as condições de higiene, segurança e saúde no trabalho e a formação profissional ministrada em contexto de trabalho.

No contexto da Responsabilidade Social, a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável remete para privilegiadas áreas de atuação organizacional. O mesmo sucede com a Aprendizagem ao longo da Vida e a necessidade de se promoverem ações de

formação adequadas às competências exigidas para as funções que são exercidas pelos/as trabalhadores/as, inclusive, em contextos que impliquem uma adaptação à mudança. A constatação de que parte dos/as trabalhadores/as revela insatisfação relativamente a estas duas áreas deverá, assim, conduzir a uma maior reflexão em torno da premência de se garantir aos/às colaboradores/as adequadas condições de trabalho e de se investir, de forma contínua, na satisfação das suas necessidades de formação.

Na avaliação da conciliação trabalho-família não se apuraram necessidades que pareçam indicar que os/as colaboradores/as inquiridos/as apresentam dificuldades na compatibilização de tarefas profissionais e familiares. No entanto, uma vez que esta dimensão se revela crucial para a satisfação no trabalho, correspondendo, por isso, a uma área de atuação da Responsabilidade Social, entende-se que este suporte organizacional deverá ser continuamente valorizado, através do desenvolvimento das medidas de apoio à conciliação entre o trabalho e a família. Assim, ao facultar este apoio, a Câmara Municipal de Coimbra estará a estimular o bom desempenho dos/as seus/suas colaboradores/as, minimizando processos de conflito ou de *stress* que poderão decorrer da perceção de que o trabalho interfere negativamente nas dinâmicas familiares.

No que concerne a caracterização de necessidades de âmbito social é de sublinhar que do cumprimento deste objetivo ressaltam dois importantes resultados: i) a maior parte dos/as trabalhadores/as manifesta reduzido apoio por parte de redes sociais primárias e secundárias; ii) alguns/algumas colaboradores/as declaram necessitar de suporte formal que se traduza, particularmente, em apoio financeiro, no acesso a serviços/cuidados de saúde e no apoio em despesas ligadas à educação. Esta conclusão remete, por um lado, para a pertinência de uma gestão de recursos humanos que seja, simultaneamente, sustentável e promotora do bem-estar dos/as seus/suas trabalhadores/as, e, por outro, para os recursos internos que a organização mobiliza, tendo em vista a promoção da qualidade de vida dos/as seus/suas colaboradores/as.

Considerando que o propósito geral deste estudo compreende uma abordagem aos recursos internos da Câmara Municipal de Coimbra, procurou-se, através de um conjunto de dados proveniente de pesquisa documental, estabelecer uma ligação entre as necessidades evidenciadas no diagnóstico e as medidas de apoio ao/à trabalhador/a. Os resultados obtidos não se revelam, no entanto, conclusivos, na medida em que se observa um desfasamento entre alguns dos apoios considerados necessários pelos/as

trabalhadores/as e os recursos internos mencionados. Ressalta-se apenas que, apesar de não existirem evidências estatísticas, poder-se-á inferir, a partir de uma análise mais qualitativa e transversal dos dados, uma potencial relação entre as medidas de apoio à conciliação trabalho-família (*cf.* Apêndice II) e os dados do diagnóstico.

No que respeita aos restantes apoios, futuramente, será essencial aprofundar as razões que poderão explicar tal divergência, averiguando se a mesma decorre de um desconhecimento, por parte dos/as colaboradores/as, da existência desses apoios ou se os mesmos se revelam ineficazes e insuficientes, face às dificuldades apresentadas, conduzindo, assim, a uma menor procura. Tendo por base as questões levantadas pelos autores Hobfoll e Vaux (1993 *apud* Serra, 2011), poder-se-á, ainda, ponderar a possibilidade de alguns/algumas destes/as trabalhadores/as, por estarem estão mais predispostos/as a perdas, manifestarem um menor acesso e procura de apoio social.

A avaliação da vulnerabilidade ao *stress* integrou, de igual modo, os objetivos deste estudo, considerando a sua presença nas dimensões pessoal e social do conceito de necessidades. Constatou-se que esta assume contornos que suscitam alguma preocupação e que, por isso, poderá requerer uma gestão do impacto das circunstâncias indutoras de *stress* nos/as trabalhadores/as. Para o efeito, poder-se-á ponderar a i) a mobilização de apoios sociais de carácter instrumental que, segundo Serra (2011), correspondem à ajuda concreta, em termos materiais ou de serviços, e que poderão conduzir à resolução do problema de *stress* e ii) a criação de medidas, cujo enfoque seja a prevenção e que tenham por objetivo suprimir os fatores suscetíveis de desencadear o *stress*.

Das práticas enunciadas na literatura realça-se, ainda, a melhoria do ambiente social e psicológico da organização, a conciliação do trabalho com a vida familiar e a promoção da “comunicação, abertura e confiança mútua, de forma a que uma pessoa possa ventilar as suas incapacidades e obter o auxílio necessário” (Cooper & Marshall, 1978 *apud* Serra, 2011: 549).

No enquadramento metodológico e empírico deste estudo salientou-se a interligação dos conceitos de necessidade e de vulnerabilidade ao *stress* (*cf.* figura n.º 4), tendo por base o mapa conceptual de necessidades e os fatores de vulnerabilidade ao *stress* identificados pelo autor da Escala 23 QVS (Serra, 2000). Os dados que resultaram da aplicação da escala conferem, assim, alguma consistência à sistematização proposta, na medida em que os resultados do diagnóstico apontam para uma acentuada fragilidade nas

condições habitacionais e nos recursos económicos (variáveis relacionadas com o Fator Condições de Vida Adversas) bem como no suporte social, que se poderá associar ao Fator Carência de Apoio Social.

Estando a problemática do *stress* fortemente associada a problemas de saúde física e psíquica (*idem, ibidem*), deduz-se, de igual modo, que a presença de vulnerabilidade ao *stress* poderá estar relacionada com as necessidades demonstradas na variável da saúde.

O propósito final deste estudo visava, ainda, a identificação dos grupos socialmente mais vulneráveis e mais desfavorecidos. Considera-se que, futuramente, os dados produzidos deverão ser objeto de uma análise mais aprofundada, a fim de se delinearem estratégias de intervenção que tenham, como destinatários prioritários, os/as trabalhadores/as que, de forma mais acentuada, evidenciaram necessidades por suprir. Assim, fazendo uma leitura global dos resultados com maior relevo, verifica-se que i) os/as colaboradores/as que declaram não dispor de rendimentos suficientes para fazer face às necessidades do agregado familiar pertencem ao sexo masculino, têm filhos/as e pertencem à categoria de Assistente Operacional; ii) os/as trabalhadores/as que revelam precisar de apoio social pertencem ao sexo masculino, situam-se entre 51 e 60 anos de idade, têm entre 3 a 5 filhos/as e exercem funções de Assistente Operacional; iii) os colaboradores, cujos resultados traduzem a presença de quadro de vulnerabilidade ao *stress*, são do sexo masculino, têm entre 41 e 60 anos e estão afetos à categoria de Assistente Operacional.

A respeito destas indicações, é de salientar que apesar de a categoria de Assistente Operacional apresentar forte expressão na amostra do estudo, a relevância destes resultados não deverá ser ignorada, sobretudo, se se atender à consistência da informação obtida nos diferentes domínios deste diagnóstico.

Fazendo uma última consideração ao resultado final do estudo, sublinha-se a relevância do presente diagnóstico, enquanto mecanismo de auscultação dos/as trabalhadores/as e prática socialmente responsável, não deixando de ressaltar que i) uma parte considerável das insatisfações manifestadas pelos/as colaboradores/as traduz uma acentuada dificuldade em suprir necessidades que são essenciais à sua saúde física e bem-estar; ii) neste contexto de vulnerabilidade, a preocupação de se conhecerem essas mesmas necessidades configura-se, desde logo, numa prática de valorização dos recursos humanos com potencial de mudança e de criação de valor social.

Sendo o investimento no capital humano, na gestão de recursos humanos, na adaptação à mudança e na saúde e segurança no trabalho importantes áreas de atuação da Responsabilidade Social de dimensão interna, importa salientar que os objetivos e conclusões deste estudo acentuam o potencial de Responsabilidade Social da Autarquia, como organização mais “humanizada”, que procura incrementar a qualidade de vida dos/as seus/suas trabalhadores/as. Reforça-se, porém, a necessidade de se proceder a um contínuo aperfeiçoamento das políticas organizacionais de apoio aos/às colaboradores/as, tendo em vista a efetiva promoção da satisfação e bem-estar dos/as colaboradores/as.

A finalização deste trabalho culmina com uma perspetiva de futuro, que se traduz na necessidade de se introduzir o tema da Responsabilidade Social Autárquica, de dimensão interna, em investigações que tenham por objetivo aprofundar a dimensão deste conceito no contexto global das autarquias.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Abreu, M. (1998). *Cinco ensaios sobre Motivação*. Coimbra: Almedina.

Almeida, F. (2010). *Ética, Valores Humanos e Responsabilidade Social das Empresas*. Cascais: Principia.

Almeida, F. (2007). *Ética e Desempenho Social das Organizações: um Modelo Teórico de Análise dos Fatores Culturais e Contextuais*. Revista de Administração Contemporânea, volume 11, n.º 3, jul./set, 105-125. Acedido em novembro, 3, 2013, em <http://www.scielo.br/pdf/rac/v11n3/a06v11n3.pdf>.

André, I., Abreu, A. (2006). *Dimensões e espaços da Inovação Social*. Finisterra, XLI, 81, pp. 121-141. Acedido em dezembro, 29, 2012, em [www.ceg.ul.pt/finisterra/numeros/2006-81/81\\_06.pdf](http://www.ceg.ul.pt/finisterra/numeros/2006-81/81_06.pdf).

Arellano, J., Santoyo, M. (2009). *Investigar con Mapas Conceptuales: Procesos metodológicos*. Madrid: Edições Narcea.

Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (2008). *Política de Família Municipal*. Acedido em maio, 3, 2013, em <http://www.apfn.com.pt/Cadernos/Caderno%2017.pdf>.

Bardin, L. (2008). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Beauregard, T. (2006). *Are organizations shooting themselves in the foot?: workplace contributors to family-to-work conflict* [online]. London: LSE Research Online. Acedido abril, 20, 2012, em <http://eprints.lse.ac.uk/archive/00000894>.

Bilhim, J. (2004). *A Governação das Autarquias Locais*. Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação. Acedido em maio, 3, 2013, em <http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/AGovernNasAutarquias04.pdf>.

Bogdan, R., Biklen, S., (1994). *Investigação Qualitativa em Educação - uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

Camara, P., Guerra, P, Rodrigues, J. (1997). *Humanator: recursos humanos e sucesso empresarial*. 1ª Edição. Lisboa: Dom Quixote. pp.191-204.

Carapeto, A. C., Fonseca, F. (2005). *Administração Pública: Modernização, qualidade e inovação*. 1.ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo. pp. 136-268.

Carvalho *et al.* (2011). *Características psicométricas da versão portuguesa da Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido (Multidimensional Scale of Perceived Social Support - MSPSS)*. *Psychologica*, 54, pp. 309-358.

Comissão das Comunidades Europeias - COM (2001). Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas.

Comissão Nacional Justiça e Paz (2008). *A Responsabilidade Social das instituições e o desenvolvimento sustentável*. Acedido em abril, 6, 2013, em <http://www.portal.ecclesia.pt/instituicao/ktml2/files/61/Caderno%20RSI.pdf>.

Costa, A., Santos, M., Seabra, F. & Jorge, F. (2011). *Responsabilidade Social: uma visão ibero-americana*. Coimbra: Edições Almedina.

Costa, A. (2005). *Mudanças no mundo empresarial: a responsabilidade social empresarial*. *Revista Oficina do CES*, n.º 230, Maio, Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra.

Coutinho, C. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. 2ª Reimpressão. Coimbra: Edições Almedina.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. & Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 6.ª Ed. Lisboa: RH Editora. pp.153-175.

Dias, A. (2008). *Relação entre o suporte organizacional e a Satisfação com o trabalho: o papel mediador da facilitação trabalho - família*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

Drafke, M. (2009). *The Human Side of Organizations*. 10.ª Ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.

Dulk, L., Doorne-Huiskes & A., Schippers, J. (1999). *Organizações “Amigas da Família”:* *Uma comparação internacional*. *Sociologia – Problemas e Práticas*, n.º 29, 1999. pp. 31-50.

Ferreira, C., Neves, J., Abreu, P. & Caetano, A. (2001). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Mc Graw Hill.

Fontes, A. (2011). *Responsabilidade Social das empresas: Realidade ou utopia*. Dissertação de Mestrado em Contabilidade - Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro. Acedida em fevereiro, 1, 2015, em <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/8465/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>.

Guadalupe, S. (2009). *Intervenção em rede. Serviço Social, Sistémica e Redes de Suporte Social*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra

Guadalupe, S. (2003). *Programa Rede Social: Questões de Intervenção em Rede Secundária*. Interações n.º 5. Coimbra: Quarteto.

Hill, M., Hill, A. (1998). *Investigação Empírica em Ciências Sociais: Um Guia Introductório*. Lisboa: DINÂMIA - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica.

Iarossi, G. (2011). *O poder da concepção em inquéritos por questionário*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Instituto Nacional de Estatística - INE (2013). *Destaque - Informação à Comunicação Social*. Acedido em novembro, 3, 2013, em [www.ine.pt](http://www.ine.pt).

International Organization for Standardization - ISO (2010). *Discovering ISO 26000*. Acedido em novembro, 1, 2013, em [http://www.iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000.pdf](http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf).

Macedo, I. (2008). *Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afectivo no Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações*. Tese de Mestrado em Contabilidade, ISCTE – Business School – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Acedido em julho, 4, 2012, em <http://repositorio-iul.iscte.pt/handle/10071/1153>.

Martins, G., Theóphilo, C. (2009). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. 2.ª Edição. São Paulo: Atlas.

Matias, M. (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*, Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho.

Moreira, J. (2009). *Questionários: Teoria e Prática*. Coimbra: Edições Almedina, S.A..

Murray, R., Caulier-Grice, J. & Mulgan, G. (2010). *The Process of Social Innovation: The Open Book of Social Innovation*. London: The Young Foundation/ NESTA. pp. 11-107. Acedido em dezembro, 17, 2012, em [www.nesta.org.uk/library/documents/social\\_innovator\\_020310.pdf](http://www.nesta.org.uk/library/documents/social_innovator_020310.pdf).

Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis (2013). *Quadro de Referência: Autarquias Familiarmente Responsáveis*. Acedido em janeiro, 8, 2013, em <http://www.observatorioafr.org/documentos/Quadro%20Referencia%202013.pdf>.

Phillips, D. (2006). *Quality of Life - Concept, Policy and Practice*. Abingdon, Oxon: Routledge.

Pereira, P. (2006) *Políticas Públicas e Necessidades Humanas com enfoque no gênero*. Sociedade em Debate (UCPel), v. 12, p. 67-86. Acedido em abril, 10, 2013, em <http://www.rle.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/view/437/391>.

Pinto, P. (2009). *Bem-estar no trabalho: um estudo com assistentes sociais*. Tese de Mestrado em Comportamento Organizacional, Departamento de Psicologia Social e das Organizações - ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Acedido em julho, 4, 2012, em <http://repositorio-iul.iscte.pt/handle/10071/2109>.

Quivy, R., Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 4ª Ed. Lisboa: Gradiva.

Rebelo, G. (2005). *Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*. Comunicação apresentada no Encontro Científico Internacional: Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral, Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Acedido em julho, 4, 2012, em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4627.pdf>.

Rego, A. et al. (2003). *As melhores organizações para trabalhar: um domínio específico de aplicação da responsabilidade social das empresas*. Papeles de Ética, Economía y Dirección, n.º 8. Acedido em julho, 10, 2012, em [http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XI/8\\_Rego.pdf](http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XI/8_Rego.pdf).

Rego, A., Moreira, J., Sarrico, C. (2003). *Gestão Ética e Responsabilidade Social das Empresas*. 1.ª Ed. Cascais: Principia.

Rocha, A. (2010). *Ética, Deontologia e Responsabilidade Social*. Porto: Vida Económica.

Rodrigues, E., Barroso, M., Caetano, A. (2010). *Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa*. Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, CIES e-Working Paper N.º 93/2010. Acedido em julho, 9, 2012, em <http://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/2440/1/CIESWP93%20Rodrigues%20Barroso%20e%20Caetano.pdf>.

Rodrigues, J., Seabra, F., Ramalho, J. (2009). *Contributos para uma clarificação do Conceito*. Responsabilidade Social das Organizações. Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 11, pp. 99-105.

Santos, A., Leal, S., Oliveira, M. (2011). *A Responsabilidade Social como variável antecedente dos climas autenticizóticos, da satisfação e do empenhamento afectivo: um estudo aplicado a alguns Institutos Politécnicos portugueses*. Actas de las XXI Jornadas Hispano . Lusas de Gestión Científica, 19-36. Acedido em abril, 12, 2013, em <http://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/4624>.

Seabra, F. (2007). *Barómetro de Responsabilidade Social das Organizações e Qualidade*. XV Congreso Nacional de Ética de la Economía y de las Organizaciones El Buen Gobierno de las Organizaciones IESE Business School Barcelona.

Serra, A. (2011). *O Stress na vida de todos dias*. Coimbra: Adriano Vaz Serra

Serra, A. (2000). *Construção de uma escala para avaliar a vulnerabilidade ao stress: a 23 QVS*. Psiquiatria Clínica, 21 (4), 2000. pp. 279-308.

Silva, M. (2013). *ISO 26000: Da Ética à Responsabilidade Social*. Cadernos de Economia. Acedido em novembro, 2, 2013, em <http://www.apee.pt/apee/artigos-publicados/138-iso-26000-da-etica-a-responsabilidade-social-cadernos-de-economia-abril-de-2013>.

Simões, M. (2008). *Desafios para os diagnósticos sociais: aprofundamento e reconfiguração*. Actas do VI Congresso Português de Sociologia. UNL.

Tese - Associação para o Desenvolvimento (2008). *Necessidades em Portugal: Tradições e tendências emergentes - Enquadramento teórico-metodológico*. Acedido em abril, 20, 2013, em [http://www.tese.org.pt/Diagnostico/Enquadramento\\_Teorico.pdf](http://www.tese.org.pt/Diagnostico/Enquadramento_Teorico.pdf).

Tese - Associação para o Desenvolvimento (2009). *Necessidades em Portugal: Tradições e tendências emergentes - Relatório Progresso*. Acedido em abril, 20, 2013, em [http://www.tese.org.pt/Diagnostico/Relatorio\\_Progresso\\_Actividades\\_Necessidades.pdf](http://www.tese.org.pt/Diagnostico/Relatorio_Progresso_Actividades_Necessidades.pdf).

Watts, B., Vale, D. (2008). *Mind and Matter - The importance of psychological needs for social policy*. Young Foundation. Acedido em abril, 16, 2013, em <http://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2013/02/Mind-and-Matter-The-importance-of-psychological-needs-for-social-policy-2008.pdf>.

Zadec, S. (2006). *Corporate responsibility and competitiveness at the macro level*. Corporate Governance - The international Journal of Business in Society, Volume 6, n.º 4. Acedido em outubro, 27, 2013, em <http://books.google.pt/books?hl=pt-PT>.

**Páginas eletrônicas consultadas:**

Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, acessado em abril, 3, 2013, em <http://www.observatorioafr.org/>

Rede Nacional de Responsabilidade Social - RSO PT, acessado em outubro, 30, 2013, em <http://www.rsopt.com/>

A capa da dissertação inclui fotografia tratada pela autora, a partir de imagem acessada em fevereiro, 25, 2014, em <http://i358.photobucket.com/albums/oo22/gustavoalmeida1984/386.jpg>

# ANEXOS

---



## ÍNDICE DE ANEXOS

---

ANEXO I.....	1
ANEXO I.A.....	1
Tabela n.º 1 - Estatísticas descritivas - Idade.....	1
Tabela n.º 2 - Distribuição de frequências - Número de Filhos.....	1
Tabela n.º 3 - Medida de Tendência Central - Categoria Profissional.....	1
ANEXO I.B.....	3
Tabela n.º 4 - Tabela de contingência - Tipo de residência e Categoria profissional.....	3
Tabela n.º 5 - Distribuição de frequências - Áreas e infraestruturas da habitação.....	3
Tabela n.º 6 - Distribuição de frequências - Estado de conservação da habitação.....	3
Tabela n.º 7 - Distribuição de frequências - Sistema/Serviço de saúde.....	4
Tabela n.º 8 - Distribuição de frequências - Necessidade de cuidados de saúde especializados.....	4
Tabela n.º 9 - Distribuição de frequências - Acesso a cuidados de saúde especializados.....	4
Gráfico n.º 1 - Gráfico de barras - Incapacidade Temporária para o Trabalho.....	4
Tabela n.º 10 - Tabela de contingência - Tempo de ITT em escalões e Sexo.....	5
Tabela n.º 11 - Tabela de contingência - Tempo de ITT em escalões e Idade em escalões.....	6
Tabela n.º 12 - Tabela de contingência - Tempo de ITT e Categoria profissional.....	7
Tabela n.º 13 - Distribuição de frequências - Rendimentos.....	7
Tabela n.º 14 - Tabela de contingência - Rendimentos e Sexo.....	8
Tabela n.º 15 - Teste de Mann-Whitney - Rendimentos e Idade.....	8
Tabela n.º 16 - Teste de Kruskal-Wallis - Rendimentos e Número de filhos.....	8
Tabela n.º 17 - Tabela de contingência - Rendimentos e Número de filhos.....	9
Tabela n.º 18 - Tabela de contingência - Rendimentos e Categoria profissional.....	9
ANEXO I.C.....	11
Tabela n.º 19 - Distribuição de frequências - Acesso a Medicina no Trabalho.....	11
Tabela n.º 20 - Distribuição de frequências - Comparência nas consultas de Medicina no Trabalho.....	11
Tabela n.º 21 - Distribuição de frequências - Satisfação com Medicina no Trabalho.....	11
Gráfico n.º 2 - Gráfico de barras - Conciliação Horário de trabalho e vida pessoal/familiar.....	12



Tabela n.º 22 - Distribuição de frequências - Frequência de formação profissional .....	12
Tabela n.º 23 - Distribuição de frequências - Adequação da formação profissional .....	12
Tabela n.º 24 - Distribuição de frequências - Motivos de inadequação da formação.....	12
<b>ANEXO I.D.....</b>	<b>13</b>
Tabela n.º 25 - Distribuição de frequências - Benefício de apoio social .....	13
Tabela n.º 26 - Distribuição de frequências - Serviços/apoios sociais a que recorre.....	13
Tabela n.º 27 - Distribuição de frequências - Tipo de apoios sociais a que recorre .....	13
Tabela n.º 28 - Distribuição de frequências - Satisfação com apoio social .....	14
Tabela n.º 29 - Distribuição de frequências - Tipo de apoios sociais a que recorre .....	14
Tabela n.º 30 - Distribuição de frequências - Apoios sociais bens de 1.ª necessidade.....	14
Tabela n.º 31 - Distribuição de frequências - Apoios sociais vestuário.....	15
Tabela n.º 32 - Distribuição de frequências - Apoios sociais manuais/materiais escolares	15
Tabela n.º 33 - Distribuição de frequências - Apoios sociais acompanhamento psicológico.....	15
Tabela n.º 34 - Tabela de contingência - Necessidade de apoio social e Sexo.....	15
Tabela n.º 35 - Tabela de contingência - Necessidade de apoio social e Idade.....	16
Tabela n.º 36 - Tabela de contingência - Necessidade de apoio social e Número de filhos	16
Tabela n.º 37 - Tabela de contingência - Necessidade de apoio social e Categoria profissional.....	17
<b>ANEXO II.....</b>	<b>19</b>
Tabela n.º 1 - Teste T de Student - QVS cotação total e Sexo .....	19
Tabela n.º 2 - Teste ANOVA - QVS cotação total e Idade por Escalões .....	19
Tabela n.º 3 - Teste T de Student - QVS cotação total e Filhos .....	19
Tabela n.º 4 - Teste ANOVA - QVS cotação total e Nível de escolaridade.....	19
Tabela n.º 5 - Teste ANOVA para as variáveis QVS cotação total e Estado civil .....	20
Tabela n.º 6 - Teste ANOVA - QVS cotação total e Categoria Profissional.....	20
Tabela n.º 7 - Teste T de Student - QVS cotação total e Sexo .....	20
Tabela n.º 8 - Tabela de contingência - QVS cotação total e Sexo .....	20
Tabela n.º 9 - Tabela de contingência - QVS cotação total e Idade.....	20
Tabela n.º 10 - Tabela de contingência - QVS cotação total e Categoria Profissional.....	21
Tabela n.º 11 - Tabela de contingência - QVS cotação total e Número de Filhos.....	21
Tabela n.º 12 - Estatísticas descritivas - QVS cotação total .....	21



Tabela n.º 13 - Tabela de comparação - 7 fatores QVS, Sexo e Idade em escalões .....	22
Tabela n.º 14 - Tabela de comparação - 7 fatores QVS e Categoria profissional.....	22
Tabela n.º 15 - Resultado do Teste de Kruskal-Wallis - QVS Fator 3 e Tipo de residência .....	22
Tabela n.º 16 - Resultado do Teste de Mann-Whitney - QVS Fator 4 e Rendimentos .....	22
Tabela n.º 17 - Resultado do Teste de Mann-Whitney - QVS Fator 4 e Necessidade de apoio social .....	23
Tabela n.º 18 - Resultado do Teste de Mann-Whitney - QVS Fator 3 e Necessidade de apoio social .....	23

# ANEXO I

## Resultados estatísticos do inquérito - *Outputs* da aplicação SPSS

### ANEXO I.A

#### Caracterização da Amostra em Estudo

Tabela n.º 1 - Estatísticas descritivas da variável Idade

Descriptives				
		Estatística	Erro Padrão	
Idade	Média	45,54	,500	
	Intervalo de confiança de 95% para média	Limite inferior	44,56	
		Limite superior	46,53	
	5% Média cortada	45,71		
	Mediana	46,50		
	Variância	69,606		
	Desvio Padrão	8,343		
	Mínimo	23		
	Máximo	61		
	Amplitude	38		
	Amplitude Interquartil	13		
	Assimetria	-,246	,146	
	Curtose	-,911	,291	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Tabela n.º 2 - Distribuição de frequências da variável Número de Filhos/as

Número de filhos					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	0	56	20,0	20,7	20,7
	1	89	31,8	32,8	53,5
	2	107	38,2	39,5	93,0
	3	14	5,0	5,2	98,2
	4	2	,7	,7	98,9
	5	2	,7	,7	99,6
	6	1	,4	,4	100,0
	Total	271	96,8	100,0	
	Não respostas ( <i>Missing</i> )	9	3,2		
	Total	280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Tabela n.º 3 - Medida de Tendência Central (Moda) da variável Categoria Profissional

Statistics		
Categoria Profissional		
N	Válidos	250
	Não respostas ( <i>Missing</i> )	30
Moda		1

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra



## ANEXO I.B

### Caracterização de Necessidades de Âmbito Pessoal

**Tabela n.º 4 - Tabela de contingência das variáveis Tipo de residência e Categoria profissional**

		Tipo de residência * Categoria Profissional R	Categoria Profissional R							Total	
			AO	AT	TS	APM	Fiscal	Esp.	BS		Outro
<b>Tipo de residência</b>	Tem/arrenda casa/apartamento	Contagem	87	52	47	7	3	1	19	3	219
		Expected Count	92,7	51,2	44,2	7,1	2,6	1,8	16,8	2,6	219,0
		% dentro de Tipo de residência	39,7%	23,7%	21,5%	3,2%	1,4%	0,5%	8,7%	1,4%	100,0%
		% dentro de Categoria Prof.	82,9%	89,7%	94,0%	87,5%	100,0%	50,0%	100,0%	100,0%	88,3%
		% do Total	35,1%	21,0%	19,0%	2,8%	1,2%	0,4%	7,7%	1,2%	88,3%
		Residual ajustado	-2,3	,4	1,4	-,1	,6	-1,7	1,7	,6	
	Vive em quarto arrendado/partilha casa	Contagem	2	2	0	0	0	0	0	0	4
		Expected Count	1,7	,9	,8	,1	,0	,0	,3	,0	4,0
		% dentro de Tipo de residência	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Prof.	1,9%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		% do Total	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
		Residual ajustado	,3	1,3	-1,0	-,4	-,2	-,2	-,6	-,2	
	Vive em casa cedida por familiares/pessoas conhecidas	Contagem	16	4	3	1	0	1	0	0	25
		Expected Count	10,6	5,8	5,0	,8	,3	,2	1,9	,3	25,0
		% dentro de Tipo de residência	64,0%	16,0%	12,0%	4,0%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Prof.	15,2%	6,9%	6,0%	12,5%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	10,1%
		% do Total	6,5%	1,6%	1,2%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	10,1%
		Residual ajustado	2,3	-,9	-1,1	,2	-,6	1,9	-1,5	-,6	
Total	Contagem	105	58	50	8	3	2	19	3	248	
	Expected Count	105,0	58,0	50,0	8,0	3,0	2,0	19,0	3,0	248,0	
	% dentro de Tipo de residência	42,3%	23,4%	20,2%	3,2%	1,2%	0,8%	7,7%	1,2%	100,0%	
	% dentro de Categoria Prof.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	42,3%	23,4%	20,2%	3,2%	1,2%	0,8%	7,7%	1,2%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 5 - Distribuição de frequências da variável Áreas e infraestruturas da habitação**

Áreas e infraestruturas da habitação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Muito Inadequadas	5	1,8	1,8	1,8
	Inadequadas	8	2,9	2,9	4,7
	Adequadas	174	62,1	63,0	67,8
	Muito Adequadas	88	31,4	31,9	99,6
	Não sabe/Não tem opinião	1	,4	,4	100,0
	Total	276	98,6	100,0	
Não respostas (Missing)		4	1,4		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 6 - Distribuição de frequências da variável Estado de conservação da habitação**

Estado de conservação da habitação					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Sim	258	92,1	97,7	97,7
	Não	6	2,1	2,3	100,0
	Total	264	94,3	100,0	
Não respostas (Missing)		16	5,7		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 7 - Distribuição de frequências da variável Sistema/Serviço de saúde**

		Sistema/Serviço de Saúde			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	SNS	17	6,1	6,1	6,1
	ADSE	165	58,9	59,1	65,2
	Outro	1	,4	,4	65,6
	SNS/ADSE	92	32,9	33,0	98,6
	SNS/Outro	1	,4	,4	98,9
	SNS/ADSE/Outro	2	,7	,7	99,6
	ADSE/Outro	1	,4	,4	100,0
Total		279	99,6	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		1	,4		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 8 - Distribuição de frequências da variável Necessidade de cuidados de saúde especializados**

		Necessidade de cuidados especializados			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Sim	47	16,8	17,3	17,3
	Não	224	80,0	82,7	100,0
	Total	271	96,8	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		9	3,2		
Total		280	100,0		

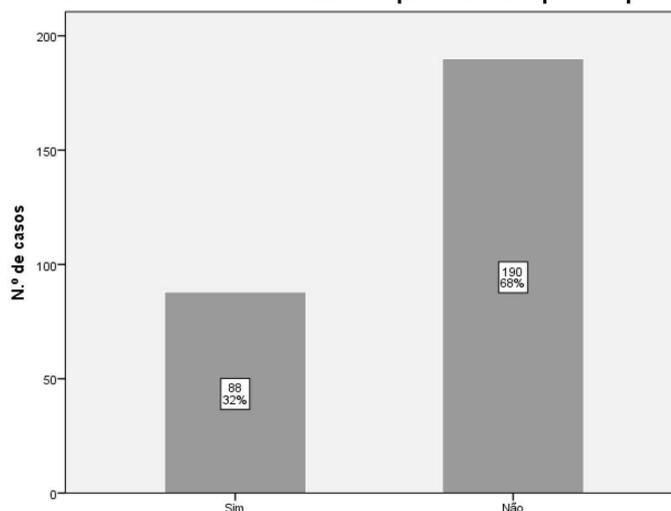
Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 9 - Distribuição de frequências da variável Acesso a cuidados de saúde especializados**

		Acesso a cuidados especializados			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Sim	38	13,6	14,3	14,3
	Não	3	1,1	1,1	15,5
	NA	224	80,0	84,5	100,0
	Total	265	94,6	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		15	5,4		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Gráfico n.º 1 - Gráfico de barras da variável Incapacidade Temporária para o Trabalho**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 10 - Tabela de contingência das variáveis Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho em escalões e Sexo**

		Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho em escalões * Sexo Tabulação cruzada			
		Sexo		Total	
		Masculino	Feminino		
<b>Tempo de ITT por escalões</b>	0 dias	Frequência	108	82	190
		Frequência esperada	99,9	90,1	190,0
		% dentro de Tempo de Incap. por escalões	56,8%	43,2%	100,0%
		% dentro de Sexo	76,1%	64,1%	70,4%
		% do Total	40,0%	30,4%	70,4%
		Resíduo ajustado	2,2	-2,2	
	De 1 a 30 dias	Frequência	23	36	59
		Frequência esperada	31,0	28,0	59,0
		% dentro de Tempo de Incap. por escalões	39,0%	61,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	16,2%	28,1%	21,9%
		% do Total	8,5%	13,3%	21,9%
		Resíduo ajustado	-2,4	2,4	
	De 31 a 90 dias	Frequência	8	6	14
		Frequência esperada	7,4	6,6	14,0
		% dentro de Tempo de Incap. por escalões	57,1%	42,9%	100,0%
		% dentro de Sexo	5,6%	4,7%	5,2%
		% do Total	3,0%	2,2%	5,2%
		Resíduo ajustado	,4	-,4	
	De 91 a 150 dias	Frequência	0	2	2
		Frequência esperada	1,1	,9	2,0
		% dentro de Tempo de Incap. por escalões	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,0%	1,6%	0,7%
		% do Total	0,0%	0,7%	0,7%
		Resíduo ajustado	-1,5	1,5	
	De 151 a 210 dias	Frequência	3	2	5
Frequência esperada		2,6	2,4	5,0	
% dentro de Tempo de baixa por escalões		60,0%	40,0%	100,0%	
% dentro de Sexo		2,1%	1,6%	1,9%	
% do Total		1,1%	0,7%	1,9%	
	Resíduo ajustado	,3	-,3		
Total	Frequência	142	128	270	
	Frequência esperada	142,0	128,0	270,0	
	% dentro de Tempo de Incap. por escalões	52,6%	47,4%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	52,6%	47,4%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

Tabela n.º 11 - Tabela de contingência das variáveis Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho em escalões e Idade em escalões

			Idade em escalões					Total
			18-30	31-40	41-50	51-60	Mais de 61	
<b>Tempo de ITT por escalões</b>	0 dias	Frequência	6	53	58	70	2	189
		Frequência esperada	4,9	58,5	61,4	62,8	1,4	189,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	3,2%	28,0%	30,7%	37,0%	1,1%	100,0%
		% dentro de Idade em escalões	85,7%	63,9%	66,7%	78,7%	100,0%	70,5%
		% do Total	2,2%	19,8%	21,6%	26,1%	0,7%	70,5%
	Resíduo ajustado	,9	-1,6	-1,0	2,1	,9		
	De 1 a 30 dias	Frequência	1	23	22	13	0	59
		Frequência esperada	1,5	18,3	19,2	19,6	,4	59,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	1,7%	39,0%	37,3%	22,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Idade em escalões	14,3%	27,7%	25,3%	14,6%	0,0%	22,0%
		% do Total	0,4%	8,6%	8,2%	4,9%	0,0%	22,0%
	Resíduo ajustado	-,5	1,5	,9	-2,1	-,8		
	De 31 a 90 dias	Frequência	0	4	5	4	0	13
		Frequência esperada	,3	4,0	4,2	4,3	,1	13,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	0,0%	30,8%	38,5%	30,8%	0,0%	100,0%
		% dentro de Idade em escalões	0,0%	4,8%	5,7%	4,5%	0,0%	4,9%
		% do Total	0,0%	1,5%	1,9%	1,5%	0,0%	4,9%
	Resíduo ajustado	-,6	,0	,5	-,2	-,3		
	De 91 a 150 dias	Frequência	0	1	0	1	0	2
		Frequência esperada	,1	,6	,6	,7	,0	2,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Idade em escalões	0,0%	1,2%	0,0%	1,1%	0,0%	0,7%
		% do Total	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,7%
	Resíduo ajustado	-,2	,6	-1,0	,5	-,1		
	De 151 a 210 dias	Frequência	0	2	2	1	0	5
Frequência esperada		,1	1,5	1,6	1,7	,0	5,0	
% dentro de Tempo de Incap por escalões		0,0%	40,0%	40,0%	20,0%	0,0%	100,0%	
% dentro de Idade em escalões		0,0%	2,4%	2,3%	1,1%	0,0%	1,9%	
% do Total		0,0%	0,7%	0,7%	0,4%	0,0%	1,9%	
Resíduo ajustado	-,4	,4	-,4	-,6	-,2			
Total	Frequência	7	83	87	89	2	268	
	Frequência esperada	7,0	83,0	87,0	89,0	2,0	268,0	
	% dentro de Tempo de Incap por escalões	2,6%	31,0%	32,5%	33,2%	0,7%	100,0%	
	% dentro de Idade em escalões	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	2,6%	31,0%	32,5%	33,2%	0,7%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 12 - Tabela de contingência das variáveis Tempo de baixa em escalões e Categoria profissional**  
**Tempo de Incapacidade Temporária para o Trabalho por escalões \* Categoria Profissional\_R Tabulação cruzada**

			Categoria Profissional_R							Total	
			AO	AT	TS	APM	Fiscal	Esp.	BS		Outro
<b>Tempo de ITT por escalões</b>	0 dias	Frequência	80	32	34	6	2	2	17	2	175
		Frequência esperada	74,8	39,9	34,9	5,8	2,2	1,5	13,8	2,2	175,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	45,7%	18,3%	19,4%	3,4%	1,1%	1,1%	9,7%	1,1%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional_R	77,7%	58,2%	70,8%	75,0%	66,7%	100,0%	89,5%	66,7%	72,6%
		% do Total	33,2%	13,3%	14,1%	2,5%	0,8%	0,8%	7,1%	0,8%	72,6%
	Resíduo ajustado	1,5	-2,7	-3	,2	-,2	,9	1,7	-,2		
	1-30 dias	Frequência	16	19	11	0	1	0	0	1	48
		Frequência esperada	20,5	11,0	9,6	1,6	,6	,4	3,8	,6	48,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	33,3%	39,6%	22,9%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	2,1%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional_R	15,5%	34,5%	22,9%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	19,9%
		% do Total	6,6%	7,9%	4,6%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%	19,9%
	Resíduo ajustado	-1,5	3,1	,6	-1,4	,6	-,7	-2,3	,6		
	31-90 dias	Frequência	5	2	3	1	0	0	1	0	12
		Frequência esperada	5,1	2,7	2,4	,4	,1	,1	,9	,1	12,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	41,7%	16,7%	25,0%	8,3%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional_R	4,9%	3,6%	6,2%	12,5%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	5,0%
		% do Total	2,1%	0,8%	1,2%	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	5,0%
	Resíduo ajustado	-,1	-,5	,5	1,0	-,4	-,3	,1	-,4		
	91-150 dias	Frequência	0	1	0	0	0	0	1	0	2
		Frequência esperada	,9	,5	,4	,1	,0	,0	,2	,0	2,0
		% dentro de Tempo de Incap por escalões	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional_R	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,8%
		% do Total	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,8%
	Resíduo ajustado	-1,2	,9	-,7	-,3	-,2	-,1	2,2	-,2		
151-210 dias	Frequência	2	1	0	1	0	0	0	0	4	
	Frequência esperada	1,7	,9	,8	,1	,0	,0	,3	,0	4,0	
	% dentro de Tempo de Incap por escalões	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Categoria Profissional_R	1,9%	1,8%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	
	% do Total	0,8%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	
Resíduo ajustado	,3	-,1	-1,0	2,4	-,2	-,2	-,6	-,2			
<b>Total</b>	Frequência	103	55	48	8	3	2	19	3	241	
	Frequência esperada	103,0	55,0	48,0	8,0	3,0	2,0	19,0	3,0	241,0	
	% dentro de Tempo de Incap por escalões	42,7%	22,8%	19,9%	3,3%	1,2%	0,8%	7,9%	1,2%	100,0%	
	% dentro de Categoria Profissional_R	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	42,7%	22,8%	19,9%	3,3%	1,2%	0,8%	7,9%	1,2%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 13 - Distribuição de frequências da variável Rendimentos (variável dicotómica)**

Rendimentos do agregado (com duas categorias de resposta)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Inadequados	159	56,8	60,2	60,2
	Adequados	105	37,5	39,8	100,0
	Total	264	94,3	100,0	
Não respostas (Missing)		16	5,7		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 14 - Tabela de contingência das variáveis Rendimentos (variável dicotómica) e Sexo**

<b>Rendimentos dicotómica * Sexo Tabulação cruzada</b>					
			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
<b>Rendimentos dicotómica</b>	Inadequados	Frequência	95	64	159
		Frequência esperada	85,5	73,5	159,0
		% dentro de Rendimentos dicotómica	59,7%	40,3%	100,0%
		% dentro de Sexo	66,9%	52,5%	60,2%
		% do Total	36,0%	24,2%	60,2%
		Resíduo ajustado	2,4	-2,4	
	Adequados	Frequência	47	58	105
		Frequência esperada	56,5	48,5	105,0
		% dentro de Rendimentos dicotómica	44,8%	55,2%	100,0%
		% dentro de Sexo	33,1%	47,5%	39,8%
		% do Total	17,8%	22,0%	39,8%
Resíduo ajustado		-2,4	2,4		
Total	Frequência	142	122	264	
	Frequência esperada	142,0	122,0	264,0	
	% dentro de Rendimentos dicotómica	53,8%	46,2%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	53,8%	46,2%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 15 - Teste de Mann-Whitney às variáveis Rendimentos (variável dicotómica) e Idade em escalões**

<b>Teste Estatístico<sup>a</sup></b>	
	<b>Rendimentos dicotómica</b>
Mann-Whitney U	219,000
Wilcoxon W	3459,000
Z	-,417
Sig. Assint. (2 caudas)	,677
a. Variável de agrupamento: Idade em escalões	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 16 - Teste de Kruskal-Wallis às variáveis Rendimentos (variável dicotómica) e Número de filhos/as**

<b>Teste Estatístico<sup>a,b</sup></b>	
	<b>Rendimentos dicotómica</b>
Chi-quadrado	2,879
Df	5
Significância Assintótica	,719
a. Kruskal Wallis Test	
b. Variável de agrupamento: Número de filhos	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 17 - Tabela de contingência das variáveis Rendimentos (variável dicotómica) e Número de filhos/as**

Rendimentos dicotómica * Número de filhos Tabulação cruzada										
			Número de filhos						Total	
			0	1	2	3	4	5		6
Rendimentos dicotómica	Inadequados	Contagem	23	54	65	8	2	2	1	155
		Expected Count	30,8	51,3	62,1	7,8	1,2	1,2	,6	155,0
		% dentro de Rendimentos dicotómica	14,8%	34,8%	41,9%	5,2%	1,3%	1,3%	0,6%	100,0%
		% dentro de Número de filhos	45,1%	63,5%	63,1%	61,5%	100,0%	100,0%	100,0%	60,3%
		% do Total	8,9%	21,0%	25,3%	3,1%	0,8%	0,8%	0,4%	60,3%
	Residual ajustado	-2,5	,7	,7	,1	1,2	1,2	,8		
	Adequados	Contagem	28	31	38	5	0	0	0	102
		Expected Count	20,2	33,7	40,9	5,2	,8	,8	,4	102,0
		% dentro de Rendimentos dicotómica	27,5%	30,4%	37,3%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Número de filhos	54,9%	36,5%	36,9%	38,5%	0,0%	0,0%	0,0%	39,7%
% do Total		10,9%	12,1%	14,8%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	39,7%	
Residual ajustado	2,5	-7	-7	-1	-1,2	-1,2	-8			
Total	Contagem	51	85	103	13	2	2	1	257	
	Expected Count	51,0	85,0	103,0	13,0	2,0	2,0	1,0	257,0	
	% dentro de Rendimentos dicotómica	19,8%	33,1%	40,1%	5,1%	0,8%	0,8%	0,4%	100,0%	
	% dentro de Número de filhos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	19,8%	33,1%	40,1%	5,1%	0,8%	0,8%	0,4%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 18 - Tabela de contingência das variáveis Rendimentos (variável dicotómica) e Categoria profissional**

Rendimentos dicotómica * Categoria Profissional R Tabulação cruzada											
			Categoria Profissional R							Total	
			AO	AT	TS	APM	Fiscal	Esp.	BS		Outro
Rendimentos dicotómica	Inadequados	Contagem	71	38	17	7	3	0	11	0	147
		Expected Count	62,0	34,1	30,4	5,0	1,9	,6	11,2	1,9	147,0
		% dentro de Rendimentos dicotómica	48,3%	25,9%	11,6%	4,8%	2,0%	0,0%	7,5%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional R	71,0%	69,1%	34,7%	87,5%	100,0%	0,0%	61,1%	0,0%	62,0%
		% do Total	30,0%	16,0%	7,2%	3,0%	1,3%	0,0%	4,6%	0,0%	62,0%
	Residual ajustado	2,4	1,2	-4,4	1,5	1,4	-1,3	-1	-2,2		
	Adequados	Contagem	29	17	32	1	0	1	7	3	90
		Expected Count	38,0	20,9	18,6	3,0	1,1	,4	6,8	1,1	90,0
		% dentro de Rendimentos dicotómica	32,2%	18,9%	35,6%	1,1%	0,0%	1,1%	7,8%	3,3%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional R	29,0%	30,9%	65,3%	12,5%	0,0%	100,0%	38,9%	100,0%	38,0%
% do Total		12,2%	7,2%	13,5%	0,4%	0,0%	0,4%	3,0%	1,3%	38,0%	
Residual ajustado	-2,4	-1,2	4,4	-1,5	-1,4	1,3	,1	2,2			
Total	Contagem	100	55	49	8	3	1	18	3	237	
	Expected Count	100,0	55,0	49,0	8,0	3,0	1,0	18,0	3,0	237,0	
	% dentro de Rendimentos dicotómica	42,2%	23,2%	20,7%	3,4%	1,3%	0,4%	7,6%	1,3%	100,0%	
	% dentro de Categoria Profissional R	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	42,2%	23,2%	20,7%	3,4%	1,3%	0,4%	7,6%	1,3%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra



## ANEXO I.C

### Caracterização de Necessidades de Âmbito profissional

**Tabela n.º 19 - Distribuição de frequências da variável Acesso a Medicina no Trabalho**

Acesso a Medicina no Trabalho					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Sim	236	84,3	85,8	85,8
	Não	39	13,9	14,2	100,0
	Total	275	98,2	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		5	1,8		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 20 - Distribuição de frequências da variável Comparência nas consultas de Medicina no Trabalho**

Comparência nas consultas de Medicina no Trabalho					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Sim	223	79,6	84,5	84,5
	Não	11	3,9	4,2	88,6
	Não se aplica	30	10,7	11,4	100,0
	Total	264	94,3	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		16	5,7		
Total		280	100,0		

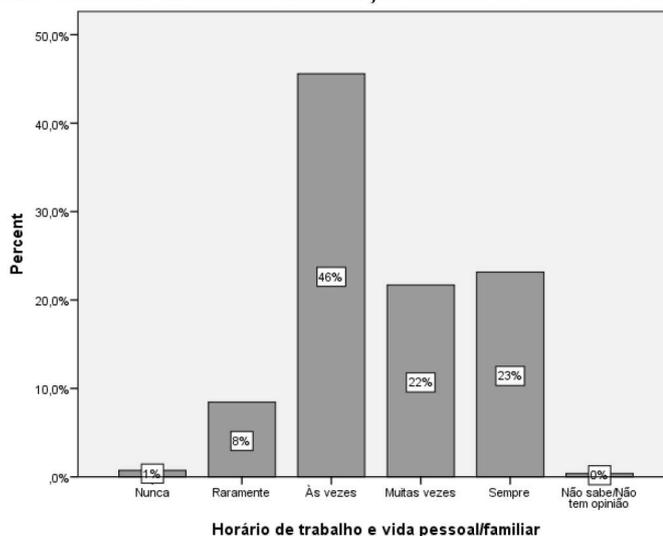
Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 21 - Distribuição de frequências da variável Satisfação com Medicina no Trabalho**

Satisfação com Medicina no Trabalho					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Cumulative Percent
Válidos	Muito Insatisfatório	12	4,3	4,6	4,6
	Insatisfatório	44	15,7	16,8	21,4
	Satisfatório	154	55,0	58,8	80,2
	Muito satisfatório	14	5,0	5,3	85,5
	Não sabe/Não tem opinião	12	4,3	4,6	90,1
	Não se aplica	26	9,3	9,9	100,0
	Total	262	93,6	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		18	6,4		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Gráfico n.º 2 - Gráfico de barras da variável Conciliação Horário de trabalho e vida pessoal/familiar**



Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 22 - Distribuição de frequências da variável Frequência de formação profissional**

Frequência de Formação Profissional					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Sim	239	85,4	85,7	85,7
	Não	40	14,3	14,3	100,0
	Total	279	99,6	100,0	
Não respostas (Missing)		1	,4		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 23 - Distribuição de frequências da variável Adequação da formação profissional**

Adequação da Formação Profissional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	202	72,1	72,7	72,7
	Não	36	12,9	12,9	85,6
	NA	40	14,3	14,4	100,0
	Total	278	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 24 - Distribuição de frequências da variável Motivos de inadequação da formação profissional**

Motivos de inadequação da Formação Profissional					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Valid	a) Número de horas de formação insuficiente	5	1,8	1,8	1,8
	b) Temáticas/conteúdos da formação desajustados	13	4,6	4,7	6,5
	c) Outro	4	1,4	1,4	7,9
	a) e b)	7	2,5	2,5	10,4
	a) e c)	5	1,8	1,8	99,6
	a), b) e c)	1	,4	,4	100,0
	NA	243	86,8	87,4	97,8
	Total	278	99,3	100,0	
Não respostas (Missing)		2	,7		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

## ANEXO I.D

### Caracterização de Necessidades de Âmbito Social

**Tabela n.º 25 - Distribuição de frequências da variável Benefício de apoio social**

		Beneficiário de apoio social			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válidos	Sim	22	7,9	8,0	8,0
	Não	252	90,0	92,0	100,0
	Total	274	97,9	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		6	2,1		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 26 - Distribuição de frequências da variável Serviços/apoios sociais a que recorre**

		Serviços/apoios sociais a que recorre			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válidos	a) Serviços de Ação Social da CMC	3	1,1	1,1	1,1
	b) Projeto "Recursos Partilhados" da CMC	2	,7	,7	1,8
	c) Segurança Social	5	1,8	1,8	3,7
	d) Outro	5	1,8	1,8	5,5
	b) e c)	1	,4	,4	98,5
	a) e d)	1	,4	,4	98,9
	a) e c)	1	,4	,4	99,3
	c) e d)	2	,7	,7	100,0
	NA	253	90,4	92,7	98,2
	Total	273	97,5	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		7	2,5		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 27 - Distribuição de frequências da variável Tipo de apoios sociais a que recorre**

		Tipo de apoio de que beneficia			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
Válidos	a) Bens alimentares / bens de 1.ª necessidade	1	,4	,4	,4
	d) Apoio financeiro	1	,4	,4	,7
	e) Apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde	3	1,1	1,1	1,8
	f) Habitação	1	,4	,4	2,2
	g) Acompanhamento psicológico	1	,4	,4	2,6
	h) Outro	1	,4	,4	98,9
	a), b), c) e g)	1	,4	,4	95,3
	c), g) e h)	1	,4	,4	95,6
	a), b) e c)	1	,4	,4	96,0
	b) e c)	1	,4	,4	96,4
	e) e h)	1	,4	,4	96,7
	a) e f)	1	,4	,4	97,1
	a) e d)	3	1,1	1,1	98,2
	a), b) e d)	1	,4	,4	98,5
	e) e g)	1	,4	,4	99,3
	a), b), d), f) e g)	1	,4	,4	99,6
	c) e g)	1	,4	,4	100,0
	NA	253	90,4	92,3	94,9
	Total	274	97,9	100,0	
	Não respostas ( <i>Missing</i> )		6	2,1	
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 28 - Distribuição de frequências da variável Satisfação com apoio social**

Satisfação com apoio social					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Muito Insatisfatório	2	,7	,7	,7
	Insatisfatório	2	,7	,7	1,5
	Satisfatório	10	3,6	3,7	5,1
	Muito Satisfatório	6	2,1	2,2	7,3
	NA	253	90,4	92,7	100,0
Total		273	97,5	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		7	2,5		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 29 - Distribuição de frequências da variável Tipo de apoios sociais a que recorre**

Tipo de apoio social de que necessita					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Cumulative Percent
Válidos	a) Bens alimentares/ bens de 1.ª necessidade	3	1,1	1,2	1,2
	c) Manuais/material escolar /outras despesas de educação	3	1,1	1,2	2,4
	d) Apoio financeiro	2	,7	,8	3,2
	e) Apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde	2	,7	,8	4,0
	f) Habitação	2	,7	,8	4,7
	g) Acompanhamento psicológico	1	,4	,4	5,1
	a), b), c), d) e) e g)	1	,4	,4	89,3
	d) e e)	3	1,1	1,2	90,5
	c) e d)	2	,7	,8	91,3
	c) e e)	3	1,1	1,2	92,5
	a) e d)	1	,4	,4	92,9
	a), b), c) e g)	1	,4	,4	93,3
	c), d) e g)	1	,4	,4	93,7
	a), e), f) e g)	1	,4	,4	94,1
	a), d) e) f) e g)	2	,7	,8	94,9
	d) e f)	2	,7	,8	95,7
	b), c), e) e f)	1	,4	,4	96,0
	a) e b)	1	,4	,4	96,4
	d) e g)	1	,4	,4	96,8
	a), d), e) e g)	1	,4	,4	97,2
	d), e) e g)	1	,4	,4	97,6
	b), d) e f)	1	,4	,4	98,0
	c) e f)	1	,4	,4	98,4
	e), f) e g)	1	,4	,4	98,8
	a), b) e f)	2	,7	,8	99,6
	a), b), c) d), e), f) e g)	1	,4	,4	100,0
	NA	212	75,7	83,8	88,9
Total		253	90,4	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		27	9,6		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 30 - Distribuição de frequências da variável Apoios sociais - alimentos e/ou bens de 1.ª necessidade**

Apoios Sociais que incluem alimentos e/ou bens de 1.ª necessidade					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Apoios sociais (incluindo alimentos e/ou bens 1.ª nec.)	14	5,0	34,1	34,1
	Outros apoios	27	9,6	65,9	100,0
Total		41	14,6	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		239	85,4		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 31 - Distribuição de frequências da variável Apoios sociais - vestuário**

Apoio em vestuário					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Apoios que incluem vestuário	8	2,9	3,2	3,2
	Outros apoios	245	87,5	96,8	100,0
	Total	253	90,4	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		27	9,6		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 32 - Distribuição de frequências da variável Apoios sociais - manuais/materiais escolares e/ou outras despesas de educação**

Apoio em manuais/materiais escolares					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Apoios que incluem manuais/material escolar	15	5,4	5,9	5,9
	Outros apoios	238	85,0	94,1	100,0
	Total	253	90,4	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		27	9,6		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 33 - Distribuição de frequências da variável Apoios sociais - acompanhamento psicológico**

Apoio em acompanhamento psicológico					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válidos	Apoios que incluem acomp.psicológico	11	3,9	4,3	4,3
	Outros apoios	242	86,4	95,7	100,0
	Total	253	90,4	100,0	
Não respostas ( <i>Missing</i> )		27	9,6		
Total		280	100,0		

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 34 - Tabela de contingência das variáveis Necessidade de apoio social e Sexo**

Necessidade de apoio social * Sexo Tabulação cruzada					
			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Necessidade de apoio social	Sim	Contagem	29	10	39
		Expected Count	21,6	17,4	39,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	74,4%	25,6%	100,0%
		% dentro de Sexo	21,3%	9,1%	15,9%
		% do Total	11,8%	4,1%	15,9%
		Residual ajustado	2,6	-2,6	
	Não	Contagem	106	97	203
		Expected Count	112,2	90,8	203,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	52,2%	47,8%	100,0%
		% dentro de Sexo	77,9%	88,2%	82,5%
		% do Total	43,1%	39,4%	82,5%
		Residual ajustado	-2,1	2,1	
	NA	Contagem	1	3	4
		Expected Count	2,2	1,8	4,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	25,0%	75,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,7%	2,7%	1,6%
		% do Total	0,4%	1,2%	1,6%
		Residual ajustado	-1,2	1,2	
Total	Contagem	136	110	246	
	Expected Count	136,0	110,0	246,0	
	% dentro de Necessidade de apoio social	55,3%	44,7%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	55,3%	44,7%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 35 - Tabela de contingência das variáveis Necessidade de apoio social e Idade em escalões**

		Necessidade de apoio social * Idade em escalões Tabulação cruzada					Total	
		Idade em escalões						
		18-30 anos	31-40 anos	41-50 anos	51-60 anos	Mais de 61 anos		
Necessidade de apoio social	Sim	Contagem	0	4	15	20	0	39
		Expected Count	1,0	12,7	12,7	12,4	,2	39,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	0,0%	10,3%	38,5%	51,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Idade em escalões	0,0%	5,0%	18,8%	25,6%	0,0%	15,9%
		% do Total	0,0%	1,6%	6,1%	8,2%	0,0%	15,9%
	Residual ajustado	-1,1	-3,3	,8	2,8	-,4		
	Não	Contagem	6	74	63	58	1	202
		Expected Count	4,9	66,0	66,0	64,3	,8	202,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	3,0%	36,6%	31,2%	28,7%	0,5%	100,0%
		% dentro de Idade em escalões	100,0%	92,5%	78,8%	74,4%	100,0%	82,4%
		% do Total	2,4%	30,2%	25,7%	23,7%	0,4%	82,4%
	Residual ajustado	1,1	2,9	-1,1	-2,3	,5		
	NA	Contagem	0	2	2	0	0	4
		Expected Count	,1	1,3	1,3	1,3	,0	4,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
% dentro de Idade em escalões		0,0%	2,5%	2,5%	0,0%	0,0%	1,6%	
% do Total		0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	1,6%	
Residual ajustado	-,3	,7	,7	-1,4	-,1			
Total	Contagem	6	80	80	78	1	245	
	Expected Count	6,0	80,0	80,0	78,0	1,0	245,0	
	% dentro de Necessidade de apoio social	2,4%	32,7%	32,7%	31,8%	0,4%	100,0%	
	% dentro de Idade em escalões	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	2,4%	32,7%	32,7%	31,8%	0,4%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 36 - Tabela de contingência das variáveis Necessidade de apoio social e Número de filhos/as**

		Necessidade de apoio social * Número de filhos Tabulação cruzada						Total		
		Número de filhos								
		0	1	2	3	4	5	6		
Necessidade de apoio social	Sim	Contagem	3	9	15	5	2	2	0	36
		Expected Count	7,6	11,3	14,5	1,8	,3	,3	,2	36,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	8,3%	25,0%	41,7%	13,9%	5,6%	5,6%	0,0%	100,0%
		% dentro de Número de filhos	6,0%	12,0%	15,6%	41,7%	100,0%	100,0%	0,0%	15,1%
		% do Total	1,3%	3,8%	6,3%	2,1%	0,8%	0,8%	0,0%	15,1%
	Residual ajustado	-2,0	-,9	,2	2,6	3,4	3,4	-,4		
	Não	Contagem	47	64	79	7	0	0	1	198
		Expected Count	41,6	62,4	79,9	10,0	1,7	1,7	,8	198,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	23,7%	32,3%	39,9%	3,5%	0,0%	0,0%	0,5%	100,0%
		% dentro de Número de filhos	94,0%	85,3%	82,3%	58,3%	0,0%	0,0%	100,0%	83,2%
		% do Total	19,7%	26,9%	33,2%	2,9%	0,0%	0,0%	0,4%	83,2%
	Residual ajustado	2,3	,6	-,3	-2,4	-3,2	-3,2	,5		
	NA	Contagem	0	2	2	0	0	0	0	4
		Expected Count	,8	1,3	1,6	,2	,0	,0	,0	4,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
% dentro de Número de filhos		0,0%	2,7%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	
% do Total		0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	
Residual ajustado	-1,0	,8	,4	-,5	-,2	-,2	-,1			
Total	Contagem	50	75	96	12	2	2	1	238	
	Expected Count	50,0	75,0	96,0	12,0	2,0	2,0	1,0	238,0	
	% dentro de Necessidade de apoio social	21,0%	31,5%	40,3%	5,0%	0,8%	0,8%	0,4%	100,0%	
	% dentro de Número de filhos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	21,0%	31,5%	40,3%	5,0%	0,8%	0,8%	0,4%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 37 - Tabela de contingência das variáveis Necessidade de apoio social e Categoria profissional**

		Necessidade de apoio social * Categoria Profissional R Tabulação cruzada									
		Categoria Profissional R								Total	
		AO	AT	TS	APM	Fiscal	Esp.	BS	Outro		
<b>Necessidade de apoio social</b>	Sim	Contagem	28	6	0	1	0	0	1	0	36
		Expected Count	15,3	8,2	7,6	1,2	,2	,3	2,8	,5	36,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	77,8%	16,7%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional R	30,1%	12,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%	16,4%
		% do Total	12,8%	2,7%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	16,4%
	Residual ajustado	4,7	-1,0	-3,4	-,2	-,4	-,6	-1,2	-,8		
	Não	Contagem	61	44	46	6	1	2	16	3	179
		Expected Count	76,0	40,9	37,6	5,7	,8	1,6	13,9	2,5	179,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	34,1%	24,6%	25,7%	3,4%	0,6%	1,1%	8,9%	1,7%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional R	65,6%	88,0%	100,0%	85,7%	100,0%	100,0%	94,1%	100,0%	81,7%
		% do Total	27,9%	20,1%	21,0%	2,7%	0,5%	0,9%	7,3%	1,4%	81,7%
	Residual ajustado	-5,3	1,3	3,6	,3	,5	,7	1,4	,8		
	NA	Contagem	4	0	0	0	0	0	0	0	4
		Expected Count	1,7	,9	,8	,1	,0	,0	,3	,1	4,0
		% dentro de Necessidade de apoio social	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Categoria Profissional R	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		% do Total	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
	Residual ajustado	2,3	-1,1	-1,0	-,4	-,1	-,2	-,6	-,2		
Total	Contagem	93	50	46	7	1	2	17	3	219	
	Expected Count	93,0	50,0	46,0	7,0	1,0	2,0	17,0	3,0	219,0	
	% dentro de Necessidade de apoio social	42,5%	22,8%	21,0%	3,2%	0,5%	0,9%	7,8%	1,4%	100,0%	
	% dentro de Categoria Profissional R	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	42,5%	22,8%	21,0%	3,2%	0,5%	0,9%	7,8%	1,4%	100,0%	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra



## ANEXO II

### Resultados estatísticos da Escala 23 QVS - *Outputs* da aplicação SPSS

**Tabela n.º 1 - Teste T de Student para as variáveis QVS cotação total x Sexo**

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variações		teste t para Igualdade de Médias						
				F	Sig.	t	Df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de Diferença
		Inferior	Superior							
<b>QVS cotação total</b>	Variações iguais assumidas	,550	,459	1,313	270	,190	1,657	1,262	-	4,142
	Variações iguais não assumidas			1,309	262,829	,192	1,657	1,266	-,835	4,150

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 2 - Teste ANOVA para as variáveis QVS cotação total x Idade por Escalões**

ANOVA						
QVS cotação total						
	Soma dos Quadrados	Df	Média dos Quadrados	F	Sig.	
Entre Grupos	560,107	4	140,027	1,290	,274	
Nos grupos	28761,333	265	108,533			
Total	29321,441	269				

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 3 - Teste T de Student para as variáveis QVS cotação total x Filhos**

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variações		teste t para Igualdade de Médias						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
		Inferior	Superior							
<b>QVS cotação total</b>	Variações iguais assumidas	1,029	,311	,385	265	,701	,603	1,569	-2,485	3,692
	Variações iguais não assumidas			,412	95,555	,681	,603	1,463	-2,300	3,507

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 4 - Teste ANOVA para as variáveis QVS cotação total x Nível de escolaridade**

ANOVA					
QVS cotação total					
	Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	Sig.
Entre Grupos	650,409	7	92,916	,855	,543
Nos grupos	27919,832	257	108,637		
Total	28570,242	264			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 5 - Teste ANOVA para as variáveis QVS cotação total x Estado civil**

ANOVA					
QVS cotação total					
	Soma dos Quadrados	Df	Média dos Quadrados	F	Sig.
Entre Grupos	63,051	3	21,017	,192	,902
Nos grupos	29276,292	267	109,649		
Total	29339,343	270			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 6 - Teste ANOVA para as variáveis QVS cotação total x Categoria Profissional**

ANOVA					
QVS cotação total					
	Soma dos Quadrados	Df	Média dos Quadrados	F	Sig.
Entre Grupos	248,047	4	62,012	,567	,687
Nos grupos	25271,831	231	109,402		
Total	25519,877	235			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 7 - Teste T de Student para as variáveis QVS cotação total x Sexo**

ANOVA					
QVS cotação total					
	Soma dos Quadrados	Df	Média dos Quadrados	F	Sig.
Entre Grupos	7,344	1	7,344	,064	,800
Nos grupos	26814,588	235	114,105		
Total	26821,932	236			

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 8 - Tabela de contingência das variáveis QVS cotação total (recodificada) e Sexo**

Sexo * QVS com corte Tabulação cruzada					
Contagem					
		QVS com corte			Total
		Inferior ou igual a 43	Superior a 43	Sem validade	
Sexo	Masculino	100	44	5	149
	Feminino	96	32	3	131
Total		196	76	8	280

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 9 - Tabela de contingência das variáveis QVS cotação total (recodificada) e Idade em escalões**

Idade em escalões * QVS com corte Tabulação cruzada					
Contagem					
		QVS com corte			Total
		Inferior ou igual a 43	Superior a 43	Sem validade	
Idade em escalões	18-30 anos	5	2	0	7
	31-40 anos	63	19	2	84
	41-50 anos	58	29	3	90
	51-60 anos	66	26	3	95
	Mais de 61 anos	2	0	0	2
Total		194	76	8	278

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 10 - Tabela de contingência das variáveis QVS cotação total (recodificada) e Categoria Profissional**

Categoria Profissional_R * QVS com corte Tabulação cruzada					
Contagem					
		QVS com corte			Total
		Inferior ou igual a 43	Superior a 43	Sem validade	
Categoria Profissional_R	Assistente Operacional	73	30	5	108
	Assistente Técnico/a	40	17	1	58
	Técnico/a Superior	38	12	0	50
	Agente Polícia Municipal	6	2	0	8
	Fiscal Municipal	2	0	1	3
	Especialista	1	1	0	2
	Bombeiro Sapador	15	3	1	19
	Outro	2	1	0	3
Total		177	66	8	251

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 11 - Tabela de contingência das variáveis QVS cotação total (recodificada) e Número de Filhos**

Número de filhos * QVS com corte Tabulação cruzada					
Contagem					
		QVS com corte			Total
		Inferior ou igual a 43	Superior a 43	Sem validade	
Número de filhos	0	43	13	0	56
	1	64	24	1	89
	2	70	31	6	107
	3	11	2	1	14
	4	1	1	0	2
	5	1	1	0	2
	6	0	1	0	1
Total		190	73	8	271

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 12 - Estatísticas descritivas da variável QVS cotação total (recodificada)**

Descritivos					
		QVS com corte		Estadística	Erro padrão
QVS ≤ 43	QVS cotação total	Média		31,58	,514
		Intervalo de confiança de 95% para média	Limite inferior	30,56	
			Limite superior	32,59	
		5% da média cortada		31,84	
		Mediana		32,00	
		Variação		51,845	
		Desvio padrão		7,200	
		Mínimo		13	
		Máximo		42	
		Range		29	
		Intervalo interquartil		11	
		Assimetria		-,425	,174
		Kurtosis		-,724	,346
		QVS > 43	QVS cotação total	Média	
Intervalo de confiança de 95% para média	Limite inferior			47,75	
	Limite superior			50,38	
5% da média cortada				48,50	
Mediana				47,00	
Variação				33,049	
Desvio padrão				5,749	
Mínimo				43	
Máximo				68	
Range				25	
Intervalo interquartil				7	
Assimetria				1,308	,276
Curtose				1,471	,545

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 13 - Tabela de comparação das variáveis 7 fatores QVS, Sexo e Idade em escalões**

			Fator 1 total	Fator 2 total	Fator 3 Total	Fator 4 total	Fator 5 total	Fator 6 total	Fator 7 total	
			Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	
Sexo	Masc.	Idade em escalões	18-30 anos	12	6	2	4	7	9	3
			31-40 anos	13	5	2	3	6	6	4
			41-50 anos	15	6	2	5	6	8	4
			51-60 anos	12	5	2	4	5	7	3
			Mais de 61 anos	15	3	3	6	8	10	5
	Fem.	Idade em escalões	18-30 anos	13	4	1	2	5	7	4
			31-40 anos	12	5	2	4	6	6	3
			41-50 anos	13	5	2	4	6	7	3
			51-60 anos	13	6	2	4	6	7	4
			Mais de 61 anos	.	.	.	.	.	.	.

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 14 - Tabela de comparação das variáveis 7 fatores QVS e Categoria profissional**

		Fator 1 total	Fator 2 total	Fator 3 total	Fator 4 total	Fator 5 total	Fator 6 total	Fator 7 total
		Média						
Categoria Profissional_R	Assistente Operacional	13	5	2	4	6	7	3
	Assistente Técnico/a	14	6	2	4	6	7	3
	Técnico/a Superior	13	7	2	5	5	8	4
	Agente Polícia Municipal	14	5	1	4	5	6	3
	Fiscal Municipal	14	5	1	3	5	9	5
	Especialista	.	.	.	.	.	.	.
	Adjunto/a	.	.	.	.	.	.	.
	Chefe Divisão	.	.	.	.	.	.	.
	Bombeiro Sapador	14	5	2	4	7	7	4
Outro	.	.	.	.	.	.	.	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 15 - Resultado do Teste de Kruskal-Wallis às variáveis QVS Fator 3 e Tipo de residência**

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Fator 3 total
Chi-quadrado	1,997
Df	2
Significância Assintótica	,369
a. Kruskal Wallis Test	
b. Variável de agrupamento: Tipo de residência	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 16 - Resultado do Teste de Mann-Whitney às variáveis QVS Fator 4 e Rendimentos**

Test Statistics <sup>a</sup>	
	Fator 4 total
Mann-Whitney U	7234,000
Wilcoxon W	12487,000
Z	-1,081
Sig. Assint. (2 caudas)	,280
a. Variável de agrupamento: Rendimentos dicotómica	

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 17 - Resultado do Teste de Mann-Whitney às variáveis QVS Fator 4 e Necessidade de apoio social**

Test Statistics <sup>a</sup>	
	Fator 4 total
Mann-Whitney U	3332,500
Wilcoxon W	4073,500
Z	-1,170
Sig. Assint. (2 caudas)	,242

a. Variável de agrupamento: Necessidade de apoio social

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)

**Tabela n.º 18 - Resultado do Teste de Mann-Whitney às variáveis QVS Fator 3 e Necessidade de apoio social**

Test Statistics <sup>a</sup>	
	Fator 3 total
Mann-Whitney U	3407,000
Wilcoxon W	23307,000
Z	-,995
Sig. Assint. (2 caudas)	,320

a. Variável de agrupamento: Necessidade de apoio social

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação da Escala 23 QVS (Vaz Serra, 2000)



# APÊNDICES

---



## ÍNDICE DE APÊNDICES

---

APÊNDICE I .....	1
APÊNDICE II .....	3
APÊNDICE III .....	5
APÊNDICE IV .....	7
APÊNDICE V .....	9
APÊNDICE VI .....	19
APÊNDICE VII .....	21



## APÊNDICE I

### Dados do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis

**Quadro 1 - Apoios existentes nas Autarquias**

Área de Intervenção	Apoios concedidos	
<b>Condições de trabalho</b>	Dispensa ao trabalho no dia de aniversário	
	Flexibilidade de horário /Jornada contínua /Regime de prestação de trabalho de 4 dias por semana	
	Crédito de horas	
	Cedência de ½ dia de trabalho por mês para resolução de questões pessoais e familiares	
<b>Apoios Sociais</b>	Redução/isenção de pagamento na utilização de equipamentos municipais (piscinas, pavilhão municipal, parque estacionamento)	
	Redução/isenção de taxas de água	
	Concessão de subsídio escolar	
	Transporte dos funcionários com residência distante	
	Passe para carreiras dos serviços municipalizados a preço simbólico	
	Transporte para os filhos dos funcionários (trajeto autarquia-infantário-autarquia); passe estudante c/ acesso gratuito a transportes coletivos	
	Apoio financeiro a trabalhadores (e filhos menores de 18 anos) que descontem 1% do valor base do ordenado	Subsídio de frequência de creche/jardim de infância
		Subsídio de estudo para aquisição de livros escolares
		Comparticipação nas propinas pagas em instituições de ensino primário/secundário e superior
	OTL ATL/Centro Juvenil/Apoio ao domicílio para idosos e deficientes/Centro Convívio Idosos (trabalhadores associados); protocolos com universidades e centros de estudo	
	Preferência na admissão aos equipamentos sociais pertença da autarquia (creche e ATL)	
	Cantina acessível a familiares	
	Prendas de Natal para os filhos de funcionários (até 10 anos)	
<b>Saúde</b>	Consultas de medicina familiar uma vez por semana	
	Transporte para consultas médicas (dentro do horário de trabalho)	
	Comparticipação nas despesas de saúde (funcionários associados)	
	Prestação de serviço médico domiciliário de urgência (trabalhadores e agregado familiar)	
	Protocolos com clínicas médicas (descontos para funcionários da autarquia associados)	
	Atendimento psicossocial/gabinete de Psicologia para funcionários e familiares diretos	
<b>Cultura, desporto e tempo livre</b>	Redução/isenção de pagamento na visita a museus, exposições e na participação em iniciativas desportivas e recreativas da autarquia	
	Realização de atividades de convívio destinadas a funcionários	
	Preços reduzidos na frequência de aulas de natação, ginástica e hidroginástica (funcionários e filhos); tratamentos termais	
	Colónia balnear para filhos de funcionários	

Fonte: sistematização da autora a partir dos dados disponíveis no Caderno 17 – Demografia, Família e Poder



## APÊNDICE II

### Dados da Câmara Municipal de Coimbra

Quadro 1 - Recursos da Câmara Municipal de Coimbra destinados a colaboradores/as

Apoios concedidos
Flexibilidade de horário
Licença de maternidade além do mínimo legal
Facilidade no gozo de férias seguidamente à licença parental
Dispensa para amamentação de acordo com as necessidades progenitoras
Adequação de horários ou acompanhamento a filhos com deficiência ou até aos 12 anos de idade
Dispensa de trabalho noturno por motivos familiares ou relacionados com o facto de ser trabalhadora grávida, puérpera ou lactente
Autorização de ausência para cuidar de um membro da família
Agenda de férias flexível
Permissão para abandonar o local de trabalho devido a uma urgência familiar
Manutenção das regalias no trabalho após uma licença de longa duração
Substituição de pessoal que se encontra ausente de licença
Medidas facilitadoras da reintegração de funcionários que estiveram de licença de longa duração
Dispensa pelo regime de trabalhador-estudante
Ações de vigilância médica e de promoção de estilos de vida saudáveis (rastreios gratuitos)
"Kit funcionários ativos" (redução nos preços de utilização de piscinas e ginásios)
Exames de saúde para verificação de aptidão física e psíquica
Exames médicos e de vigilância em situações de risco para o património genético
Acompanhamento domiciliário em situação de doença
Acompanhamento em situação de dependência (por ex. álcool)
Aconselhamento pessoal/profissional/familiar
Formação em gestão do tempo e do stress
Partilha de roupa, de manuais/materiais escolares, de bens de primeira necessidade e de brinquedos (Projeto Recursos Partilhados)

Fonte: sistematização da autora a partir de dados do Inquérito de 2012 do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis e de informação recolhida no DRHAJA da CMC



## APÊNDICE III

### Composição dos 7 Fatores da Vulnerabilidade ao *Stress* (Vaz Serra, 2000)

---

#### **Fator 1. Perfeccionismo e intolerância à frustração**

- 23 - Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço
- 19 - Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero
- 16 - Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas
- 10 - Sou um indivíduo que se enerva com facilidade
- 18 - Nas alturas oportunas custa-me exprimir abertamente aquilo que sinto
- 05 - Preocupo-me facilmente com os contratemplos do dia-a-dia

#### **Fator 2. Inibição e dependência funcional**

- 09 - Perante as dificuldades do dia-a-dia sou mais para me queixar do que para as resolver
- 22 - Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar
- 01 - Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas
- 02 - Tenho dificuldade em me relacionar com pessoas desconhecidas
- 12 - Quando me criticam tenho tendência a sentir-me culpabilizado

#### **Fator 3. Carência de apoio social**

- 03 - Quando tenho problemas que me incomodam posso contar com um ou mais amigos que me servem de confidentes
- 06 - Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar

#### **Fator 4. Condições de vida adversas**

- 04 - Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais
- 21 - O dinheiro de que posso dispor mal me dá para as despesas essenciais

#### **Fator 5. Dramatização da existência**

- 20 - Sou um tipo de pessoa que, devido ao seu sentido de humor, é capaz de se rir dos acontecimentos desagradáveis que lhe acontecem
- 05 - Preocupo-me facilmente com os contratemplos do dia-a-dia
- 08 - É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem

#### **Fator 6. Subjugação**

- 14 - Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades
- 11 - Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim
- 13 - As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito
- 15 - Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão

#### **Fator 7. Deprivação de afeto e rejeição**

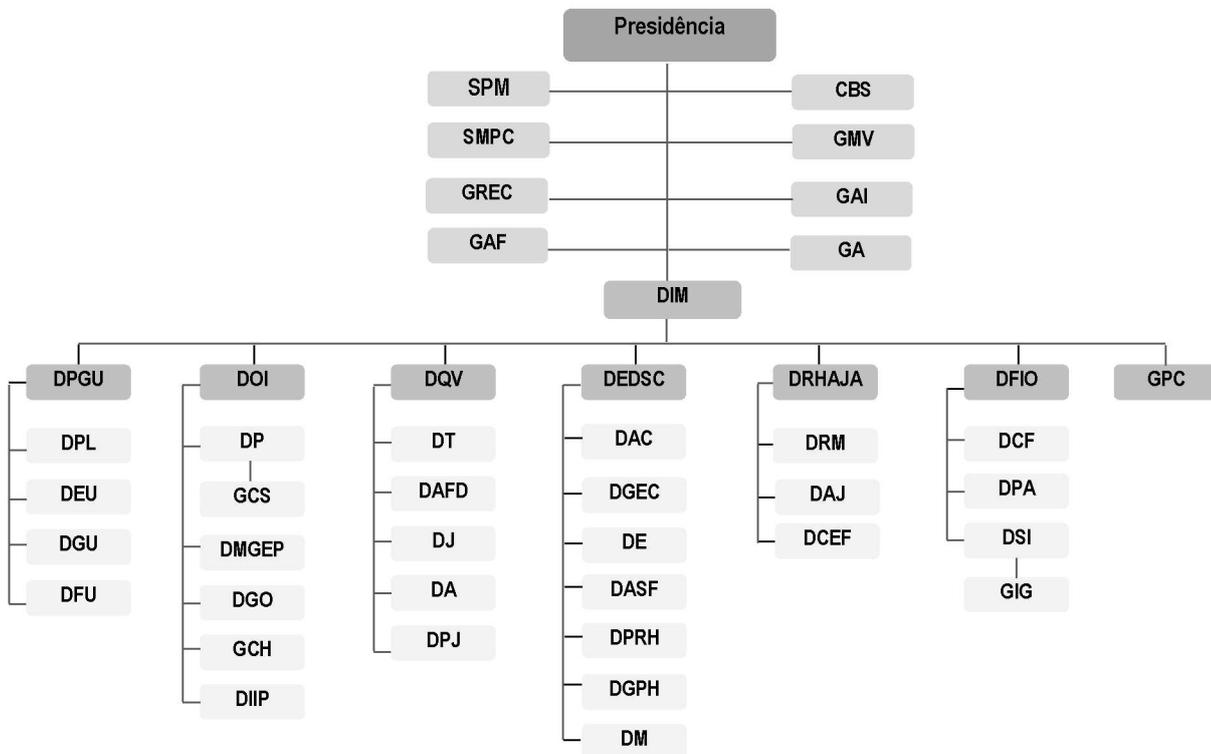
- 17 - Há em mim aspetos desagradáveis que levam ao afastamento das outras pessoas
- 13 - As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito
- 07 - Dou e recebo afecto com regularidade



## APÊNDICE IV

### Organigrama da Câmara Municipal de Coimbra

---



Fonte: sistematização da autora a partir do Despacho n.º 4226/2013 de 21 de março e dos dados fornecidos pelo DRHAJA



## APÊNDICE V

### Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

---





C

CÂMARA  
MUNICIPAL  
DE  
COIMBRA

CÓDIGO DE REGISTO: \_\_\_\_\_

## INQUÉRITO AO/À COLABORADOR/A DA CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

O presente inquérito é elaborado no decorrer de uma parceria com a Câmara Municipal de Coimbra e insere-se num estudo realizado no âmbito do Mestrado em Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação e da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. O seu propósito é **caracterizar o/a Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra relativamente a necessidades sentidas a nível pessoal, profissional e social**, identificando, de igual modo, os recursos que o mesmo mobiliza, tendo em vista a satisfação de necessidades.

As suas respostas são **confidenciais e anónimas**, pelo que apenas serão solicitados os dados de identificação necessários ao tratamento da informação recolhida. Nesse sentido, é importante que responda às questões com sinceridade, pois só desse modo poderá contribuir para a validade e impacto dos dados recolhidos.

**Agradecemos, desde já, a sua colaboração, disponibilidade e empenho.**

### GRUPO I - CARACTERIZAÇÃO DO(A) INQUIRIDO(A):

Em cada uma das questões que se seguem, **assinale com uma cruz (x)** a opção que corresponde à sua situação atual:

1. **Sexo:** masculino  feminino

2. **Ano de nascimento:** 19\_\_ \_\_

3. **Estado civil:** solteiro/a  casado/a | em união de facto  separado/a | divorciado/a  viúvo/a

4. **Filhos:** sim  não  4.1. Em **caso afirmativo**, indique o número de filhos: \_\_\_\_\_

#### 5. Que grau de ensino completou?

Não sabe ler nem escrever

Sabe ler e escrever, mas não completou a antiga 4.ª classe (ensino primário)

1.º Ciclo Ensino Básico (4.ª classe)

2.º Ciclo Ensino Básico (6.º ano ou outra qualificação equivalente)

3º Ciclo Ensino Básico (9.º ano de escolaridade ou outra qualificação equivalente)

Ensino Secundário (12.º ano de escolaridade ou outra qualificação equivalente)

Ensino Superior:

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Outro. Qual? \_\_\_\_\_

## 6. Situação Profissional

6.1. Categoria Profissional: \_\_\_\_\_

6.2. Natureza do vínculo profissional:

- Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI)
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado (CTFPTD)
- Comissão de Serviço Dirigentes Quadro
- Comissão de Serviço Fora do Quadro
- Outro vínculo. Qual? \_\_\_\_\_

## GRUPO II - CARACTERIZAÇÃO DE NECESSIDADES DE ÂMBITO PESSOAL

Em cada uma das questões que se seguem, **assinale com uma cruz (x)** a opção que melhor descreve a situação em que se encontra atualmente:

### 1. Habitação

1.1. Possui residência permanente ou partilha residência com outrem?

- Tenho / Arrendo uma casa / apartamento
- Vivo em quarto arrendado / partilho parte de casa
- Vivo em casa cedida por familiares ou pessoas conhecidas

1.2. A área e as infraestruturas da sua habitação (seja própria, arrendada ou cedida) são:

- Muito Inadequadas  Inadequadas  Adequadas  Muito Adequadas  Não sabe/Não tem opinião

1.3. A sua habitação (seja própria, arrendada ou cedida) encontra-se em bom estado de conservação? Sim  Não

### 2. Saúde

2.1. Identifique com uma **crux (x)** o(s) sistema(s) de proteção na saúde/serviços de saúde a que tem acesso:

- SNS - Serviço Nacional de Saúde
- ADSE - Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública
- Outro (outros serviços e/ou seguros). Qual? \_\_\_\_\_

2.2. Em que medida se considera satisfeito/a com os serviços de saúde a que tem acesso?

- Muito Insatisfeito/a  Insatisfeito/a  Satisfeito/a  Muito Satisfeito/a  Não sabe/Não tem opinião

2.3. Precisa de algum tipo de cuidado de saúde especializado? Sim  Não

2.3.1. Em **caso afirmativo**, especifique: \_\_\_\_\_

2.3.2. Em **caso afirmativo**, tem acesso aos cuidados de saúde especializados de que necessita? Sim  Não

2.3.2.1. Em que medida se considera satisfeito/a com os cuidados de saúde especializados a que tem acesso?

Muito Insatisfeito/a  Insatisfeito/a  Satisfeito/a  Muito Satisfeito/a  Não sabe/Não tem opinião

2.4. No último ano esteve de baixa/atestado médico? Sim  Não

2.4.1. Em **caso afirmativo**, especifique o motivo que justificou a situação de baixa/atestado (indique somente a opção que **maioritariamente** o/a levaram a pedir uma situação de baixa/atestado):

Doença Física	<input type="checkbox"/>
Doença Psicológica	<input type="checkbox"/>
Gravidez	<input type="checkbox"/>
Assistência à Família	<input type="checkbox"/>
Outro motivo. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

2.4.2. Em **caso afirmativo**, indique em dias, semanas ou meses quanto tempo esteve de baixa/atestado no último ano: dias: \_\_\_\_\_ semanas: \_\_\_\_\_ meses: \_\_\_\_\_

### 3. Rendimentos

3.1. Tendo em conta as necessidades do seu **agregado familiar**, considera os seus rendimentos:

Muito Inadequados  Inadequados  Adequados  Muito Adequados  Não sabe/Não tem opinião

3.1.1. Justifique a sua resposta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## GRUPO III - CARACTERIZAÇÃO DE NECESSIDADES DE ÂMBITO PROFISSIONAL

Em cada uma das questões que se seguem, **assinale com uma cruz (x)** a opção que melhor descreve a situação em que se encontra atualmente:

### 1. Condições de trabalho

1.1. As condições de higiene, segurança e saúde do seu local de trabalho são:

Muito Inadequadas  Inadequadas  Adequadas  Muito Adequadas  Não sabe/Não tem opinião

1.2. Usufri do serviço de Medicina no Trabalho da Câmara Municipal de Coimbra? Sim  Não

1.2.1. Em **caso afirmativo**, comparece nas consultas de Medicina no Trabalho? Sim  Não

1.2.2. Em **caso afirmativo**, na sua opinião, o serviço de Medicina no Trabalho é:

Muito Insatisfatório  Insatisfatório  Satisfatório  Muito Satisfatório  Não sabe/Não tem opinião

1.3. O seu horário de trabalho permite-lhe conciliar as responsabilidades profissionais com a vida pessoal/familiar?

Nunca  Raramente  Às vezes  Muitas vezes  Sempre  Não sabe/Não tem opinião

1.4. Em caso de necessidade, o seu trabalho permite-lhe:

	Nunca	Raramente	Quase sempre	Sempre	Não se aplica
Acompanhar os filhos ou idosos a consultas/ exames médicos	<input type="checkbox"/>				
Tratar de assuntos pessoais (bancos, repartições de finanças, ...)	<input type="checkbox"/>				
Participar em associações locais	<input type="checkbox"/>				
Praticar desporto (ginásio, natação, ...)	<input type="checkbox"/>				
Ter tempo suficiente para acompanhar a educação das crianças	<input type="checkbox"/>				
Ter tempo suficiente para dedicar à família	<input type="checkbox"/>				
Ter os fins de semana livres	<input type="checkbox"/>				

1.5. Em que medida se considera satisfeito/a com o seu ambiente de trabalho, em particular, na relação que estabelece com os seus colegas de trabalho?

Muito Insatisfeito/a  Insatisfeito/a  Satisfeito/a  Muito Satisfeito/a  Não sabe/Não tem opinião

1.6. Em que medida se considera satisfeito/a com o seu ambiente de trabalho, em particular, na relação que estabelece com os seus superiores?

Muito Insatisfeito/a  Insatisfeito/a  Satisfeito/a  Muito Satisfeito/a  Não sabe/Não tem opinião

## 2. Formação profissional

2.1. No seu local de trabalho frequenta (ou já frequentou) formação profissional? Sim  Não

2.1.1. Em **caso afirmativo**, a formação profissional que frequenta (ou frequentou) é adequada às necessidades e exigências das funções que exerce? Sim  Não

2.1.1.1. Em **caso negativo**, aponte o(s) motivo(s) que o/a levam a considerar que a formação que frequenta (ou frequentou) não é adequada às necessidades e exigências das funções que exerce:

O número de horas de formação é insuficiente	<input type="checkbox"/>
Os temas/ conteúdos da formação são desajustados às funções que exerce	<input type="checkbox"/>
Outro motivo. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

**GRUPO IV - CARACTERIZAÇÃO DE NECESSIDADES DE ÂMBITO SOCIAL**

Em cada uma das questões que se seguem, **assinale com uma cruz (x)** a opção que melhor descreve a situação em que se encontra atualmente:

**1. Apoio Social**

1.1. Recorre a **familiares**, caso necessite de:

	Nunca	Raramente	Quase sempre	Sempre	Não se aplica
Apoio no acompanhamento de crianças	<input type="checkbox"/>				
Apoio no acompanhamento de idosos dependentes/doentes	<input type="checkbox"/>				
Apoio psicológico	<input type="checkbox"/>				
Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>				
Apoio na realização de tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Apoio no desempenho de tarefas agrícolas	<input type="checkbox"/>				
Apoio na execução de tarefas ligadas à atividade profissional	<input type="checkbox"/>				
Outro apoio. Especifique: _____	<input type="checkbox"/>				

1.2. Recorre a **amigos**, caso necessite de:

	Nunca	Raramente	Quase sempre	Sempre	Não se aplica
Apoio no acompanhamento de crianças	<input type="checkbox"/>				
Apoio no acompanhamento de idosos dependentes/doentes	<input type="checkbox"/>				
Apoio psicológico	<input type="checkbox"/>				
Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>				
Apoio na realização de tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Apoio no desempenho de tarefas agrícolas	<input type="checkbox"/>				
Apoio na execução de tarefas ligadas à atividade profissional	<input type="checkbox"/>				
Outro apoio. Especifique: _____	<input type="checkbox"/>				

1.3. Recorre a **colegas de trabalho**, caso necessite de:

	Nunca	Raramente	Quase sempre	Sempre	Não se aplica
Apoio no acompanhamento de crianças	<input type="checkbox"/>				
Apoio no acompanhamento de idosos dependentes/doentes	<input type="checkbox"/>				
Apoio psicológico	<input type="checkbox"/>				
Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>				
Apoio na realização de tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>				
Apoio no desempenho de tarefas agrícolas	<input type="checkbox"/>				
Apoio na execução de tarefas ligadas à atividade profissional	<input type="checkbox"/>				
Outro apoio. Especifique: _____	<input type="checkbox"/>				

1.4. Beneficia (ou já beneficiou) de algum tipo Apoio Social? Sim  Não  ➔ **Passe para a pergunta 1.5.**

1.4.1. Em **caso afirmativo**, indique o(s) serviço(s)/apoio(s) social(ais) a que recorre (ou recorreu):

Serviços de Ação Social da Câmara Municipal de Coimbra	<input type="checkbox"/>
Projeto “Recursos Partilhados” da Câmara Municipal de Coimbra	<input type="checkbox"/>
Cáritas Diocesana de Coimbra	<input type="checkbox"/>
Segurança Social	<input type="checkbox"/>
Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

1.4.2. Especifique o(s) tipo(s) de apoio de que beneficia (ou já beneficiou):

Apoio em bens alimentares e/ou outros bens de primeira necessidade	<input type="checkbox"/>
Apoio em vestuário	<input type="checkbox"/>
Apoio nos manuais/material escolar e/ou outras despesas ligadas à educação	<input type="checkbox"/>
Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>
Apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde	<input type="checkbox"/>
Apoio na habitação	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento psicológico	<input type="checkbox"/>
Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

1.4.3. Tendo em conta as suas necessidades, o Apoio Social que recebe (ou recebeu) é:

Muito Insatisfatório  Insatisfatório  Satisfatório  Muito Satisfatório  Não sabe/Não tem opinião

1.5. Precisa de Apoio Social e **não é beneficiário** de nenhum tipo de apoio? Sim  Não

1.5.1. Em **caso afirmativo**, indique o(s) tipo(s) de apoio que considera que precisaria de obter:

Apoio em bens alimentares e/ou outros bens de primeira necessidade	<input type="checkbox"/>
Apoio em vestuário	<input type="checkbox"/>
Apoio em manuais/material escolar e/ou outras despesas ligadas à educação	<input type="checkbox"/>
Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>
Apoio no acesso a serviços/cuidados de saúde	<input type="checkbox"/>
Apoio na habitação	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento psicológico	<input type="checkbox"/>
Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

**ESCALA 23 QVS** (Vaz Serra, 2000)

Em cada uma das frases que se seguem, **assinale com uma cruz (x)** a opção que melhor descreve a sua situação:

	Concordo em absoluto	Concordo bastante	Nem concordo nem discordo	Discordo bastante	Discordo em absoluto
1. Sou uma pessoa determinada na resolução dos meus problemas.					
2. Tenho dificuldade em me relacionar com pessoas desconhecidas.					
3. Quando tenho problemas que me incomodam posso contar com um ou mais amigos.					
4. Costumo dispor de dinheiro suficiente para satisfazer as minhas necessidades pessoais.					
5. Preocupo-me facilmente com os contratempos do dia-a-dia.					
6. Quando tenho um problema para resolver usualmente consigo alguém que me possa ajudar.					
7. Dou e recebo afeto com regularidade.					
8. É raro deixar-me abater pelos acontecimentos desagradáveis que me ocorrem.					
9. Perante as dificuldades do dia-a-dia sou mais para me queixar do que para me esforçar para as resolver.					
10. Sou um indivíduo que se enerva com facilidade.					
11. Na maior parte dos casos as soluções para os problemas importantes da minha vida não dependem de mim.					
12. Quando me criticam tenho tendência a sentir-me culpabilizado.					
13. As pessoas só me dão atenção quando precisam que faça alguma coisa em seu proveito.					
14. Dedico mais tempo às solicitações das outras pessoas do que às minhas próprias necessidades.					
15. Prefiro calar-me do que contrariar alguém no que está a dizer, mesmo que não tenha razão.					
16. Fico nervoso e aborrecido quando não me saio tão bem quanto esperava a realizar as minhas tarefas.					
17. Há em mim aspetos desagradáveis que levam ao afastamento das outras pessoas.					
18. Nas alturas oportunas custa-me exprimir abertamente aquilo que sinto.					
19. Fico nervoso e aborrecido se não obtenho de forma imediata aquilo que quero.					
20. Sou um tipo de pessoa que, devido ao sentido de humor, é capaz de se rir dos acontecimentos.					
21. O dinheiro de que posso dispor mal me dá para as despesas essenciais.					
22. Perante os problemas da minha vida sou mais para fugir do que para lutar.					
23. Sinto-me mal quando não sou perfeito naquilo que faço.					

Agradecemos a sua colaboração.



## APÊNDICE VI

### Constituição da Amostra

Tabela n.º 1 - Dimensão da Amostra (planeada e final)

UO	N	%	Amostra 25%	n inicial	n Final	Dif.	UO	N	%	Amostra 25%	n inicial	n final	Dif.
A	34	2,6	0,6	8	7	1	M2	75	5,7	1,4	19	13	6
B	8	0,6	0,2	2	1	1	M3	6	0,5	0,1	2	2	0
C	8	0,6	0,2	2	2	0	M4	157	11,9	3,0	39	32	7
D	7	0,5	0,1	2	2	0	M5	60	4,6	1,1	15	14	1
E	1	0,1	0,0	1	1	0	N	40	3,0	0,8	10	6	4
F	13	1,0	0,2	3	3	0	N1	19	1,4	0,4	5	5	0
G	64	4,9	1,2	16	16	0	N2	51	3,9	1,0	13	13	0
H	117	8,9	2,2	29	24	5	N3	101	7,7	1,9	25	21	4
I	5	0,4	0,1	1	1	0	N4	13	1,0	0,2	3	3	0
J	4	0,3	0,1	1	1	0	N5	22	1,7	0,4	5	4	1
K	8	0,6	0,2	2	2	0	N6	12	0,9	0,2	3	2	1
K1	16	1,2	0,3	4	4	0	N7	13	1,0	0,2	3	2	1
K2	13	1,0	0,2	3	3	0	O	46	3,5	0,9	12	12	0
K3	17	1,3	0,3	4	4	0	O1	38	2,9	0,7	10	10	0
K4	25	1,9	0,5	6	4	2	O2	11	0,8	0,2	3	1	2
L	5	0,4	0,1	1	1	0	O3	20	1,5	0,4	5	3	2
L1	15	1,1	0,3	4	4	0	P	2	0,2	0,0	1	1	0
L2	13	1,0	0,2	3	3	0	P1	22	1,7	0,4	5	5	0
L3	92	7,0	1,7	23	19	4	P2	16	1,2	0,3	4	4	0
L4	38	2,9	0,7	9	4	5	P3	10	0,8	0,2	3	3	0
L5	37	2,8	0,7	9	8	1	P4	3	0,2	0,1	1	1	0
L6	19	1,4	0,4	5	5	0	Q	10	0,8	0,2	3	2	1
M	7	0,5	0,1	1	1	0							
M1	4	0,3	0,1	1	1	0							
Total:			N		Amostra inicial		Amostra final		Diferença				
			1317		329		280		49				

A - Gabinete de Apoio à Presidência e de Apoio aos Vereadores; Projeto Coimbra Cidade Inteligente Criativa  
 B - Gabinete de Relações Externas e Comunicação  
 C - Gabinete de Apoio ao Investidor  
 D - Gabinete de Apoio às Freguesias  
 E - Gabinete de Auditoria  
 F - Gabinete Médico-Veterinário  
 G - Serviço Polícia Municipal  
 H - Companhia de Bombeiros Sapadores  
 I - Serviço Municipal de Proteção Civil  
 J - Direção Municipal  
 K - Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística  
 K1 - Divisão de Planeamento  
 K2 - Divisão de Estruturação Urbana  
 K3 - Divisão de Gestão Urbanística  
 K4 - Divisão de Fiscalização  
 L - Departamento de Obras e Infraestruturas  
 L1 - Divisão de Projetos

L2 - Gabinete de Cadastro e Solos  
 L3 - Divisão de Mobilidade e Gestão do Espaço Público  
 L4 - Divisão de Gestão de Obras  
 L5 - Gabinete para o Centro Histórico  
 L6 - Divisão de Infraestruturas e Iluminação Pública  
 M - Departamento de Qualidade de Vida  
 M1 - Divisão de Turismo  
 M2 - Divisão de Atividade Física e Desporto  
 M3 - Divisão de Juventude  
 M4 - Divisão de Ambiente  
 M5 - Divisão de Parques e Jardins  
 N - Departamento de Educação, Desenvolvimento Social e Cultural  
 N1 - Divisão de Ação Cultural  
 N2 - Divisão de Gestão de Espaços Culturais  
 N3 - Divisão de Educação  
 N4 - Divisão de Ação Social e Família  
 N5 - Divisão de Promoção e Reabilitação da Habitação

N6 - Divisão de Gestão do Parque Habitacional  
 N7 - Divisão de Museologia  
 O - Departamento de Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Administrativo  
 O1 - Divisão de Relação com o Município  
 O2 - Divisão de Apoio Jurídico  
 O3 - Divisão de Contra-Ordenações e Execuções Fiscais  
 P - Departamento Financeiro e Inovação Organizacional  
 P1 - Divisão de Contabilidade e Finanças  
 P2 - Divisão de Património e Aprovisionamento  
 P3 - Divisão de Sistemas de Informação  
 P4 - Gabinete de Informação Geográfica  
 Q - Gabinete de Planeamento e Controlo

#### Legenda da tabela:

- **UO** - Unidades Orgânicas
- **N**: Número total de colaboradores da UO;
- **%**: dimensão da UO face à totalidade de colaboradores (N);
- **Amostra 25%**: dimensão das sub-amostras face à totalidade de colaboradores (N);
- **n inicial**: amostra definida inicialmente;
- **n final**: amostra final;
- **Dif.**: diferença entre o número de inquiridos/as planeado e obtido;



## APÊNDICE VII

### Análise de Conteúdo da variável Rendimentos

Quadro n.º 1 - Análise de Conteúdo

Categorias	Subcategorias	Unidades de registo	N.º de unidades de registo
<b>Rendimentos adequados</b>	<b>Rendimento suficiente para despesas</b>	<p>9. “O que recebo mensalmente dá para viver o dia-a-dia”</p> <p>23. “Chegam até ao final do mês”</p> <p>51. “Rendimento que permite satisfazer as despesas mensais”</p> <p>63. “Permitem pagar todas as despesas”</p> <p>85. “Neste momento dá para as minhas despesas”</p> <p>92. “Conseguimos satisfazer as necessidades do agregado e todos os compromissos”</p> <p>97. “Permitem fazer face às despesas”</p> <p>99. “Para as despesas fixas que tenho”</p> <p>117. “Os rendimentos que usufruo chegam para viver com a minha família sem problemas de maior”</p> <p>127. “Atendendo ao meu vencimento, o seu valor permite colmatar as minhas despesas”</p> <p>129. “Adequados, considerando o atual estado socio-económico do nosso país”</p> <p>165. “Relativamente à conjuntura económico-social atual considero adequado. Em relação às (minhas ?) considero inadequado”</p> <p>175. “Rendimento do agregado familiar adequado aos gastos diários”</p> <p>176. “Obviamente que nos daria jeito receber mais, mas o que recebemos permite-nos ter uma vida digna”</p> <p>180. “Face às despesas mensais”</p> <p>188. “Não sendo muito elevado o salário mas devido às circunstâncias do país é suficiente”</p> <p>190. “Dá para as despesas”</p> <p>191. “Satisfazem as minhas necessidades”</p> <p>205. “Dá para fazer face às despesas diárias”</p> <p>210. “Os rendimentos pagam as despesas”</p>	22

		123. “Vai dando para viver” 242. “Embora os vencimentos do agregado familiar não sejam muito bons, considero que ainda há pessoas a receber muito menos”	
	<b>Rendimento suficiente para despesas com contenção</b>	43. “É o necessário sem luxos” 59. “Fazendo um balanço entre as despesas e os rendimentos desde que haja algum cuidado, dá para conciliar” 62. “Suficiente para viver sem extravagâncias” 91. “Dão para assegurar o pagamento das despesas fixas (renda, carro, água e luz) e de sobrevivência (alimentação). Não dão para outro tipo de despesas no âmbito cultural e/ou lazer” 101. “Para as despesas que tenho o rendimento do agregado familiar é adequado mas não o ideal” 125. “Permite viver com o conforto mínimo mas sem extravagâncias (cada vez menos!)” 198. “Satisfazer necessidades básicas sem permitirem grande abuso” 275. “Aquilo que é básico” 20. “Procuramos programar a nossa vida em função dos nossos rendimentos” 100. “Mensalmente é necessário fazer uma gestão adequada dos rendimentos” 177. “As necessidades são ajustadas ao rendimento disponível”	11
	<b>Rendimento suficiente para despesas com poupança e/ou férias</b>	179. “Suficientes para as necessidades básicas do agregado familiar e ainda alguns gastos para férias e poupança” 86. “Dá para as despesas e juntar algum dinheiro” 131. “Chegam para fazer alguma poupança”	3
	<b>Desajuste salarial</b>	14. “Os vencimentos dos funcionários públicos portugueses, em particular os vencimentos dos engenheiros informáticos, são muito inferiores à média europeia, não superiores aos vencimentos praticados nos países subdesenvolvidos”	1
	<b>Baixo rendimento</b>	40. “Em conta as despesas que tenho gostava de ter mais rendimento” 151. “Apesar de adequados, precisava de ganhar mais já que gasto muito com despesas de saúde”	2
	<b>Sem encargos com habitação</b>	52. “Atendendo à conjuntura económica e o facto de ter casa própria, o que reduz os encargos mensais fixos” 77. “Como sou solteira e não tenho filhos e vivo em casa dos meus pais, por agora os meus rendimentos são	3

		adequados” 106. “Vivo com o meu pai”	
	<b>Sem encargos com filhos/outros familiares</b>	77. “Como sou solteira e não tenho filhos e vivo em casa dos meus pais, por agora os meus rendimentos são adequados” 80. “Não tenho filhos, a habitação própria foi adquirida há pouco tempo e o meu companheiro também trabalha (técnico superior)” 45. “Até ao momento os meus filhos encontram-se empregados após conclusão das suas licenciaturas” 84. “Apesar de viver sozinho tenho despesas fixas”	4
	<b>Mais do que um vencimento</b>	80. “Não tenho filhos, a habitação própria foi adquirida há pouco tempo e o meu companheiro também trabalha (técnico superior)” 118. “São adequados, dado que eu e o meu marido estamos a trabalhar” 132. “Porque no meu agregado familiar auferimos de dois rendimentos médios” 83. “Além deste trabalho acumulo outro em horário extra laboral” 34. “O agregado familiar é composto por 3 pessoas que têm emprego remunerado (não muito elevado)”	5

(continuação do quadro n.º 1)

Categorias	Subcategorias	Unidades de Contexto	N.º de UR
<b>Redimentos inadequados</b>	<b>Encargos com filhos/outros familiares</b>	<p>38. “Os vencimentos não chegam até ao final do mês e o meu filho está desempregado”</p> <p>87. “Tendo sido pai há 3 meses mais rendimento é sempre bem vindo”</p> <p>112. “Divorciada com filha menor (o pai não dá pensão de alimentos)”</p> <p>156. “Tendo um filho maior de idade na situação de desemprego. Com a medicação e tratamento que tenho mensalmente vive-se um pouco mal.”</p> <p>187. “Tendo 3 filhos e uma casa a pagar ao banco, com o custo de vida mais caro, sinto-me inadequado”</p> <p>217. “Mulher desempregada e filha e neta ao meu encargo”</p> <p>234. “Tenho um filho ao meu encargo e o ordenado é baixo”</p> <p>259. “Porque tenho filhos para sustentar e os meus rendimentos são baixos”</p> <p>11. “50% do meu rendimento é absorvido com os encargos com habitação, esposa profissional liberal s/rendimento fixo; cinco elementos do agregado -&gt; maiores custos mensais”</p> <p>156. “Tendo um filho maior de idade na situação de desemprego. Com a medicação e tratamento que tenho mensalmente vive-se um pouco mal”</p> <p>257. “Ordenados baixos esposa doente e aposentada, vários encargos”</p>	11
	<b>Desajuste salarial</b>	<p>2. “683,00€??? é suficiente????? Quando se trabalha tanto quanto pessoas que ganham mais 300/400/500, na mesma categoria. E por vezes até mais e/ou com mais responsabilidade?”</p> <p>65. “Em vinte anos de serviço, já deveria ganhar mais, a educação está cada vez mais cara”</p> <p>7. “Há 5 a 10 anos o custo de vida aumentou muitíssimo e o salário não acompanhou como seria lógico nem se é reclassificado em função dos conhecimentos entretanto adquiridos”</p> <p>10. “Rendimento muito baixo face ao elevado custo de vida e às funções desempenhadas no serviço”</p> <p>13. “Não sofro qualquer aumento há vários anos, assim como progressões na carreira”</p> <p>32. “Tendo em conta a responsabilidade que tenho no trabalho, só ganho o ordenado mínimo”</p> <p>42. “É um trabalho especializado e muito caro e valorizado na privada, e não tenho aumento há vários anos e sem progressões na carreira”</p> <p>65. “Em vinte anos de serviço, já deveria ganhar mais, a educação está cada vez mais cara”</p> <p>110. “Inadequados porque pelo serviço que executo, pelos sucessivos cortes no salário, pela estagnação na carreira”</p> <p>115. “Com a categoria de assistente técnico exerço funções de coordenador técnico”</p>	19

		<p>144. “Face à desvalorização e congelamentos sucessivos de carreiras e rendimentos, e aumento de despesas”</p> <p>145. “Congelamento na alteração de escalões do vencimento - progressão na carreira”</p> <p>146. “Congelamento de carreiras, cortes, horas de trabalho, etc.”</p> <p>169. “Para a experiência que tenho, tempo de serviço e desempenho profissional considero que o meu salário é desadequado”</p> <p>182. “Embora consciente de que há muitas pessoas com rendimentos inferiores, as últimas penalizações aplicadas levam-me a considerar como "inadequados" os rendimentos, face à exigência/empenho no cumprimento das funções”</p> <p>243. “Horas extra não remuneradas, responsabilidade acrescida, etc.”</p> <p>251. “Pagam mal o tempo que estamos de baixa”</p> <p>253. “Serviço com muito desgaste físico e pouco descanso”</p> <p>254. “Tendo eu 25 anos de casa julgo que os meus rendimentos são baixos”</p>	
	<b>Aumento do custo de vida</b>	<p>5. “Salários baixos em proporção à inflação”</p> <p>7. “Há 5 a 10 anos o custo de vida aumentou muitíssimo e o salário não acompanhou como seria lógico nem se é reclassificado em função dos conhecimentos entretanto adquiridos”</p> <p>10. “Rendimento muito baixo face ao elevado custo de vida e às funções desempenhadas no serviço”</p> <p>17. “Do fraco rendimento (ordenado) tenho que fazer muitos pagamentos e caros devido ao nível de vida”</p> <p>18. “Vencimentos baixos e o custo de vida sempre a subir”</p> <p>21. “Cada vez se ganha menos e a despesa cada vez é mais”</p> <p>27. “Com os impostos que se paga quase que os ordenados não chegam”</p> <p>28. “Aumento de tudo nada a nível de salário”</p> <p>36. “Neste momento com todos os aumentos de impostos e com esta crise acho que cada vez teremos mais dificuldades”</p> <p>41. “Face às despesas que são maiores e os ordenados sem terem aumento”</p> <p>48. “Precisava que o meu ordenado fosse mais elevado para fazer face ao constante aumento das despesas”</p> <p>68. “Salário baixo para o custo de vida atual”</p> <p>70. “Face às despesas e ao custo de vida que atualmente existe”</p> <p>89. “Face à conjuntura actual, as despesas são cada vez maiores em relação aos rendimentos do agregado familiar”</p> <p>98. “Os cortes orçamentais e o significativo aumento de preço dos bens básicos faz com que o orçamento familiar seja inadequado”</p> <p>109. “Redução progressiva do vencimento face às necessidades do agregado familiar”</p>	33

	<p>110. “Inadequados porque pelo serviço que executo, pelos sucessivos cortes no salário, pela estagnação na carreira”</p> <p>111. “O aumento do custo de vida é incompatível com a redução salarial bruta anual”</p> <p>113. “Devido ao custo de vida actual e sobre os cortes e aumentos que o governo tem implementado”</p> <p>120. “Com os cortes a que estivemos sujeitos durante estes últimos anos, o poder de compra decresceu drasticamente”</p> <p>124. “O meu rendimento não aumenta, há mais de 5 anos mas o custo de vida foi sempre aumentando”</p> <p>135. “Não está a ser compatível com o brutal aumento de impostos”</p> <p>136. “O custo de vida é muito elevado”</p> <p>144. “Face à desvalorização e congelamentos sucessivos de carreiras e rendimentos, e aumento de despesas”</p> <p>159. “Face aos aumentos dos bens de 1ª necessidade o meu rendimento deixou de ser suficiente”</p> <p>164. “Devido ao aumento de tudo, desde alimentação, escola, renda, gásóleo, etc.”</p> <p>187. “Tendo 3 filhos e uma casa a pagar ao banco, com o custo de vida mais caro, sinto-me inadequado”</p> <p>194. “Ordenado é baixo para o dia-a-dia”</p> <p>214. “Face às despesas que tenho que suportar e aumento do custo de vida”</p> <p>232. “As despesas aumentam mas os salários não acompanham”</p> <p>244. “Devido aos poucos recursos económicos devido à grave crise económica e não só ...”</p> <p>260. “Com o ordenado que eu levo para casa e com o nível de vida que nós estamos a atravessar muitos meses é difícil controlar”</p> <p>262. “Não haver aumentos há anos e tudo sobe”</p>	
<b>Rendimento insuficiente para despesas</b>	<p>8. “Baixo rendimento face aos custos do agregado”</p> <p>30. “Tenho meses que o dinheiro não chega para as despesas”</p> <p>31. “Sendo o meu ordenado de (487.46) e do meu marido (734.62) pagar a casa e fazer face às despesas mensais”</p> <p>38. “Os vencimentos não chegam até ao final do mês e o meu filho está desempregado”</p> <p>39. “Os rendimentos não chegam uma família de 5 pessoas”</p> <p>46. “O ordenado mínimo já não faz face às minhas necessidades”</p> <p>50. “Rendimentos insuficientes para fazer face às despesas das necessidades básicas mensais”</p> <p>56. “No momento que atravessamos em particular o meu ordenado é muito baixo para satisfazer as necessidades do meu agregado familiar, mesmo junto com o do meu marido torna-se difícil suportar as despesas”</p> <p>64. “Os meus rendimentos estão aquém das necessidades do meu agregado familiar que gostaria de ter”</p> <p>74. “O vencimento não chega para todas as despesas”</p> <p>78. “Com 485€ é difícil conseguir gerir as despesas mensais”</p>	22

		<p>82. “São insuficientes para as necessidades familiares”</p> <p>107. “Não são suficientes para fazer face às despesas (escolares, roupas, desporto)”</p> <p>114. “530€ de rendimento mensal”</p> <p>157. “As despesas (encargos) são superiores aos rendimentos”</p> <p>171. “Nem sempre chega para as despesas”</p> <p>216. “Falta de dinheiro para as despesas da família”</p> <p>237. “O vencimento não dá para as despesas”</p> <p>248. “Não estão a permitir fazer face aos encargos (não sou eu que estou em incumprimento mas sim o Estado que me está a roubar)”</p> <p>255. “Salário mensal insuficiente”</p> <p>269. “Muitos encargos e poucos rendimentos”</p> <p>274. “Muitas vezes os rendimentos não são suficientes para fazer face às despesas mensais”</p>	
	<b>Vencimento único</b>	<p>224. “Sou o único a trabalhar para a casa”</p> <p>238. “Devido às despesas e sendo o único com rendimento salarial e sendo 4 pessoas em casa. É difícil suportar todo o agregado familiar, logo tenho necessidades económicas”</p> <p>268. “Com o meu vencimento (único rendimento) pago as contas, não me sendo possível retirar qualquer valor para efeitos de poupança”</p> <p>277. “Só o meu rendimento "ordenado"”</p> <p>11. “50% do meu rendimento é absorvido com os encargos com habitação, esposa profissional liberal s/rendimento fixo; cinco elementos do agregado -&gt; maiores custos mensais”</p> <p>112. “Divorciada com filha menor (o pai não dá pensão de alimentos)”</p> <p>211. “Tenho o meu marido desempregado, terminando o subsídio de desemprego em novembro”</p> <p>217. “Mulher desempregada e filha e neta ao meu encargo”</p> <p>245. “Tendo a esposa desempregada, o rendimento sendo baixo é complicado gerir o orçamento”</p>	9
	<b>Baixo rendimento</b>	<p>17. “Do fraco rendimento (ordenado) tenho que fazer muitos pagamentos e caros devido ao nível de vida”</p> <p>103. “A redução do vencimento do marido, sem comissões, a redução do meu vencimento, a prestação da casa para o banco, fica tudo muito apertadinho”</p> <p>109. “Redução progressiva do vencimento face às necessidades do agregado familiar”</p> <p>133. “Os rendimentos mensais são meus e da minha esposa e só chega para pagar despesas”</p> <p>141. “Com os cortes salariais e uma vida de descontos para CGA longa, é incrível como se ganha tão pouco, até porque</p>	25

	<p>as despesas foram anteriormente já assumidas”</p> <p>143. “Estamos a ser espoliados”</p> <p>152. “Muitos cortes no vencimento”</p> <p>158. “Não se justifica ganhar menos que há quatro anos atrás e as pessoas fizeram vida em função do ordenado dessa altura (crédito à habitação, etc.)”</p> <p>160. “O governo faz cortes atrás de cortes”</p> <p>184. “Sinto-me penalizada, como a maioria dos trabalhadores em funções públicas, com os cortes que já nos foram impostos”</p> <p>199. “O salário é baixo”</p> <p>218. “A reforma é baixa”</p> <p>220. “Salário muito baixo”</p> <p>222. “Gostava de ganhar um pouco mais”</p> <p>228. “O meu ordenado só dá para pagar a água, energia, telecomunicações, alimentação básica e pouco mais”</p> <p>230. “Salário baixo”</p> <p>240. “Devido ao pouco ordenado”</p> <p>246. “Devia ganhar mais do dobro do meu ordenado actual para poder qualidade de vida”</p> <p>250. “Dão à justa para pagar os encargos”</p> <p>263. “Ordenado de baixo valor”</p> <p>265. “Temos os vencimentos baixos”</p> <p>271. “Salários baixos”</p> <p>273. “Derivado aos muitos cortes que nos estão a ser impingidos”</p> <p>140. “Na medida em que vão permitindo fazer face às despesas, mas não geram poupança”</p> <p>276. “O salário é pouco para o meu dia a dia e para a educação dos filhos”</p>	
<b>Sem férias fora de casa</b>	19. “Tornou-se inviável fazer férias fora de casa”	1
<b>Prestação de crédito</b>	<p>31. “Sendo o meu ordenado de (487.46) e do meu marido (734.62) pagar a casa e fazer face às despesas mensais”</p> <p>103. “A redução do vencimento do marido, sem comissões, a redução do meu vencimento, a prestação da casa para o banco, fica tudo muito apertadinho”</p> <p>121. “Por andar todos os meses e durante alguns anos a pagar uma prestação e seguros rondando os 600€ por mês”</p> <p>139. “Tendo em conta o valor mensal do meu empréstimo bancário o meu rendimento/salário deveria ser de valor</p>	9

	<p>superior”</p> <p>158. “Não se justifica ganhar menos que há quatro anos atrás e as pessoas fizeram vida em função do ordenado dessa altura (crédito à habitação, etc.)”</p> <p>186. “Porque tenho que pagar a prestação da casa”</p> <p>187. “Tendo 3 filhos e uma casa a pagar ao banco, com o custo de vida mais caro, sinto-me inadequado”</p> <p>207. “Pago propinas para meu Mestrado, propinas para meus filhos (Universidade), prestação da casa, carro e despesas com alimentação, água, luz, internet, telefone e etc.”</p> <p>278. “Começam a ser inadaptados devido à prestação mensal fixa da casa a pagar ao banco e com os cortes salariais e impostos que temos vindo a sofrer”</p>	
<b>Despesas de educação</b>	<p>65. “Em vinte anos de serviço, já deveria ganhar mais, a educação está cada vez mais cara”</p> <p>94. “Temos de fazer alguns sacrifícios para pagar os estudos ao filho no ensino superior”</p> <p>200. “Ordenado que ganho e com dois filhos a estudar tem sido muito difícil superar as dificuldades”</p> <p>207. “Pago propinas para meu Mestrado, propinas para meus filhos (Universidade), prestação da casa, carro e despesas com alimentação, água, luz, internet, telefone e etc.”</p> <p>270. “Com os filhos a estudar é complicado”</p> <p>276. “O salário é pouco para o meu dia a dia e para a educação dos filhos”</p>	6

Legenda do quadro:

- unidade de contexto presente numa só subcategoria com identificação do número do questionário a que corresponde a transcrição;
- unidade de contexto presente em mais do que uma subcategoria com identificação do número do questionário a que corresponde a transcrição;



**Tabela n.º 1 - Distribuição de frequências das subcategorias da variável Rendimentos inadequados**

<b>Subcategoria</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Encargos com filhos/outros familiares	11	8
Desajuste salarial	19	14
Aumento do custo de vida	33	24
Rendimento insuficiente para despesas	22	16
Vencimento único	9	7
Baixo rendimento	25	19
Sem férias fora de casa	1	1
Prestação de crédito	9	7
Despesas de educação	6	4
Total	135	100

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra

**Tabela n.º 2 - Distribuição de frequências das subcategorias da variável Rendimentos adequados**

<b>Subcategoria</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Rendimento suficiente para despesas	22	43
Rendimento suficiente para despesas com contenção	11	22
Rendimento suficiente para despesas com poupança e/ou férias	3	6
Desajuste salarial	1	2
Baixo rendimento	2	4
Sem encargos com habitação	3	6
Sem encargos com filhos/outros familiares	4	8
Mais do que um vencimento	5	10
Total	51	100

Fonte: análise dos dados obtidos pela aplicação do Inquérito ao/à Colaborador/a da Câmara Municipal de Coimbra