# QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO para gestores

## Gestores dos Serviços Académicos

A aplicação destes questionários tem como objectivo obter o diagnóstico dos gestores dos **Serviços Académicos da Universidade de Évora** sobre um certo número de itens relacionados com a qualidade dos serviços prestados.

A procura da melhoria contínua, com vista a uma cada vez melhor prestação do serviço público, é o principal compromisso estabelecido na nossa organização. Por conseguinte, a sua opinião é fundamental para que se possa criar novas alternativas e oferecer um atendimento cada vez mais eficaz.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer um dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera. Este questionário é de natureza confidencial e anónima.

A sua colaboração é fundamental para prestarmos um serviço de qualidade.

O tempo esperado de preenchimento deste questionário é de cerca de 15 minutos.

☝ **Assinale, por favor, com X a(s) opção(ões) correspondente(s) à sua resposta**

## A Liderança (sub-critério 1.1)

**1** **Conhece e percebe a missão da Universidade de Évora?**
(A razão de ser da Universidade de Évora)

Não.....❒1 Sim.....❒2 Conheço mas não percebo.....❒3

**2** **Qual pensa ser a missão da Universidade de Évora?**

- É um centro de criação, transmissão e difusão da cultura e ciência..... ❒1
- É um centro de criação, transmissão e difusão da cultura, da ciência e da tecnologia que, através da articulação do estudo, da docência e da investigação, se integra na vida da sociedade..... ❒2
- É um centro de investigação e ensino..... ❒3

**E dos Serviços Académicos da Universidade de Évora?**

- A mesma da Universidade de Évora..... ❒1
- Diferente da Universidade de Évora..... ❒2
- Alinhada com a da Universidade de Évora..... ❒3
- Desconheço completamente..... ❒4

**3** **Conhece e percebe a visão formulada para a Universidade de Évora?**
(Fotografia do futuro. O que a organização pretende fazer e alcançar a médio e longo prazo)

- Não ❒1
- Sim ❒2 **a) Para si a visão da Universidade de Évora é:**
  - Ser uma instituição universitária de excelência no âmbito do ensino, investigação e prestação de serviços..... ❒1
  - Ser uma instituição que privilegia as relações com a sociedade e formação académica de excelência..... ❒2
  - Ser uma instituição virada para a cooperação, a formação, a investigação, a prestação de serviços e o intercâmbio cultural, científico e técnico de excelência..... ❒3
  - Outra. Qual _____ ❒4

  **b) Como teve conhecimento dessa visão?**
  - Foi-lhe transmitida pelo seu superior hierárquico..... ❒1
  - Foi-lhe transmitida pelos seus colegas de trabalho..... ❒2
  - Foi através da apresentação do plano de actividades ..... ❒3
  - Leu os estatutos da Universidade de Évora..... ❒4
  - Outra. Qual? _____ ❒5

**4** **Conhece e percebe a visão formulada para os Serviços Académicos da Universidade de Évora?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **Para si a visão dos Serviços Académicos da Universidade de Évora é:**

_____
_____
_____
_____

**5** **Contribuiu de alguma forma para a construção da missão e visão dos Serviços Académicos da Universidade de Évora?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **O seu contributo foi feito:**
  - Através da sua participação activa nos órgãos competentes..... ❒1
  - Fazendo sugestões ao seu representante nos órgãos competentes..... ❒2
  - Comunicando activamente à chefia as suas sugestões e opiniões sobre o que deve ser a missão e a visão dos SAC... ❒3
  - Outro. Qual _____ ❒4

| | | |
|---|---|---|
| 6 | **Na sua opinião, os valores* essenciais defendidos pelos SAC são:**<br>*(Conceito que respeita aos valores monetários, de bem estar, culturais, étnicos e/ou morais)<br>▪ Respeito, transparência e qualidade.....<br>▪ Experiência, qualidade e excelência.....<br>▪ Honestidade, experiência e qualidade.....<br>▪ Outros. Quais? _____ | <br><br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 |
| 7 | **Teve conhecimento desses valores defendidos pelos SAC?**<br>▪ Não ❒1<br>▪ Sim ❒2 **Refira como teve conhecimento desses valores:**<br>▪ Através da sua apresentação pública aos colaboradores, em forma de painel.....<br>▪ Através de reunião com todos os colaboradores.....<br>▪ Através da intranet/Internet.....<br>▪ Outro. Qual _____ | <br><br><br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 |
| 8 | **Já, alguma vez, foi solicitada a sua opinião sobre os valores vigentes nos SAC?**<br>▪ Não ❒1<br>▪ Sim ❒2 **Refira como contribuiu para a definição desses valores:**<br>▪ Através da integração num grupo de trabalho para elaboração de um código de conduta e ética.....<br>▪ Através de uma caixa de sugestões.....<br>▪ Através de iniciativa própria.....<br>▪ Outro. Qual _____ | <br><br><br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 |
| 9 | **Conhece os objectivos estratégicos dos SAC?**<br>▪ Não ❒1<br>▪ Sim ❒2 **Refira, resumidamente, quais são esses objectivos estratégicos:**<br>_____<br>_____<br>_____<br>_____ | |

## A Liderança (sub-critério 1.2)

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 1 | **No nível de gestão a que pertence, reconhece a existência dos mecanismos abaixo indicados?** | | |
| | ▪ Clara definição das funções, responsabilidades e autonomia..... | ❒1 | ❒1 |
| | ▪ Objectivos mensuráveis..... | ❒2 | ❒2 |
| | ▪ Sistema de informação para a gestão..... | ❒3 | ❒3 |
| | ▪ Auditorias internas e/ou avaliações..... | ❒4 | ❒4 |
| | ▪ Ferramentas de gestão para os projectos e equipas de trabalho..... | ❒5 | ❒5 |
| | ▪ Sistema de Gestão da Qualidade Total..... | ❒6 | ❒6 |
| | ▪ Sistema operacional de medição do desempenho (ex. Balanced Score Card, ISO 9001)..... | ❒7 | ❒7 |
| | ▪ Outra. Qual _____ | ❒8 | ❒8 |

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 2 | **Considera que as suas funções e responsabilidades, bem como o seu grau de autonomia estão perfeitamente definidos?** | ❒1 | ❒2 |

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 3 | **Participou no processo de definição dos objectivos para a Secção/Departamento que dirige?** | ❒1 | ❒2 |

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

## A Liderança (sub-critério 1.3)

| 1 | **Até que ponto considera importante demonstrar, na sua actividade, os seguintes estilos de liderança** | **1** Nada Importante | **2** Pouco Importante | **4** Importante | **5** Muito Importante | **3** Indiferente |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lidera através do exemplo | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Demonstra empenho no processo de mudança:<br>▪ aceitando críticas construtivas.....<br>▪ aceitando sugestões para a melhoria do estilo de liderança.....<br>▪ aceitando críticas construtivas e sugestões para a melhoria do estilo de liderança..... | <br>❒1<br>❒2<br>❒3 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3 |
| | Actua de acordo com os objectivos e valores definidos ……..……. | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Partilha a informação relevante com as pessoas ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Delega competências e responsabilidades ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Ajuda as pessoas a atingirem os planos e objectivos individuais na prossecução dos objectivos organizacionais ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Estimula a iniciativa das pessoas, a capacidade de inovação e as atitudes pró-activas ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Encoraja a confiança mútua e o respeito ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança<br>▪ que promova a identificação.....<br>▪ que promova o planeamento.....<br>▪ que promova a implementação de inovações.....<br>▪ que promova a identificação, o planeamento e a implementação de inovações..... | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 |
| | Promove e financia acções de formação para a melhoria do desempenho organizacional.... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Debate o desempenho individual com as pessoas..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |

## A Liderança (sub-critério 1.3)

| 2 | **De que forma participa no processo de mudança da sua Secção, Departamento ou Serviço?** | **1** Nunca | **2** Algumas vezes | **4** Frequente-mente | **5** Sempre | **3** Indeciso |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Participação em acções de formação no âmbito da Qualidade..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Participação no Grupo de Auto-Avaliação..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Participação em seminários para actualização de conhecimentos..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Envolvimento directo nas actividades de execução da Política..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |

| 3 | **Que tipo de iniciativas considera relevantes para a motivação das pessoas?** | **1** Nada relevante | **2** Pouco relevante | **4** Relevante | **5** Muito relevante | **3** Indiferente |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diálogo interno (proximidade com os colaboradores; porta aberta; contactos informais)..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Reuniões periódicas ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Grupos de trabalho para identificação de processos críticos e desenvolvimento de propostas de solução..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Delegação de competências..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Responsabilização das pessoas pelo trabalho (ex. quem faz assina)..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |

| 4 | **Relativamente à promoção da criatividade e do desempenho das pessoas, avalie, a importância dos seguintes incentivos:** | **1** Nada importante | **2** Pouco importante | **4** Importante | **5** Muito importante | **3** Indiferente |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Flexibilidade de horário..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Reconhecimento público do mérito individual (divulgação do resultados do trabalho, entrega de distinção pelo mérito do trabalho)..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Reconhecimento público do mérito de grupos de trabalho/equipas..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Participação em seminários..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| | Participação em acções de formação..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |

## Planeamento e Estratégia (sub-critério 2.2)

| 1 | **O planeamento das actividades e a definição da estratégia para a secção/departamento/serviço é feita com base em:** | |
|---|---|---|
| | ▪ Plano de actividades do organismo..... | ❒1 |
| | ▪ Sugestões dos colaboradores..... | ❒2 |
| | ▪ Necessidades e expectativas dos cidadãos/clientes..... | ❒3 |
| | ▪ Sugestões de outras partes interessadas (Fornecedores, outros departamentos do organismo, parceiros)..... | ❒4 |
| | ▪ Outros. Quais? _____ | ❒5 |

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

## Planeamento e Estratégia (sub-critério 2.3)

**2** **No processo de implementação do planeamento e estratégia para a secção/departamento que medidas são tomadas?**

- Negociação com os colaboradores relativamente às prioridades..... ❒1
- Consenso interno..... ❒2
- Estabelecimento de um calendário..... ❒3
- Definição de responsabilidades..... ❒4
- Articulação dos objectivos com os processos-chave..... ❒5
- Criação de canais de comunicação interna para divulgação dos objectivos e planos do sector/departamento/serviço..... ❒6
- Criação de indicadores para medição do desempenho do sector/departamento/serviço..... ❒7
- Avaliação do grau de cumprimento dos objectivos..... ❒8
- Outros. Quais? _____ ❒9

## Gestão das pessoas (sub-critério 3.1)

**1** **Considera que a política de gestão de recursos humanos existente na Universidade de Évora está adequada às necessidades da secção/departamento?**

- Nada adequada..... ❒1
- Pouco adequada..... ❒2
- Adequada..... ❒3
- Muito adequada..... ❒4

**2** **Possui os recursos humanos necessários para alcançar os objectivos definidos para a secção/departamento?**

- Não ❒1 **Que recursos estão em falta?**
  - Colaboradores..... ❒1
  - Colaboradores com mais qualificações..... ❒2
  - Outros. Quais?..... ❒3
- Sim ❒2 **Considera que com os recursos humanos de que dispõe conseguiriam "produzir" mais?**
  - Não..... ❒1
  - Sim..... ❒2

**3** **De que forma analisa as carências actuais e futuras dos recursos humanos, existentes na secção/departamento?**

- Inquéritos aos colaboradores..... ❒1
- Avaliação do desempenho da secção/departamento..... ❒2
- Outra. Qual(is)? _____ ❒3

**4** **Tendo em vista premiar o mérito dos colaboradores, a secção/departamento possui mecanismos informais para reconhecer o desempenho excepcional?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **Os mecanismos informais que os Serviços Académicos utilizam são?**
  - Reconhecimento pessoal por parte do líder..... ❒1
  - Agradecimento público/louvor..... ❒2
  - Outro. Qual(ais) _____ ❒3

**5** **Quando faz o planeamento das actividades, tem em conta o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **Que factores são ponderados nesse processo?**
  - Competências actuais..... ❒1
  - Satisfação das necessidades e expectativas dos colaboradores..... ❒2
  - Desenvolvimento de competências..... ❒3
  - Conciliação da vida profissional e familiar dos colaboradores..... ❒4
  - Outro(s). Qual(ais) _____ ❒5

**6** **Conhece as necessidades e expectativas dos seus colaboradores?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **Conhece as necessidades e expectativas dos seus colaboradores através de:**
  - Contacto profissional..... ❒1
  - Contacto pessoal..... ❒2
  - Inquéritos..... ❒3
  - Outro. Qual(ais) _____ ❒4

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

## Gestão das pessoas (sub-critério 3.2)

**7 Como é feita a gestão do desenvolvimento de carreiras?**

- Formação complementar para actualização de competências..... ❒1
- Formação para aquisição de novas competências..... ❒2
- Documentação técnica da actividade do departamento divulgada aos colaboradores..... ❒3
- De outra forma. Qual? _____ ❒4

**8 Quais as iniciativas levadas a cabo para desenvolver aptidões e novas competências dos colaboradores da secção/departamento?**

- Formação interna..... ❒1
- Formação externa..... ❒2
- Acções de sensibilização para a qualidade..... ❒3
- Acções para o desenvolvimento de capacidades interpessoais para lidar com os cidadãos/clientes..... ❒4
- Outra. Qual(ais)? _____ ❒5

**9 De que forma é elaborado o plano de formação?**

- Por apresentação de necessidades organizacionais..... ❒1
- Por apresentação de necessidades pessoais..... ❒2
- Por proposta do departamento responsável pela formação..... ❒3
- Por proposta do director do departamento..... ❒4
- Por proposta do colaborador..... ❒5
- Outra. Qual(ais)? _____ ❒5

**10 Como são acompanhados os novos colaboradores?**

- Através da reunião para apresentação..... ❒1
- Através de um manual de acolhimento..... ❒2
- Através da formação inicial para novos colaboradores sobre as competências para que foi recrutado..... ❒3
- Outra. Qual(ais)? ..... ❒4
  .....

**11 Considera benéfica a mobilidade dos trabalhadores?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **Indique as razões:**
  - Adquirem outras competências válidas para um melhor desempenho da actividade..... ❒1
  - Passam a conhecer melhor a orgânica da organização onde trabalham..... ❒2
  - Outro. Qual(ais) _____ ❒3

**12 Já autorizou algum tipo de mobilidade aos seus colaboradores?**

- Não ❒1
- Sim ❒2 **De que tipo?**
  - Mobilidade interna..... ❒1
  - Mobilidade externa, embora dentro da Administração Pública Portuguesa..... ❒2
  - Mobilidade para organismos internacionais..... ❒3
  - Outro. Qual(ais) _____ ❒4
    _____

## Gestão das Pessoas (sub-critério 3.3)

**13 Com que frequência os colaboradores são envolvidos nas actividades de melhoria?**

| | 1 Nunca | 2 Algumas vezes | 4 Frequente-mente | 5 Sempre | 3 Indeciso |
|---|---|---|---|---|---|
| Grupos de qualidade/Círculos/Grupos de trabalho para identificação de processos críticos e desenvolvimento de soluções ..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| Participação activa das pessoas através de instrumentos de comunicação interna (ex. *newsletter*)..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| Reuniões de *brainstorming**..... *Ideias lançadas pelos intervenientes | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| Sistemas de sugestões..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| Negociação com as pessoas sobre os objectivos do departamento..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |
| Participação das pessoas na definição de planos e estratégias..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | ❒3 |

**14 De que modo os colaboradores são responsabilizados?**

- Objectivos individuais definidos com o Director do Serviço..... ❒1
- Delegação de competências..... ❒2
- Avaliação de desempenho..... ❒3
- De outro modo. Qual? _____ ❒4

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

## Gestão das Pessoas (sub-critério 3.3)

| | | |
|---|---|---|
| 15 | **Enquanto gestor de uma secção/departamento/serviço o seu desempenho é avaliado?**<br>▪ Não ❒1<br>▪ Sim ❒2 **Com que periodicidade?**<br>▪ Mensalmente.....<br>▪ Semestralmente.....<br>▪ Anualmente.....<br>▪ Outro. Qual(ais) _____ | <br><br><br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4 |

## Gestão dos Processos e da Mudança (sub-critério 5.1)

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Na sequência de detecção de falhas nos circuitos dos processos, com que frequência são tomadas as seguintes medidas relativamente ao planeamento da mudança?** | **1** Nunca | **2** Algumas vezes | **4** Frequente-mente | **5** Sempre | | **3** Indeciso |
| | Constituição de grupos de trabalho para identificação das falhas e desenvolvimento de propostas de soluções..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | | ❒3 |
| | Redefinição do circuito ao nível do Director de Serviços/Chefe de Divisão..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | | ❒3 |
| | Reuniões de trabalho (*brainstorming*) com os colaboradores para encontrar soluções..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | | ❒3 |
| | Participação de outros departamentos da Organização na definição de circuitos adequados aos resultados pretendidos..... | ❒1 | ❒2 | ❒4 | ❒5 | | ❒3 |

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 2 | **Após a definição de novos procedimentos, existe avaliação de resultados?** | ❒1 | ❒2 |

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 3 | **Na adopção de novos procedimentos são definidas responsabilidades individuais dos colaboradores do serviço relativamente às tarefas e aos resultados esperados?** | ❒1 | ❒2 |

## Gestão dos Processos e da Mudança (sub-critério 5.3)

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 4 | **Existe uma cultura de resistência à mudança na secção/departamento?** | ❒1 | ❒2 |

| | | |
|---|---|---|
| 5 | **Enquanto gestor da secção/departamento, como incentiva os seus colaboradores a participar no processo de mudança?**<br>▪ Tecendo-lhes elogios.....<br>▪ Agradecendo e enaltecendo o trabalho desenvolvido.....<br>▪ Atribuindo uma boa classificação na avaliação do desempenho.....<br>▪ Promovendo-os e atribuindo-lhes mais responsabilidades.....<br>▪ Outra(s). Qual(ais)? _____ | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4<br>❒5 |

| | | |
|---|---|---|
| 6 | **De que forma prepara os seus colaboradores para a mudança/melhoria contínua?**<br>▪ Por sessões de esclarecimento.....<br>▪ Formando grupos de trabalho por sector.....<br>▪ Solicitando sugestões de melhoria.....<br>▪ Adequação das pessoas às novas competências.....<br>▪ Por acções de formação.....<br>▪ Por acções de sensibilização para a Qualidade.....<br>▪ Outra. Qual(ais)? _____ | <br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4<br>❒5<br>❒5<br>❒7 |

| | | Não | Sim |
|---|---|---|---|
| 7 | **Já realizou acções de *benchmarking** com secções/departamentos que prosseguem missões idênticas noutras organizações?**<br>*Técnica de comparação de resultados e processos organizacionais entre duas ou mais organizações | ❒1 | ❒2 |

| | | |
|---|---|---|
| 8 | **Possui os recursos necessários para promover a modernização na secção/serviço?**<br>▪ Não ❒1 **O que falta?**<br>▪ Recursos Humanos qualificados.....<br>▪ Recursos Tecnológicos.....<br>▪ Recursos Financeiros.....<br>▪ Formação para os colaboradores.....<br>▪ Autonomia de gestão.....<br>▪ Outro. Qual(ais) _____<br>▪ Sim ❒2 | <br><br>❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4<br>❒5<br>❒5 |

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

## Gestão dos Processos e da Mudança (sub-critério 5.3)

| | | |
|---|---|---|
| 9 | **Quem participa no planeamento das mudanças?**<br>▪ Apenas os dirigentes dos serviços.....<br>▪ A reitoria.....<br>▪ A reitoria e os restantes dirigentes dos serviços.....<br>▪ Todos os colaboradores da organização.....<br>▪ Outro(s). Qual(ais)? _____ | ❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4<br>❒5 |
| 10 | **Como avalia o processo de modernização da secção/departamento a que pertence?**<br>▪ Aplicando questionários de monitorização (colaboradores, cidadãos/clientes, outros).....<br>▪ Observação directa.....<br>▪ Solicitando auditorias.....<br>▪ Observação indirecta por análise de resultados de práticas inovadoras aplicadas.....<br>▪ Outra(s). Qual(ais)? _____ | ❒1<br>❒2<br>❒3<br>❒4<br>❒5 |

## Caracterização do respondente

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Sexo**..... | Masculino ❒1 | Feminino ❒2 | | | | |
| 2 | **Idade**..... | _____ Anos | | | | | |
| 3 | **Habilitações Literárias**... | 9º ano ❒1 | 12º ano ❒2 | Licenciatura ❒3 | Mestrado ❒4 | Outras habilitações ❒5 | Quais? _____ |
| 4 | **Estado civil**..……... | Solteiro(a) ❒1 | Casado (a) ❒2 | União de facto ❒3 | Viúvo(a) ❒4 | Divorciado(a) ❒5 | Separado(a) ❒6 |
| 5 | **Categoria Profissional** | _____ | | | | | |
| 6 | **Tempo de experiência profissional** | _____Anos | | | | | |
| 7 | **Regime contratual**..... | Pertence ao quadro ❒1 | Não pertence ao quadro ❒2 | | | | |
| 8 | **Função que desempenha** | Técnico ❒1 | Técnico Superior ❒2 | Assessor ❒3 | Dirigente ❒4 | Outro ❒5 | Qual? _____ |
| 9 | **Sector/Secção/Departamento que gere.....** | _____ | | | | | |
| 10 | **Há quanto tempo exerce a função de chefia.....** | _____Anos | | | | | |
| 11 | **Há quanto tempo está a trabalhar nos SAC.....** | _____Anos | | | | | |
| 12 | **Há quanto tempo está a trabalhar na Universidade de Évora.....** | _____Anos | | | | | |

**Data _____/_____/2007**

**O questionário termina aqui.**

**Muito obrigado pela sua colaboração!**