



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política

**A perceção de insegurança do emprego em Portugal – Impacto da crise e da intervenção
da Troika**

Mafalda Amélia do Vale Costa Ribeiro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Helena Maria Sousa Lopes, Professora Associada com Agregação
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Coorientadora:

Doutora Maria Teresa Delgado Calapez, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2017



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política

**A perceção de insegurança do emprego em Portugal – Impacto da crise e da intervenção
da Troika**

Mafalda Amélia do Vale Costa Ribeiro

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Helena Maria Sousa Lopes, Professora Associada com Agregação
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-orientadora:

Doutora Maria Teresa Delgado Calapez, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho, 2017

Agradecimentos

Após um ano que se revelou bastante desafiante é com todo o agrado que concluo mais esta etapa. No entanto, tal não seria possível sem o apoio e acompanhamento de diversas pessoas que (direta ou indiretamente) contribuíram para a finalização deste projeto pessoal. Desta forma, deixo especial referência:

- À Orientadora, Professora Doutora Helena Lopes, que se demonstrou sempre receptiva e disponível, pelo que sem o seu apoio e orientação seria tudo mais difícil senão impossível.
- À Coorientadora, Professora Doutora Teresa Calapez, por todo o apoio no tratamento de dados e paciência.
- A todos os meus colegas e companheiros de Mestrado, em especial à Vanessa e Susana (sempre presentes) e Ricardo, Mário, Ana e Telma.
- À Ordem dos Engenheiros – Região Sul, principalmente aos meus colegas diretos de trabalho, Dr. Carlos, Paulo, Fátima e Rosa, que me apoiaram e foram compreensivos com as minhas ausências.
- Aos meus amigos próximos e que me apoiaram incondicionalmente nesta etapa e foram compreensivos com as minhas ausências e desmarcações frequentes.
- A ti, Dani.
- Por último, aos meus pais que são “o meu lugar” e familiares.

Resumo

A constante mutabilidade do mercado de trabalho devido a períodos de recessão económica e a conseqüente necessidade de ajustamento do emprego por parte das empresas despoleta nos indivíduos a perceção de insegurança do emprego (PIE).

Pretende-se com o presente trabalho caracterizar a PIE no período de 2005 a 2015, em Portugal, e identificar os fatores (características do emprego; contexto organizacional e mercado de trabalho) com maior influência na PIE. O objetivo é examinar se a recessão económica (2008) e a intervenção da Troika (2011) afetaram a PIE.

Para caracterizar a evolução do mercado de trabalho nesse período recorreu-se à análise documental do Memorando de Entendimento e a dados estatísticos; analisou-se a evolução do emprego por tipo de contrato de trabalho e a evolução salarial.

Para identificar os determinantes da PIE dos portugueses foram selecionadas várias questões do European Working Conditions Survey (EWCS) de 2015, questões relativas aos fatores anteriormente mencionados, aplicando-se um modelo de regressão linear múltipla.

Os resultados mostram que a antiguidade na empresa, o tipo de contrato de trabalho (precário Vs permanente), o setor (público Vs privado), o regime de trabalho (tempo parcial Vs tempo inteiro), e a alteração salarial, variáveis associadas às características do emprego e do mercado de trabalho, influenciam significativamente a PIE. Estes resultados estão em linha com os estudos anteriores sobre a PIE. Contrariamente à evidência recolhida noutros estudos, as variáveis associadas ao fator contexto organizacional (progressão na carreira e reestruturação na empresa) não influenciaram a PIE em Portugal.

Palavras-chave: Perceção de insegurança do emprego; recessão económica, intervenção da Troika; Características do emprego; Mercado de Trabalho, Contexto organizacional.

Abstract

The ongoing labor market mutability due to periods of economic recession and the subsequent need for companies' adjustment develops on individuals the insecurity job (PIE).

The purpose of this paper is to characterize the PIE during the 2005 to 2015 period, in Portugal, and to identify the factors (job characteristics; organizational context and labor market) that influence the most the PIE. It will be relevant to analyze whether or not the economic recession (2008) and the Troika intervention (2011) affected the PIE.

A documental analysis of the Technical Memorandum of Understanding has been run to characterize the labor market as well as a statistical data analysis; the employment evolution by type of contract used and wage evolution was also studied.

In order to identify the Portuguese people PIE determinants' a group of questions from the European Working Conditions Survey (ECWS) have been chosen in accordance with the aforementioned factors related, by applying a multiple linear regression model.

The results show that the length of service, the type of job contract (precarious Vs permanent), the sector (public Vs private), work regime (part-time job Vs full-time job) and the wage changes, variables associated with the employment and labor market characteristics, significantly influence the PIE. These results are in line with previous studies regarding the PIE. In opposition to the findings of previous studies, the variables associated with the organizational context factor (career progression and organization restructuring), did not influence the PIE in Portugal.

Key-words: Insecurity job; economic recession, Troika intervention; Employment characteristics; Labor Market, Organizational Context.

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract	iv
Índice	v
Índice de quadros e figuras.....	vii
Índice de Anexos	viii
Glossário de siglas.....	ix
MdE – Memorando de Entendimento;.....	ix
Introdução	1
Capítulo I – A perceção de insegurança do emprego: definição e determinantes.....	4
1.1. O conceito da perceção de insegurança do emprego e a sua evolução.....	4
1.2. Fatores determinantes da perceção de insegurança do emprego	8
1.2.1. A perceção de insegurança do emprego e as características do emprego	8
1.2.2. A perceção de insegurança do emprego e o contexto organizacional.....	10
1.2.3. A perceção de insegurança do emprego e o mercado de trabalho	11
Capítulo II – Enquadramento institucional e económico	13
2.1. A recessão económica e a intervenção da Troika	13
2.1.1. O Memorando de Entendimento	13
2.2. A Legislação de Proteção do Emprego	17
2.2.1. A Legislação de Proteção do Emprego e o Memorando de Entendimento.....	17
2.2.2. A relação entre a Legislação de Proteção do Emprego e o mercado de trabalho.....	18
2.3. O Mercado de Trabalho em Portugal durante o período 2005 – 2015	20
2.3.1. Evolução do emprego por tipo de contrato (2005-2015)	22
2.3.2. Evolução dos salários	25
Capítulo III – Metodologia	28
3.1. Modelo de análise e hipóteses	28
3.2. Opções metodológicas e base de dados	30
3.3. Variáveis estudadas.....	32
3.4. Caracterização das amostras (2005, 2010 e 2015).....	34
Capítulo IV – A perceção de insegurança do emprego em Portugal – Resultados Empíricos.....	37

4.1. A evolução da PIE de 2005 – 2015.....	37
4.2. Determinantes da PIE em Portugal em 2015	41
Conclusão	44
Referências Bibliográficas	47
Anexo A - QUESTIONNAIRE FOR FOURTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS (2005)	52
Anexo B - QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS (2010)	53
Anexo C - 6th European Working Conditions Survey.....	54

Índice de quadros e figuras

Tabela 2.1. - Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato no período de 2005 – 2015.....	22
Tabela 2.2. - Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato – por género feminino e masculino	24
Tabela 2.3. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (total e por setor de atividade económica)	26
Figura: 3.1. – Modelo de Análise: Perceção de Insegurança do Emprego (PIE) em Portugal.....	30
Tabela 3.2. Caracterização da amostra estatística	34
Tabela 3.3. – Caracterização da PIE (2005, 2010 e 2015)	35
Tabela 4.1. – Análise descritiva da PIE de 2005 a 2015	37
Tabela 4.2.– A evolução da PIE segundo o escalão de antiguidade	38
Tabela 4.3.– A evolução da PIE segundo tipo de contrato de trabalho (Contrato precário Vs Contrato permanente).....	39
Tabela 4.4.– A evolução da PIE segundo Setor (Setor Público Vs Setor Privado). 39	
Tabela 4.5. – A evolução da PIE segundo o tipo de trabalho (Tempo parcial Vs Tempo inteiro)	40
Tabela 4.6.– A evolução da PIE segundo a reestruturação da empresa.....	40
Tabela 4.7. – Determinantes da PIE (MRLM).....	42

Índice de Anexos

Anexo A - QUESTIONNAIRE FOR FOURTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS (2005).....	52
Anexo B - QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS (2010).....	53
Anexo C - 6th European Working Conditions Survey.....	54

Glossário de siglas

BCE – Banco Central Europeu;

CE – Conselho Europeu;

CT – Concordo Totalmente;

DT – Discordo Totalmente;

EUA – Estados Unidos da América;

EUROFOUND - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions;

EWCS – European Working Conditions Survey;

FMI – Fundo Monetário Internacional;

LPE – Legislação de Proteção ao Emprego;

MdE – Memorando de Entendimento;

MRLM – Modelo de regressão Linear Múltipla;

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;

PEC – Programa de Estabilidade e Crescimento;

PIE – Perceção de insegurança do emprego;

PME – Pequenas e Médias Empresas;

RLM – Regressão Linear Múltipla;

UE – União Europeia;

Introdução

Desde os anos 70 que a economia tem assistido a sucessivas recessões económicas o que tem obrigado as empresas a optar por ajustamentos do número dos seus trabalhadores. Na maior parte dos países industrializados, as empresas estiveram envolvidas em reestruturações, aquisições, fusões, *layoffs* e ajustamento interno com a finalidade de reduzir custos de trabalho e melhorar a competitividade. Perante esta realidade, as empresas adotaram medidas de flexibilidade numérica e funcional para melhor se adaptarem à mudança imposta pelos mercados. Estas alterações tanto dos mercados como das empresas tiveram o seu impacto ao nível individual dos trabalhadores, muitos foram expostos a tempo parcial involuntário, a contratos de trabalho temporários ou foram alvo de transformações involuntárias dos seus postos de trabalho, o que tem efeitos sobre a perceção de insegurança do emprego (PIE). Surgem um conjunto de motivos que tornam a problemática da insegurança do emprego relevante, como por exemplo: a forte competição nos mercados força as empresas a cortar nos custos de produção e como consequência a optarem por medidas de flexibilidade; os sucessivos períodos de recessão económica contribuem para o aumento do desemprego e para o crescimento de insegurança; a introdução de novas tecnologias leva a um menor uso do trabalho e assim as empresas optam por trabalhadores mais qualificados; a rápida reestruturação industrial (da manufatura para o serviço de produção) tem colocado em causa a estabilidade dos trabalhadores; as políticas governamentais de alguns países apostam na flexibilidade da Legislação de Proteção do Emprego (LPE). As razões apresentadas influenciam o funcionamento do mercado de trabalho e por sua vez têm impacto na PIE dos trabalhadores.

Em 2008, no seguimento da recessão nos EUA iniciada com a falência do banco *Lehman Brothers*, surgem alguns sintomas que preveem o início de uma nova crise na União Europeia (UE). Neste contexto, Portugal adotou um conjunto de medidas com a finalidade de superar a recessão económica. Perante a incapacidade da economia portuguesa em ultrapassar a recessão e respeitar o défice imposto pela UE, Portugal foi alvo da intervenção da Troika. Em maio de 2011, o governo português e a Troika (FMI, BCE, CE) assinaram o Memorando de Entendimento (MdE) composto por um conjunto de medidas a aplicar com o intuito de tornar o país mais competitivo internacionalmente. Tanto a recessão económica como a intervenção da Troika tiveram

o seu reflexo no mercado de trabalho, nas empresas e, por sua vez, influenciaram a PIE dos portugueses.

O presente estudo incidirá sobre a evolução e as determinantes da PIE durante o período de 2005 a 2015, em Portugal. Neste âmbito a pergunta de partida é: Quais os fatores que afetam a PIE e qual a sua evolução? As perguntas específicas são: Como se caracteriza a evolução da PIE em Portugal? Quais os fatores (características de emprego/mercado de trabalho/contexto organizacional) que mais influenciam a PIE dos portugueses?

Pretende-se alcançar os seguintes objetivos teóricos e empíricos:

- Analisar e caracterizar a PIE dos portugueses antes e depois do período de recessão económica e da intervenção da Troika, nos anos 2005, 2010 e 2015;
- Analisar o efeito da crise e da intervenção da Troika na PIE através da comparação dos dados referentes a Portugal de 2005 para 2010 e de 2010 para 2015;
- Identificar os determinantes que influenciam a PIE dos portugueses.

No seguimento dos objetivos apresentados pretende-se testar as seguintes hipóteses:

- A evolução observada da PIE entre os anos 2010 e 2015 difere da observada entre os anos 2005 e 2010;
- Quanto maior for a antiguidade do trabalhador na empresa menor é a PIE.
- O contrato de trabalho precário está associado a uma PIE mais elevada comparativamente ao contrato permanente.
- Trabalhar no setor privado está associado a uma PIE mais elevada comparativamente com o setor privado.
- A alteração do salário, nos últimos 12 meses, altera a PIE. Se a alteração do salário é positiva a PIE é mais baixa, se a alteração de salário diminui a PIE é mais elevada.
- O trabalho a tempo parcial está associado a uma PIE no trabalhador comparativamente com o trabalho a tempo inteiro.
- Caso a perceção do trabalhador seja positiva relativamente à possibilidade em ter novo emprego com condições similares a PIE será menor. A PIE será maior se a perceção do trabalhador for negativa.
- A presença sindical está associada a uma PIE mais baixa.

- Um emprego que assegure boas perspetivas de progressão na carreira está associado a uma PIE mais baixa.

- A reestruturação ou reorganização da empresa altera a PIE.

- As variáveis ligadas ao mercado de trabalho têm uma maior influência comparativamente com os fatores de contexto organizacional e as características do emprego;

O teste destas hipóteses será feito com base nos dados do *European Working Conditions Survey* (EWCS) referentes a Portugal nos anos de 2005, 2010 e 2015. O questionário EWCS é realizado nos países da UE e nos países que pertencem ao espaço europeu com uma periodicidade de 5 anos. A análise do MdE celebrado entre a Troika e o governo português permitirá identificar as alterações ao nível da LPE.

O presente trabalho encontra-se dividido em quatro capítulos, no primeiro capítulo o conceito da PIE será definido e serão identificadas as suas determinantes. No segundo capítulo haverá um enquadramento institucional e económico que abordará a recessão económica e a intervenção da Troika em Portugal e serão identificadas as medidas adotadas no MdE que influenciaram o mercado de trabalho e a LPE. Nesse capítulo será efetuada uma breve caracterização do mercado de trabalho em Portugal durante o período de 2005 a 2015, com a análise da evolução do tipo de contrato de trabalho assim como a evolução do ganho médio mensal por setor de atividade económica. No terceiro capítulo serão apresentadas as opções metodológicas a utilizar, o modelo de análise e respetivas hipóteses e as variáveis estudadas. O quarto capítulo será reservado à exposição dos resultados obtidos na análise descritiva e no modelo de regressão linear múltipla (MRLM) e assim descrever a evolução da PIE entre 2005 a 2015.

Este trabalho é relevante para perceber o impacto da recessão económica, de 2008 a 2015, na evolução da PIE em Portugal. A intenção será consciencializar o governo e as empresas para as práticas que podem despoletar uma deterioração da PIE.

Capítulo I – A percepção de insegurança do emprego: definição e determinantes

1.1. O conceito da percepção de insegurança do emprego e a sua evolução

Greenhalgh e Rosenblatt (1984) definem a PIE como a impotência percebida pelo indivíduo em manter a desejável continuidade numa situação em que o emprego está em risco. A PIE está associada à possibilidade da perda involuntária do emprego, pelo que se excluem as situações de mudança por opção. De acordo com os autores, a PIE é um conceito multidimensional composto pelas dimensões: ânsia de perder o emprego e impotência em contrariar essa ameaça.

A ânsia em perder o emprego pode ser originada por duas situações: pelo receio em perder o emprego e pelo receio em perder características do mesmo valorizadas pelo trabalhador. O receio em perder o emprego pode estar associado à indefinição da situação profissional, à perda temporária de emprego e à deslocalização para outra ocupação dentro da empresa. Enquanto que o receio em, mesmo quando se mantém a situação profissional, perder algumas características do emprego pode estar associado à progressão de carreira, ao salário, ao estatuto/autoestima, à autonomia e aos recursos. Greenhalgh e Rosenblatt (1984) referem que o declínio da organização ou da sua envolvente, a reorganização da empresa, as alterações tecnológicas e o perigo físico são as principais fontes de PIE.

A impotência em contrariar essa ameaça também é uma dimensão importante para a PIE e poderá assumir quatro formas: a ausência de proteção, associada à proteção coletiva (sindicatos), aos sistemas de reforma e ao tipo de contratos; a existência de expectativas pouco definidas; a cultura da organização que influencia a percepção do trabalhador relativamente à impotência em manter a desejada continuidade; os processos de despedimentos na empresa e a forma como influenciam o trabalhador.

Os autores acima referidos criam um modelo multidimensional composto por 5 componentes: a gravidade da ameaça tanto em perder o emprego como em perder algumas características do mesmo; a importância de cada característica do emprego para o indivíduo; a percepção da ameaça de acontecimentos que possam afetar negativamente

o emprego do indivíduo; a importância atribuída a cada uma das componentes; a impotência em contrariar a ameaça identificada nas anteriores componentes.

Neste sentido, Greenhalgh e Rosenblatt (1984) criam uma fórmula que permite quantificar a PIE: Percepção de insegurança do emprego = $[(\sum \text{importância das características de emprego} \times \text{probabilidade em perder características do emprego}) + (\sum \text{importância da perda de emprego} \times \text{probabilidade de perder o emprego})] \times \text{percepção da impotência em contrariar a ameaça}$. Se cada uma das dimensões tiver um impacto insignificante, a PIE também o será. As diferenças contextuais de cada trabalhador (capacidade de controlo, situação de continuidade; orientações de trabalho; competências e a necessidade de segurança), a confiança do trabalhador referente à sua dependência em relação ao emprego atual e situação económica e, por último, o apoio social assumem o papel de variáveis moderadoras.

De acordo com a OCDE *Employment Outlook* – Cap. 5 (1997), a PIE é determinada por uma complexa mistura de considerações objetivas e subjetivas, o que dificulta a sua quantificação. Aponta algumas considerações objetivas como o ambiente macroeconómico, a taxa de desemprego do país ou região assim como as instituições do mercado de trabalho como influenciadoras da PIE. Segundo a OCDE (1997) um modelo composto por multivariáveis garante uma maior precisão para avaliar a PIE, no qual poderão ser incluídas variáveis como género, idade, setor de atividade, ocupação profissional e educação. A PIE varia consoante o trabalhador, sendo relevante o género, idade, nível de educação, ocupação profissional e o setor de atividade.

Constata-se que o crescimento da PIE será influenciado pela perda esperada no que diz respeito ao trabalho atual e respetivo rendimento. Por este motivo, a OCDE (1997) elabora uma fórmula que pretende explicar a PIE através da função da perda esperada tanto do emprego atual como do rendimento atual. A função “Perda esperada do emprego atual¹” é composta pela relação entre as seguintes variáveis: o valor do emprego atual e a dependência do salário / outros benefícios atuais; a probabilidade em perder o emprego atual; o valor da incerteza do que irá acontecer. Ao analisar a “Perda esperada do rendimento atual²” equacionam-se as seguintes componentes: a

¹*Perda esperada (do emprego atual)* = $V_j - [sVF + (1-s) V_j] = s(V_j - VF)$

V_j – valor do emprego atual; V_s – valor do emprego atual acabar; s – probabilidade em perder o emprego atual; V_f – valor da incerteza do que irá acontecer;

probabilidade do emprego atual acabar; o valor do emprego atual e dependência do seu rendimento; a probabilidade de arranjar novo emprego; o valor de procurar o próximo emprego e o valor de estar sem trabalho. Verifica-se que a perda esperada (do emprego atual e do rendimento atual) e a insegurança de emprego aumentam quando: a probabilidade do emprego atual acabar aumenta (como $V_j > V_f$); a probabilidade de arranjar novo emprego diminui ($V_n > V_u$); o valor de procurar novo emprego diminui; o valor de estar sem trabalho diminui; o valor do emprego atual aumenta.

A PIE depende das consequências da saída, da obtenção de novo emprego, das características do novo emprego assim como da eventual experiência vivenciada de desemprego.

Os autores Sverke e Hellgren (2002) constroem o modelo de PIE, no qual a descrevem como uma experiência subjetiva e um fenómeno multidimensional. A PIE surge como o resultado da interação entre uma situação objetiva e as características subjetivas do indivíduo, o que desencadeia consequências para o bem-estar e atitude do trabalhador a nível individual e organizacional. No modelo, definem como situações objetivas as características do mercado de trabalho, a mudança organizacional, o contrato de emprego e o futuro incerto da organização. As características subjetivas estão associadas à percepção de empregabilidade, à percepção de controlo, à responsabilidade familiar e à necessidade de segurança. Esta interação influencia as duas dimensões da PIE: a ameaça de perda do emprego e a ameaça em perder algumas das características do mesmo. A PIE não pode ser analisada como uma consequência inerente e inevitável do *downsizing* da organização, da mudança estrutural, do ajustamento da empresa para a flexibilidade, pois consideram que este fenómeno será, também, influenciado pelas situações subjetivas referidas. As consequências negativas refletidas no bem-estar e atitude do trabalhador podem ser atenuadas por variáveis moderadoras: as diferenças individuais, a percepção de justiça e o apoio social, no qual destacam a importância dos sindicatos.

Whitte (2005), tendo como base o estudo de Greenhalgh e Rosenblat (1984), relaciona o conceito de PIE com o de segurança do emprego. Com efeito, a segurança

$$2 \text{ Perda esperada (do rendimento atual)} = s(V_j - rVN - (1-r)VU)$$

r – probabilidade em arranjar outro emprego; V_n – valor em procurar o próximo emprego; V_u – valor de estar sem trabalho;

do emprego é constituída por regras e medidas que protegem o trabalhador no emprego perante uma situação de despedimento ou de instabilidade económica (Lazear, 1990).

Whitte (2005) considera que a insegurança do trabalhador resulta da discrepância entre a situação desejável e a percebida relativamente à segurança do emprego. Constatam, também, que a PIE afeta uma minoria significativa de trabalhadores e apresenta consequências negativas tanto ao nível do bem-estar individual assim como das atitudes e comportamentos organizacionais. A PIE resulta de mudanças económicas extremas na maior parte dos países, sendo que a tendência no futuro consistirá no seu crescimento.

Hur e Perry (2016) consideram que o modelo multidimensional criado por Greenhalgh e Rosenblatt (1984) enfatiza demasiadamente a componente de PIE ao focar-se nas preocupações subjetivas de ameaça de perda do emprego e de incapacidade em contrariar essa situação. Para os autores referidos, a definição da PIE, de Greenhalgh e Rosenblatt (1984) é problemática por reduzir a capacidade do constructo para avaliar as influências objetivas e institucionais da segurança do emprego, o que aumenta a imprecisão nos resultados. A introdução no modelo existente de regras institucionais e do conceito de segurança objetiva do emprego contribui para uma maior precisão. A segurança cognitiva do emprego consiste na percepção do trabalhador relativamente à força das regras institucionais associadas ao emprego. Constatam que a implementação de regras institucionais contribui para o aumento da percepção de segurança do emprego no indivíduo que, por sua vez, influencia a motivação do indivíduo e a sua performance no trabalho. As componentes mencionadas encontram-se interligadas e têm como envolvente um conjunto de instituições como: a força de sindicato público e privado; a percepção dos *stakeholders* sobre a performance do setor público e, por último, as normas do setor público sobre a segurança do emprego.

Gallie et al. (2016), seguindo a teoria apresentada por Greenhalgh e Rosenblatt (1984), atribuem duas dimensões à PIE: *Job tenure insecurity* e *Job status insecurity*. O *Job tenure insecurity* está associado ao receio em perder o emprego e o *Job status insecurity* consiste no receio em perder características consideradas como importantes pelo trabalhador, mesmo quando se mantém ativo.

Mencionam três fatores que podem influenciar a PIE: características do emprego (contrato e classe/ocupação profissional), natureza das condições do mercado de trabalho e, por último, o contexto organizacional. Consideram que os estudos anteriores

sobre esta problemática concentram-se na dimensão *Job tenure insecurity* e por isso os dois primeiros fatores apresentados têm sido mais destacados. O 3º fator, contexto organizacional, está associado ao *Job status insecurity*. De acordo com Gallie et al. (2016) esta dimensão tem ganho um maior destaque nos últimos anos (desde 2012) perante a PIE. O contexto organizacional pode abranger a introdução de tecnologias, reestruturação da empresa, práticas de recursos humanos e participação consultiva do trabalhador (coletiva ou individual).

1.2. Fatores determinantes da percepção de insegurança do emprego

1.2.1. A percepção de insegurança do emprego e as características do emprego

As características do emprego, mais concretamente a classe/ocupação profissional e o tipo de contrato, surgem como fatores capazes de influenciar a PIE. Gallie et al. (2016) consideram que os trabalhadores podem-se sentir vulneráveis devido ao tipo de contrato e classe/ocupação profissional que possuem. Constatam que os trabalhadores com contrato de trabalho temporário ou de termo certo apresentam uma maior preocupação relativamente à estabilidade do emprego comparativamente com os trabalhadores com contrato de trabalho permanente.

McOrmond (2004) ao analisar as novas tendências do tipo de trabalho, no período de 1991 a 2003, nos países Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Reino Unido e EUA, verifica a crescente utilização do contrato de trabalho temporário. Esta tendência também se observa a nível europeu, principalmente na faixa etária dos 16 aos 24 anos, não existindo uma diferença relevante entre o género feminino e masculino.

A precariedade do emprego provoca insegurança económica para o indivíduo e respetivos dependentes. Produz no indivíduo incerteza e insegurança devido à incapacidade em planear o futuro, o que poderá despoletar frustrações e PIE. O trabalhador com contrato de trabalho precário apresenta uma maior PIE devido à incerteza em manter o emprego por falta de delimitações de ofício e qualificações de trabalho (Kalleberg, 2009).

Em relação à classe/ocupação profissional, os autores da OCDE Employment Outlook (1997) referem que a PIE é mais elevada nos trabalhadores *blue-collar* comparativamente aos trabalhadores *white-collar*. Verificam que no setor público a PIE é baixa, e que será mais elevada no setor de atividade da indústria do que nos serviços.

Esta tendência é confirmada por Gallie et al. (2016), as classes/ocupações profissionais mais baixas estão mais suscetíveis a elevada PIE. No entanto referem que, desde 2012, a diferença relativamente à PIE entre classe/ocupação profissional (mais qualificadas e menos qualificadas) se esbate.

Nos estudos efetuados por Cheng e Chan (2008), nos quais analisam as variáveis idade, género e anos de empresa e o seu impacto na PIE e as consequências associadas ao emprego e saúde, constata-se que: a relação entre a insegurança do emprego e a intenção de mudança do trabalhador é mais forte entre os trabalhadores com menos tempo de empresa do que entre trabalhadores com mais tempo de empresa. A opção pela mudança de emprego será frequente em trabalhadores com menor estabilidade que pretendem evitar a insegurança de emprego e apresentam uma menor ligação psicológica com a empresa. Os trabalhadores mais velhos apresentam uma menor perspetiva de mobilidade ocupacional e por isso são mais suscetíveis à crise económica, pelo que são mais dependentes do emprego atual e por isso reagem mais à insegurança do emprego; os anos de empresa e a idade não têm impacto na insegurança do emprego quando se analisa a satisfação do emprego, de compromisso organizacional e desempenho no emprego. A intenção de mobilidade ocupacional tem uma relação especial com a insegurança do emprego; o tempo do trabalhador na empresa e a idade têm efeitos moderadores na relação entre a insegurança no emprego e a intenção de mobilidade, no entanto não há qualquer relação entre a insegurança do emprego e a satisfação no emprego, compromisso organizacional e desempenho do emprego. Nos trabalhadores com mais anos de empresa e, por isso com maior envolvimento e compromisso com a empresa, há uma correlação negativa entre a insegurança do emprego e a saúde. Esta relação negativa não existe nos trabalhadores com menos tempo de empresa, no entanto estão mais vulneráveis à ameaça de perda de emprego; constata-se que no momento do estudo não se evidenciou diferença entre homens e mulheres relativamente à insegurança do emprego. De acordo com os autores, em estudos anteriores verificava-se que as mulheres tinham uma menor mobilidade ocupacional comparativamente com os homens. Nos últimos anos esta realidade alterou, constata-se que as mulheres apresentam um maior compromisso profissional, as oportunidades profissionais são superiores pelo que a diferença de mobilidade ocupacional esbate-se.

1.2.2. A percepção de insegurança do emprego e o contexto organizacional

Aos fatores que influenciam a PIE, Gallie, et al. (2016) introduzem o contexto organizacional. Possíveis alterações no contexto organizacional como por exemplo: a implementação de novos métodos tecnológicos e de novas práticas de gestão de recursos humanos podem despoletar reduções de trabalhadores e surgir no contexto de fusão e aquisição de empresas. A reestruturação organizacional não é forçosamente associada a um período de recessão económica ou de défice de performance da empresa, sendo que também poderá ser decidido pelo empregador perante um período de prosperidade.

Os autores verificam que as alterações no contexto organizacional influenciam as duas dimensões da PIE, *job tenure insecurity* e *job status insecurity*. Quando a alteração no contexto organizacional implica a redução de trabalhadores, aumenta o receio em perder o emprego, *job tenure insecurity*. A implementação de novas práticas de recursos humanos e de reestruturações que possam alterar a divisão de trabalho, por norma, aumenta o receio em perder características valorizadas pelo trabalhador, *job status insecurity*.

Constata-se que o recurso a sindicato e a participação coletiva pode reduzir os efeitos de ansiedade e, assim, diminuir a PIE perante alterações do contexto organizacional.

Segundo Silva e Vergara (2003), perante uma mudança organizacional o trabalhador deve ser envolvido na construção da nova realidade da empresa. O seu papel deve ultrapassar o de agente, signatário de contrato de trabalho que o obriga a um conjunto de deveres e atribui um conjunto de direitos, para o papel de ator ativo, pois irá contribuir para o sucesso das mudanças organizacionais implementadas. A mudança organizacional pode despertar no trabalhador comportamentos de natureza contraditória como clareza vs incerteza e emoções individuais vs ação organizacional (Vince e Broussine 1996).

Num contexto de mudança organizacional, o trabalhador pode desenvolver mecanismos de resistência provocados: pela ansiedade e perda de segurança inerente ao medo do desconhecido; pelo receio das implicações da mudança respeitante à perda de responsabilidade e autoridade como consequência de perda de status, de direitos e privilégios conforme posteriormente defendido por Gallie, et al. (2016); pelo receio de não possuir as habilitações e competências suficientes para se adaptar de forma eficaz e

rápida à mudança organizacional; por entender a mudança como uma represália a ações passadas ou devido ao desempenho passado, à ameaça de perda de amigos, contratos e alianças (Kets de Vries e Balazs 1999).

Cesário e Feijão (2014) consideram que uma PIE elevada será frequente durante os próximos anos devido ao ritmo acelerado da mudança organizacional.

1.2.3. A perceção de insegurança do emprego e o mercado de trabalho

Segundo a OCDE *Employment Outlook* (1997), as condições do mercado de trabalho influenciam a perceção do trabalhador relativamente à PIE. Perante o risco de perda de emprego ou de características do mesmo, o trabalhador tem receio de não apresentar as habilitações e características que o tornem competitivo no mercado de trabalho. Ao analisar as fórmulas Perda Esperada (emprego atual¹ e rendimento atual²) verifica-se que as variáveis envolvidas poderão ser afetadas por períodos de recessão económica. Por exemplo, a perceção do indivíduo relativamente ao tempo de procura de novo emprego com características desejáveis estará interligado com o que o mercado de trabalho tem para oferecer, que por sua vez está condicionado ao ciclo económico. Na ótica do mercado de trabalho, segundo o relatório da OCDE (1997) também se deve equacionar a influência das respetivas instituições, a LPE e o papel dos sindicatos ou participação coletiva.

A perspetiva de que a redução dos custos de despedimento contribui para a redução do desemprego intensifica a flexibilidade do mercado de trabalho e, consequentemente, um aumento de rotatividade no desemprego (Kugler (2004)). Conforme referido por McOrmond (2004), existe uma maior tendência para o recurso a tipos de contrato de trabalho temporário, o que será um sintoma de um mercado de trabalho mais flexível.

De acordo com Sultana (2012), desde a década de 90 que os países europeus têm optado por uma legislação menos rígida de proteção ao emprego, o que permite uma maior flexibilidade ao empregador para contratar ou demitir trabalhadores e assim fazer o ajustamento na sua empresa em função das respetivas necessidades.

Segundo Keune (2015), perante um mercado de trabalho cada vez mais flexível, os sindicatos são menos capazes de moderar os seus efeitos e atenuar a PIE. Devido a uma diminuição de adesão aos sindicatos a nível geral, constata-se que uma boa parte dos trabalhadores em situação precária não se encontram sindicalizados e por este

motivo não constituem uma prioridade. Também se verifica que, devido à pouca adesão aos sindicatos, estes perderam força perante alterações de legislação e imposições do mercado de trabalho.

Os estudos mostram que o impacto de condições desfavoráveis do mercado de trabalho, por exemplo: o período de recessão económica, a alteração da legislação de proteção ao emprego, a elevada taxa de desemprego e a experiência passada de desemprego do indivíduo, etc, contribuem para o aumento da PIE (Gallie et al., 2016).

O mercado de trabalho em Portugal caracteriza-se por ser segmentado, sendo de prever que a PIE dos trabalhadores com contrato de trabalho a termo e temporário seja tendencialmente mais elevada comparativamente a trabalhadores com contrato de trabalho permanente (OCDE, 2017).

Capítulo II – Enquadramento institucional e económico

2.1. A recessão económica e a intervenção da Troika

2.1.1. O Memorando de Entendimento

No seguimento da crise originada nos EUA em 2007, a UE receia a extensão da recessão económica no seu espaço pelo que recorre a um conjunto de medidas aplicáveis a todos os países do espaço europeu.

Ao longo deste processo, a UE adota um conjunto de medidas com o intuito de atenuar os efeitos da recessão económica que ocorrem em 3 fases distintas: a fase financeira (de março a dezembro de 2008); a fase expansionista (a partir de dezembro de 2008) e, por último, a fase da austeridade (a partir de fevereiro de 2010). Cada uma das fases referidas tem o seu reflexo e efeito nas políticas nacionais de cada país europeu, nomeadamente em Portugal.

Perante a recessão económica, em reunião de outubro de 2008 apela-se à importância de uma ação conjunta e coordenada dos países europeus de forma a melhorar o funcionamento do sistema financeiro e assegurar o financiamento da economia para garantir o crescimento e o emprego com o intuito de atrair novos investimentos e melhorar a competitividade. Neste sentido, em ação conjunta com os Estados-Membros, são definidas medidas capazes de preservar a estabilidade do sistema financeiro, de apoiar instituições financeiras para evitar falências e colapsos financeiros. A sua implementação terá a supervisão e o acompanhamento dos bancos centrais pelo que se pretende assegurar a liquidez às instituições financeiras através de financiamento e de recursos de capital para que continuem a financiar normalmente a economia.

Em Portugal, as orientações europeias definidas em Conselho Europeu de outubro de 2008 materializaram-se através da “Iniciativa de Reforço da Estabilidade Financeira” que visava o reforço do sistema financeiro.

Em Conselho Europeu de dezembro de 2008 constata-se que a crise assume contornos económicos, sendo que a estratégia a implementar pelos Estados-Membros passa pelo apoio à atividade económica e ao emprego. Neste contexto foi traçado um Plano Europeu de Recuperação Económica que visava a expansão da procura e consequentemente implicava o aumento de gastos públicos, de reduções da carga fiscal e das contribuições para a segurança Social, contemplava medidas de apoio direto a

famílias e pequenas e médias empresas (PME). Estes planos foram concebidos com o objetivo de impulsionar a criação de emprego e o crescimento.

As orientações europeias em Portugal traduziram-se na implementação do documento “Iniciativa para o Investimento e o Emprego” (Lei n.º 10/2009 de 10 de março) composta por um conjunto de iniciativas com o intuito de contrariar o ciclo recessivo económico, assim como por medidas de resposta à recessão existente ao longo de 2008. De acordo com o Art. 2º da Lei N.º 10/2009 de 10 de março, “O Programa IIE visa promover o crescimento económico e o emprego, contribuindo para o reforço da modernização e da competitividade do País, das qualificações dos Portugueses, da independência e da eficiência energética, bem como para a sustentabilidade ambiental e promoção da coesão social “.

Em 2010, com a necessidade de manter a estabilidade financeira no espaço europeu inicia-se a fase da austeridade, aos Estados-Membros exige-se disciplina e limites orçamentais (Conselho Europeu de março de 2010).

Com o intuito de assegurar a estabilização orçamental, em Portugal adotam-se sucessivos Programas de Estabilidade e Crescimento (PEC I, PEC II e PEC III). Com o objetivo de reduzir o défice orçamental, o PEC I apostava em medidas de contenção de despesa como por exemplo ao nível de custos com pessoal (função pública), de despesas sociais assim como em medidas que permitissem um crescimento de receitas através de redução de deduções e benefícios fiscais, de introdução de outras fontes de reforço de receitas. Com a finalidade de fortalecer e acelerar a redução do défice excessivo e o crescimento da dívida pública é implementado o PEC II com mais medidas para aumentar as receitas e reduzir as despesas. Ao não surtir os efeitos desejados, implementa-se o PEC III, no qual segundo Costa e Caldas (2013), destacam-se as medidas que apelam ao corte nas remunerações e congelamento de pensões dos funcionários públicos, o aumento das taxas de IVA e das contribuições dos trabalhadores para a Caixa Geral de Aposentações.

A não eficácia da aplicação do PEC I, PEC II e PEC III conduz à intervenção financeira, sendo que será neste contexto que surge o MdE. Com a aplicação do MdE pretende-se alcançar uma consolidação orçamental e retomar a competitividade externa, pelo que se aposta em medidas de desvalorização interna que afetam a proteção no emprego e no desemprego.

O MdE foi elaborado e estruturado num contexto de fraco crescimento económico, fraca produtividade, perda crescente de competitividade e aumento do endividamento (externo e público) que persistia em Portugal. A compatibilização entre a consolidação orçamental e o crescimento seria alcançada pela desvalorização interna através da redução dos salários nominais e da reforma do mercado de trabalho. Nesta perspetiva, a redução dos salários nominais permitiria a recuperação da competitividade através das exportações de bens e serviços e da contração da procura interna alcançada pela consolidação orçamental. A reforma do mercado de trabalho, orientada para a sua flexibilização e redução de proteção laboral, definida pelo MdE, seria outro instrumento utilizado para alcançar os objetivos acima mencionados (Caldas e Costa, 2013).

Blanchard (2007) define o crescimento da produtividade em Portugal como anémico e considera que a causa está no desfasamento entre o crescimento lento e o défice orçamental elevado. Como Portugal está integrado na moeda Euro, a deflação cambial não pode ser a solução para ultrapassar o crescimento de produtividade anémica sendo que o caminho passa pela redução dos salários nominais e do preço de produção de bens não transacionáveis (vendidos em mercado interno) e manter o preço de produção de bens transacionáveis (vendidos em mercado internacional). Por este motivo, acredita que a solução para o aumento da produtividade consiste em ultrapassar este problema através da adoção de medidas de desvalorização interna que visem a redução dos salários nominais, de outros custos salariais das empresas assim como adotar políticas fiscais.

O Fundo Monetário Internacional (FMI) adota a teoria de Blanchard (2007) considerando que a adoção de medidas de desvalorização interna permitem fortalecer a competitividade externa de um país, devido à impossibilidade em recorrer à desvalorização cambial. O ajustamento orçamental através de medidas com forte impacto recessivo pela redução das estruturas de custo das empresas, e não somente pela oferta, pode contribuir para uma maior competitividade externa (Costa e Caldas, 2013).

Alesina e Ardagana (2010) também defendem a desvalorização interna como a solução mais eficaz para um país restabelecer a competitividade. Neste sentido, consideram que o ajustamento orçamental através da redução do número de funcionários públicos e do valor do seu salário pode contribuir para o aumento da competitividade de um país, assumindo que este ajustamento pode ter um efeito

expansivo na economia. Por este motivo, defendem que a diminuição da oferta de emprego no setor público obriga a uma maior procura no setor privado, o que em conjunto com a diminuição dos salários do setor público diminui a capacidade reivindicativa dos sindicatos, tanto no setor público como no privado. Estas medidas levariam à diminuição dos salários praticados e, conseqüentemente a um aumento de lucros, de investimento e de competitividade.

A legislação de proteção ao emprego é percecionada como sendo dispendiosa, burocrática, pesada para o empregador e caso seja rigorosa apresenta um impacto negativo na produtividade e emprego (Clauwaert, S. e Schoman, I., (2012)).

No mercado de trabalho os principais objetivos do MdE incidem na redução do risco de desemprego de longa duração, na reforma da legislação da LPE com a finalidade de combater a segmentação do mercado de trabalho, na promoção da criação de emprego e da transição de trabalho entre setores, atividades e empresas, e no incentivo de uma evolução do custo de trabalho que proporcione mais criação de emprego e competitividade. Neste contexto, esclarece-se que as reformas previstas para a legislação do trabalho e de Segurança Social seriam efetuadas após consulta dos parceiros sociais e em concordância com a Diretiva Comunitária e com os direitos fundamentais no trabalho. As medidas anticrise e as reformas de legislação laboral afetam, diretamente e indiretamente, direitos sociais e fundamentais, sendo que o objetivo está em contrariar a segmentação do mercado de trabalho e adotar medidas de criação de emprego para facilitar o seu ajustamento (Clauwaert e Schomann, 2012).

O MdE (2011) define as medidas a adotar para cada área que permitem alcançar, de forma gradual, os objetivos previstos.

Com a execução do MdE, Costa e Caldas (2013) referem que houve uma subestimação do efeito recessivo das medidas de estabilização orçamental pelos governos em funções. Como consequência da recessão inesperada não há a evolução esperada tanto das receitas como das despesas públicas e assiste-se à contração do défice externo devido à redução das importações. A redução das importações impõe quebras súbitas do investimento e o não crescimento das exportações como consequência da compressão dos custos salariais. Quando o défice é superior ao previsto, os orçamentos subsequentes preveem cortes de maior dimensão para que seja possível cumprir a meta inicial ou já ajustada no final de cada ano.

2.2. A Legislação de Proteção do Emprego

2.2.1. A Legislação de Proteção do Emprego e o Memorando de Entendimento

Estavam previstas no MdE, um conjunto de medidas categorizadas nas três principais áreas: Medidas de Proteção Social (eliminação ou de redução do nível e, ou, de proteção social); Medidas de índole tributária e, por último, medidas de natureza laboral. Dentro das medidas de natureza laboral, os objetivos anteriormente definidos para a rubrica do mercado de trabalho no MdE (2011) serão atingidos com a implementação de reformas e ajustes de critérios nas prestações de desemprego, na Legislação de Proteção ao Emprego, Regimes dos Tempos de Trabalho, Fixação de salários e competitividade, Políticas Ativas de Emprego.

No que diz respeito à compensação por cessação de contrato de trabalho assiste-se a uma redução dos dias contabilizados para esta finalidade de 30 para 10 por cada ano de antiguidade para os novos contrato de trabalhos sem termo. O mesmo se aplica para os contratos de trabalho a termo havendo a distinção entre contratos a termo inferiores e superior a 6 meses. Verifica-se uma redefinição de despedimento através da introdução de ajustamentos aos casos de despedimentos individuais com justa causa previsto no contrato de trabalho, tendo em vista combater a segmentação do mercado de trabalho e aumentar a utilização de contratos sem termo. Com as alterações previstas será possível o despedimento por inadaptação sem introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho. Em contrapartida, a existência de uma ordem pré-estabelecida de antiguidade nos despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho deixa de ser aplicável, no entanto o empregador tem de definir um conjunto de critérios alternativos e não discriminatórios.

Relativamente à fixação de salários e de competitividade, está definido no MdE (2011) a evolução do salário em concordância com os objetivos da promoção da criação de emprego e da melhoria da competitividade das empresas para que seja possível corrigir o desequilíbrio macroeconómico. Neste contexto, há uma redefinição dos critérios para a extinção das convenções coletivas sendo considerada a representatividade das partes e implicações da extensão. O governo também propõe a evolução salarial em consonância com a produtividade das empresas.

Numa análise às medidas de índole laboral implementadas com o MdE, Leite e Costa et al. (2013) constataam que a tendência para aumentar os processos de flexibilização empresarial surge com frequência num contexto de recessão económica.

Nestes processos de flexibilização alinham-se medidas temporárias, que incidem no tempo de trabalho e existência de contrato de trabalho atípico, e medidas permanentes associadas à flexibilização das regras de despedimento ou com a alteração no sistema das relações laborais e de negociação coletiva. Referem, também, que as reformas previstas no MdE (2011) proporcionam o aparecimento de algumas questões controversas como a desvalorização salarial, retrocessos nos tempos de trabalho e a flexibilização do mercado de trabalho. Durante o período de implementação do MdE assiste-se a uma desvalorização progressiva dos salários através de cortes salariais, previstos nos vencimentos dos funcionários públicos anteriormente definidos, o que despoleta uma penalização de classes sociais, nomeadamente a classe média, assim como a supressão dos subsídios de férias (2012 e 2013).

Para Leite e Costa et al. (2013) as medidas propostas pelo MdE na LPE que estão na origem da Lei N.º 23/2012, novo Código de Trabalho, representam uma alteração histórica e um determinante símbolo de retrocesso social por implicar a transferência dos rendimentos dos trabalhadores para os empregadores, sendo possível pela desvalorização salarial e aumento do tempo de trabalho. Há, também, a anulação de normas de convenções coletivas assim como contratos individuais de trabalho (autonomia contratual). As alterações ao novo Código de Trabalho representam o empobrecimento material, devido à redução de rendimentos obtidos com a mesma quantidade de trabalho, assim como de desconsideração com o trabalhador ao implementar normas que provocam algum tipo de constrangimento psicológico no próprio quando surpreendido por momentos de maior fragilidade associado ao acesso ao emprego, risco de perda de emprego. Segundo Leite e Costa et al. (2013) as alterações previstas no novo Código de Trabalho referente à mobilidade funcional, mobilidade geográfica, e a não renovação de contrato a termo são alguns dos exemplos de normas que demonstram desconsideração com o trabalhador.

Por sua vez, Autor (2003) considera que uma LPE rigorosa contribui para o aumento do recurso ao trabalho temporário e assim para uma maior segmentação do mercado de trabalho e uma maior perceção de insegurança por parte dos trabalhadores.

2.2.2. A relação entre a Legislação de Proteção do Emprego e o mercado de trabalho

O indicador de proteção do emprego da OCDE (LPE) é calculado com base na análise da regulamentação da contratação (por ex.: proteção de grupos vulneráveis,

normas para a utilização da contratação de trabalho temporário e a termo, requisitos de estágios) e do despedimento (por ex.: redundância de procedimentos, de períodos de pré-notificação e pagamentos de indemnização por despedimento, requisitos específicos para despedimento coletivo e esquemas de trabalho de curta duração). As instituições que asseguram a proteção do emprego são sobretudo a legislação relativa ao trabalho e os acordos de negociação coletiva (OCDE, 2004).

A LPE é o mecanismo que assegura o equilíbrio de negociação na relação laboral, que obriga as empresas à proteção do emprego. A ausência de LPE iria provocar ruturas na relação laboral pelo que compete ao Estado suprir esta lacuna e assegurar o seu ajustamento (Centeno e Novo, 2013).

O indicador da LPE para os contratos regulares considera os seguintes pontos: a exigência dos procedimentos para iniciar o despedimento, a exigência de pagamentos, a probabilidade de reintegração nos casos de despedimento injusto (OCDE, 2017).

Em Portugal, a segmentação do mercado de trabalho caracteriza-se pela diferença da LPE praticada nos contratos permanentes e nos contratos a prazo e temporários. Esta segmentação está associada a uma reduzida probabilidade de conversão de contrato a prazo para contrato permanente, reduzindo assim para os trabalhadores temporários os incentivos em investir nas competências específicas da empresa, aumentando o *stress* laboral e reduzindo a motivação. Na ótica do empregador, a segmentação do mercado de trabalho aumenta os custos de rotatividade e de recrutamento, assim como baixa a produtividade e, reduz a motivação para investir nos trabalhadores mais capazes sendo que devido aos elevados custos tem de manter trabalhadores com menos capacidades, o que terá as devidas repercussões na produtividade (OCDE, 2017). A existência de uma maior proteção dos contratos permanentes incentiva as empresas a recorrerem à utilização de contratos temporários e a prazo que asseguram a margem de ajustamento salarial e do emprego (Centeno e Novo, 2013).

No estudo da OCDE (2017), constata-se que na última década a alteração com mais impacto no mercado de trabalho está associada a regulamentação do recurso a contrato de natureza temporária, com um crescimento ao nível europeu. Esta alteração está associada à possibilidade em manter estável a proteção dos trabalhadores com contratos de trabalho permanente, pois permite a aplicação de medidas flexíveis para os restantes trabalhadores menos protegidos.

Lazear (1990) constatou que quando a alteração de LPE passa da não exigência de indemnização por despedimento para a exigência do pagamento de 3 meses para os trabalhadores com 10 anos de serviços há uma redução do rácio da população empregada de pelo menos 1% no caso dos Estados Unidos da América (E.U.A.) Ao nível teórico há uma relação positiva entre a exigência de pagamento de indemnização e a taxa de desemprego; a dificuldade de encontrar novo emprego com condições semelhantes desencoraja os trabalhadores.

De acordo com a OCDE (2017), Portugal é o país que apresenta uma maior rigidez da LPE quando se trata de despedimento com contrato de trabalho regular. Nos contratos de trabalho a termo e temporários não se verifica tanta rigidez, por isso constata-se que há diferença entre estes trabalhadores e os que apresentam contratos de trabalho regulares. As alterações à legislação laboral praticadas nos anos de 2011 a 2014 reduzem a diferença entre trabalhadores com contrato de trabalho temporário e a termo e o contrato de trabalho permanente, que poderá a longo termo afetar a produtividade e o crescimento. Uma das características da legislação laboral portuguesa reside na rigidez referente ao despedimento justo dos contratos regulares, que dificulta os empregadores despedirem trabalhadores com contratos regulares. Com o MdE (2011) é introduzida na legislação laboral a possibilidade de despedir por inadaptação desde que o empregador forneça formação e período de transição e que não haja outro emprego adequado. Foram, também, introduzidas alterações das regras de despedimento por extinção do posto de trabalho ditando o fim da regra da senioridade; no entanto o empregador deve verificar que não existe outra função na qual possa integrar o trabalhador.

2.3. O Mercado de Trabalho em Portugal durante o período 2005 – 2015

O período da recessão económica e a intervenção da Troika vão impulsionar a adoção de medidas que permitem um mercado de trabalho mais flexível, o que terá o seu impacto ao nível dos salários praticados aos recém-contratados assim como aos tipos de contrato adotados.

O ajustamento do mercado de trabalho envolve alterações ao nível da composição do emprego e da distribuição e do nível das remunerações. Em Portugal, este ajustamento caracterizou-se por uma queda contínua do emprego até final de 2013,

que se refletiu no aumento do desemprego assim como uma alteração salarial de acordo com o período económico recessivo.

Segundo Centeno e Novo (2013), num mercado de trabalho segmentado (contrato de trabalho permanentes versus temporários e a prazo), perante um aumento de proteção do emprego nos contratos de trabalho permanentes, assiste-se a um ajustamento dos salários dos trabalhadores com contratos a prazo e temporário. Constatam-se que há uma perda salarial para os novos contratos e a ausência de perdas salariais para os trabalhadores com maior antiguidade nas empresas. O aumento do prémio salarial para os empregos permanentes é consistente com o reduzido papel do salário como mecanismo de incentivo para os trabalhadores a prazo. O rápido ajustamento dos salários ao aumento da proteção do emprego é o complemento em termos de preço do ajustamento observado nos fluxos, isto é, uma maior rotatividade corresponde a salários mais baixos.

Ao nível empresarial aposta-se no ajustamento dos custos salariais, possível através da rotação de trabalhadores e, ou, da remuneração dos trabalhadores que permanecem na empresa. Esta redução salarial pode estar associada a um menor número de horas trabalhadas e de pagamento de trabalho suplementar, quer pela diminuição da remuneração permanente ou de componentes não permanentes. Numa primeira fase as empresas optam pelo congelamento de salários e manter o número de empregados, no entanto perante a queda continuada da procura tendem a reduzir os custos de trabalho através de cortes nas remunerações, redução do emprego e substituição de trabalhadores, privilegiando os que apresentam remunerações mais baixas.

Com efeito, verifica-se que nas empresas onde se assistiu à rotatividade de trabalhadores (contratação e separações em simultâneo), a remuneração média dos trabalhadores que entraram em 2012 foi mais baixa em cerca de 110,00€ ou 11% comparativamente com as remunerações dos trabalhadores que saíram das empresas em 2011 (Banco de Portugal, 2011). Os salários dos recém-contratados apresentam uma maior sensibilidade ao ciclo económico (Martins e Portugal, 2014). A existência de salários internos (salários praticados na empresa) e de salários externos (salários praticados no mercado de trabalho) influencia a definição de salários de entrada pela empresa. As empresas podem optar por não negociar salários de entrada acima dos limites mínimos definidos pela contratação coletiva; os salários internos praticados pela empresa apresentam forte influência na definição dos salários de entrada; a previsão

pelas empresas de uma almofada salarial pode ter um impacto positivo em situações de crise porque permite um ajustamento salarial. A almofada salarial consiste na diferença entre o salário contratual e o salário praticado (Cardoso e Portugal, 2005). Na determinação do salário do novo trabalhador tem o seu peso a estrutura salarial da empresa, o salário interno e externo e o salário mínimo (Martins e Portugal, 2014).

2.3.1. Evolução do emprego por tipo de contrato (2005-2015)

Para estudo da evolução do emprego por tipo de contrato serão analisadas tabelas referentes a Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato e, também, por género: feminino e masculino, nas quais estão presentes o número de indivíduos (milhares) com contrato de trabalho a termo (certo e incerto) e com contrato de trabalho permanente. O contrato de trabalho a termo certo fixa um prazo de duração e motivo para o termo. O contrato de trabalho a termo incerto estipula a duração pelo tempo necessário para substituição de trabalhador ausente ou para finalização de atividade que justifica a existência do mesmo. O contrato de trabalho sem termo ou permanente não apresenta termo para a sua resolução.

A tabela 2.1. referente ao número de trabalhadores por conta de outrem, total e por tipo de contrato, no período de 2005 a 2015 demonstra a evolução do emprego assim como do tipo de contrato de trabalho utilizado pelas empresas.

1Tabela 2.1. - Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato no período de 2005 – 2015

Anos	Indivíduo - Milhares			
	Total	Tipo de contrato		Outras situações
		Contrato permanente / sem termo	Contrato a termo / a prazo	
2005	3 744,30	3 018,70	566,6	159
2006	3 824,50	3 045,10	602,2	177,2
2007	3 829,70	2 976,50	668,7	184,5
2008	3 871,80	2 991,80	708,1	172
2009	3 774,50	2 945,70	677	151,9
2010	3 765,80	2 907,10	715,4	143,2
2011	⊥ 3 719,1	⊥ 2 901,5	⊥ 681,8	⊥ 135,8
2012	3 542,60	2 815,60	597,7	129,3
2013	3 457,50	2 717,50	609,4	130,6
2014	3 611,00	2 836,50	644,4	130,1
2015	3 710,60	2 895,50	687,3	127,8

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego

Fonte: PORDATA

Simbologia: ⊥ Quebra de série

Nos anos de 2009 a 2013, período coincidente com a recessão económica e a intervenção da Troika, houve diminuição do número de trabalhadores por conta de outrem sendo que em 2008 existiam 3.871,80 milhares de indivíduos empregados contra 3.457,50 em 2013. Constatase que o número de trabalhadores por conta de outrem no ano de 2005 (3.744,30 milhares de indivíduos) era superior comparativamente com o ano de 2015 (3.710,60 milhares de indivíduos). Esta diferença que se verifica no número de trabalhadores será o reflexo da diminuição do emprego.

Ao efetuar a análise por tipo de contrato de trabalho, constata-se que o contrato de trabalho permanente (sem termo) persiste simultaneamente com a utilização de contrato de trabalho a termo/prazo (a termo certo ou a termo incerto) e com outras situações de contrato de trabalho (contratos de trabalho a prazo, as prestações de serviços, sazonal, pontual e ocasional).

No período de 2009 a 2013, houve uma diminuição do número de trabalhadores com contrato de trabalho permanente de 2.991,80 milhares de indivíduos (2008) para 2.717,50 milhares de indivíduos em 2013. A diminuição do número de trabalhadores com contrato de trabalho permanente pode ser reflexo da crise económica, diminuição da procura interna assim como do não crescimento económico.

Nas outras situações de contrato de trabalho, a evolução do número de trabalhadores é similar sendo que o número de trabalhadores em 2005 (159,00 milhares de indivíduos) é superior comparativamente a 2015 (127,80 milhares de indivíduos).

Ao analisar os dados relativos ao tipo de contrato de trabalho a termo/ a prazo verifica-se que há um crescimento do número de trabalhadores sendo o esperado num mercado de trabalho segmentado. Este crescimento pode, também, ser uma consequência das alterações ao Código de Trabalho existentes a partir de 2011. As alterações do Código de Trabalho, impulsionadas pelo MdE, que amenizaram os procedimentos de despedimento de trabalhadores com contrato permanente. A redução dos dias a considerar para cálculo de indemnização de trabalhador com contrato permanente e a redefinição dos motivos de despedimento por justa causa facilitam o processo de despedimento por diminuir o custo de despedimento ao empregador.

Relativamente ao tipo de contrato de trabalho a termo/prazo verifica-se que durante de 2005 a 2008 houve um aumento do número de trabalhadores com contrato de trabalho a termo/prazo, sendo que entre 2008 e 2009 houve um decréscimo consequência da recessão económica. Verifica-se que a partir de 2013 houve um aumento sucessivo do número de trabalhadores com contrato de trabalho a termo/prazo pelo que pode ser reflexo das medidas implementadas pela intervenção da Troika. No entanto em termos gerais houve um aumento do número de trabalhadores com contrato de trabalho a termo/prazo em 2015 (687,30 milhares de indivíduos) sendo que em 2005 existiam somente 566,60 milhares de trabalhadores com este tipo de contrato.

Ao analisar a evolução do número de trabalhadores com contrato permanente por género verifica-se que no género feminino existiam, no ano de 2015, 1.496,40 milhares de trabalhadores com contrato permanente sendo esse número inferior em 2005, 1.415,20 milhares de trabalhadores. Observa-se uma tendência contrária para o género masculino: o número de trabalhadores homens com contratos permanentes ainda é inferior em 2015 ao que era em 2005 (Tabela 2.2.).

2Tabela 2.2. - Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato – por género feminino e masculino

Anos	Indivíduo – Milhares						
	Total	Tipo de contrato					
		Contrato permanente / sem termo		Contrato a termo / a prazo		Outras situações	
		F	M	F	M	F	M
2005	3 744,30	1 415,20	1 603,50	290,2	276,4	70,1	88,9
2006	3 824,50	1 418,50	1 626,60	304	298,2	85,9	91,3
2007	3 829,70	1 407,00	1 569,50	326	342,7	93	91,5
2008	3 871,90	1 405,30	1 586,50	354,5	353,6	90,7	81,3
2009	3 774,50	1 421,00	1 524,70	354,8	322,2	74,8	77,1
2010	3 765,70	1 418,60	1 488,50	365,3	350,1	69,8	73,4
2011	⊥ 3 719,1	⊥ 1 450,2	⊥ 1 451,3	⊥ 348,2	⊥ 333,6	⊥ 66,0	⊥ 69,8
2012	3 542,60	1 435,30	1 380,30	297	300,6	70,6	58,8
2013	3 457,60	1 386,80	1 330,70	308,9	300,5	71,9	58,8
2014	3 611,00	1 463,10	1 373,50	323,5	321	69,6	60,5
2015	3 710,60	1 496,40	1 399,10	340,3	347	69,6	58,3

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego

Fonte: PORDATA

Simbologia: ⊥ Quebra de série

Constata-se que durante o período de 2005 a 2015 houve uma diminuição do emprego disponível e um maior recurso à utilização de contratos de trabalho a termo/prazo.

2.3.2. Evolução dos salários

A análise da evolução salarial durante o período de 2005 a 2015 também permite caracterizar o Mercado de Trabalho, sendo que foram utilizados dados da PORDATA – Base de dados de Portugal contemporâneo referente ao Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por setor de atividade económica. A análise do ganho médio mensal dos trabalhadores através do valor total em cada ano não iria permitir a análise profunda relativamente à evolução e assim poderia ocultar possíveis retrocessos, o que ficará colmatada através da análise por setor de atividade.

O ganho médio mensal corresponde ao montante auferido pelo trabalhador mensalmente. Trata-se do montante líquido, antes da dedução de impostos, sendo que inclui as remunerações pagas pelo empregador assim como horas de trabalho suplementar, subsídio de férias ou prémios.

Numa perspetiva geral, o ganho médio mensal apresenta uma evolução positiva durante o período de 2005 a 2015 (tabela 2.3.).

A tabela 2.3. apresenta o ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (total e por setor de atividade económica). O ganho médio mensal (remuneração base mais outro tipo de remuneração) corresponde ao rendimento líquido ou bruto; ou seja, inclui as deduções e impostos.

3Tabela 2.3. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (total e por setor de atividade económica)

Setores de Atividade	Euro - Média										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	558,6	576	⊥ 611,9	624,2	644,5	683,7	708,3	708,2	683,9	⊥ 687,9	701,3
Indústrias extractivas	734,9	756,5	⊥ 786,5	821,5	844,4	⊥ 862,3	883,2	912,6	920,8	⊥ 934,7	937,8
Indústrias transformadoras	712,3	727,9	⊥ 734,2	775	796,1	⊥ 823	830,6	835,8	838,8	⊥ 844	856,1
Electricidade, gás e água	1393,8	1426,9	⊥ 1630,2	1693,1	1773	⊥ 1916,1	2241,4	2297,3	2337,7	⊥ 2065,1	2091,5
Construção	649,4	673,6	⊥ 697	728,6	756,5	⊥ 793,6	796,5	808,3	806,5	⊥ 800,2	796,2
Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos	727,6	755,6	⊥ 779	806,8	826,6	⊥ 847,7	857,6	862,1	858,4	⊥ 862,7	867,9
Alojamento, restauração e similares	563	580,7	⊥ 601,6	623,4	636,2	⊥ 657,8	664,9	672,7	671,7	⊥ 670	673,9
Transportes e armazenagem	966,5	983,5	⊥ 922,1	971,8	981,4	⊥ 1025,4	983,7	998,1	993,7	⊥ 977,2	988,3
Actividades financeiras e de seguros	1321,9	1366,4	⊥ 1429	1500,9	1534,3	⊥ 1569,2	1578,1	1578,6	1575,3	⊥ 1573	1571,1
Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	880,4	902,2	⊥ 880,2	907,4	854,8	⊥ 902	880,3	897,3	875	⊥ 881	849,2
Educação	963,3	902	⊥ 931	986,5	1067,4	⊥ 1121,6	1112,4	1125,3	1133,3	⊥ 1119,5	1118,4
Saúde e acção social	689,7	706,5	⊥ 720,4	752,1	777,7	⊥ 803,2	809,9	815,8	821,4	⊥ 821,9	833,4
Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	894,1	1108,2	⊥ 1222,1	1519,3	2032,7	⊥ 2147,9	1626,6	1975,5	1810,4	⊥ 1772,7	1910,5
Total	764,7	786,6	⊥ 806,1	843,2	867,5	⊥ 899	905,1	914,1	911,5	⊥ 909,5	913,9

Fontes de Dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (a partir de 2010) - Quadros de Pessoal - PORDATA

Simbologia: ⊥ Quebra de série

Nos setores de atividade económica: Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca; Construção; Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos; Transportes e armazenagem; Atividades financeiras e de seguros; Educação; Saúde e ação social e Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais verifica-se que apesar da evolução do ganho médio mensal ser positiva no período, nos anos de 2013 e 2014 houve um ligeiro retrocesso. A diminuição do ganho médio mensal resulta da crise económica e poderá ser uma consequência da intervenção da Troika e da implementação do MdE. Pode resultar da diminuição do ganho médio mensal das novas contratações nas empresas dos respetivos setores.

O setor de atividade económica Administração pública, defesa e segurança social obrigatória apresenta constantes variações do ganho médio mensal, sendo que as diminuições mais significativas observam-se nos anos de 2007, 2009 e no período de 2011 a 2013. A descida verificada no ano de 2009 e período de 2011 a 2013 poderá ser consequência da recessão económica e da intervenção da Troika, respetivamente. Pretende-se, também, destacar o facto de ter sido o setor de atividade económica com menor evolução do ganho médio mensal de 2005 a 2015. No ano de 2005, o ganho médio mensal era de 1.011,00€ e em 2015 era de 1.055,10€ havendo uma melhoria de 44,10€. Em contrapartida, o setor de atividade económica Eletricidade, gás e água apresenta a maior evolução do ganho médio mensal, de 2005 a 2015, de 1.123,10 €.

Os setores de atividade económica Indústrias extrativas; Indústrias transformadoras; Eletricidade, gás e água; Alojamento, restauração apresentam uma evolução do ganho médio mensal positiva pelo que a recessão económica e a intervenção da Troika parecem ter tido menos consequências negativas nesses setores.

Capítulo III – Metodologia

3.1. Modelo de análise e hipóteses

O modelo de análise do presente estudo tem como conceito central a PIE em Portugal, a qual pode ser influenciada, como referido na parte teórica, pelos fatores: características do emprego, contexto organizacional e mercado de trabalho (Gallie, et al., 2016).

O fator características do emprego engloba a antiguidade na empresa, o tipo de contrato de trabalho (permanente ou precário) e se o trabalhador está integrado no setor público ou no setor privado. O contexto organizacional é capturado através da existência de reestruturações na organização assim como da perceção do trabalhador em progredir na carreira. O fator mercado de trabalho é capturado através do regime de trabalho (tempo parcial/ inteiro), da perceção do trabalhador acerca de arranjar novo emprego com condições similares, das alterações do salário nos últimos 12 meses e da existência de sindicato ou comissão de trabalhadores na empresa.

Por sua vez, as alterações do mercado de trabalho nomeadamente da LPE, força sindical, período de recessão ou de crescimento económico influenciam as características do emprego e o contexto organizacional.

Com a análise da PIE dos portugueses durante o período de 2005 a 2015 pretende-se cumprir os seguintes objetivos empíricos:

- Analisar e caracterizar a PIE dos portugueses antes e depois do período de recessão económica e da intervenção da Troika (2005, 2010 e 2015);
- Analisar o efeito da crise e da intervenção da Troika na PIE através da comparação dos dados referentes a Portugal entre 2005 e 2010 e entre 2010 e 2015;
- Identificar os determinantes da PIE dos portugueses.

Com base no quadro teórico, formulam-se as seguintes hipóteses a testar:

- Hipótese 1: A evolução observada da PIE entre os anos 2010 e 2015 difere da observada entre os anos 2005 e 2010;
- Hipótese 2: Quanto maior for a antiguidade do trabalhador na empresa menor é a PIE.
- Hipótese 3: O contrato de trabalho precário está associado a uma PIE elevada comparativamente ao contrato permanente.

- Hipótese 4: Trabalhar no setor privado está associado a uma PIE mais elevada comparativamente com o setor público.

- Hipótese 5: A alteração do salário, nos últimos 12 meses, altera a PIE. O aumento do salário está associado a uma PIE mais baixa, sendo que a diminuição ou estagnação do salário está associada a uma PIE mais elevada.

- Hipótese 6: O trabalho a tempo parcial está associado a uma PIE mais elevada comparativamente com o trabalho a tempo inteiro.

- Hipótese 7: Caso a perceção do trabalhador seja positiva relativamente à possibilidade em ter novo emprego com condições similares a PIE será menor. A PIE será maior se a perceção do trabalhador for negativa.

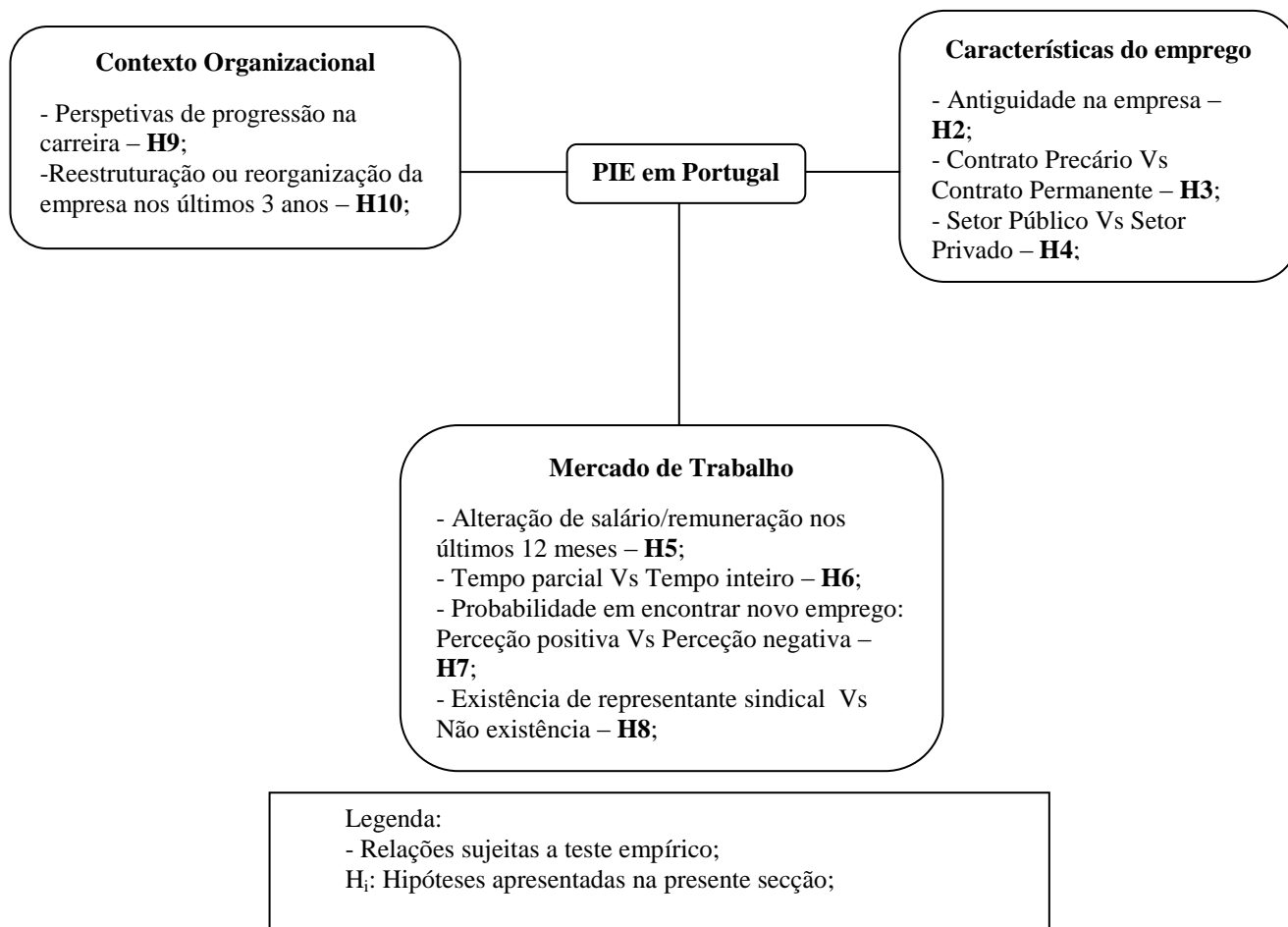
- Hipótese 8: A presença sindical na empresa está associada a uma PIE mais baixa.

- Hipótese 9: Um emprego que assegure boas perspetivas de progressão da carreira está associado a uma PIE mais baixa.

- Hipótese 10: A reestruturação ou reorganização da empresa altera a PIE.

- Hipótese 11: As variáveis ligadas ao mercado de trabalho têm uma maior influência comparativamente com os fatores de contexto organizacional e as características do emprego;

4Figura: 3.1. – Modelo de Análise: Percepção de Insegurança do Emprego (PIE) em Portugal



3.2. Opções metodológicas e base de dados

Com o presente trabalho pretende-se analisar a PIE dos portugueses e compreender o impacto da recessão económica e da intervenção da Troika no período de 2005 a 2015. O trabalho empírico terá uma natureza quantitativa e também qualitativa. A metodologia quantitativa possibilita testar hipóteses sobre um fenómeno, testar modelos teóricos, prever as relações entre variáveis assim como descrever as características da população em estudo. A metodologia qualitativa proporciona um conhecimento aprofundado da realidade a estudar e permite uma recolha de informação mais detalhada.

A metodologia qualitativa foi utilizada para a recolha de informação sobre a LPE e as medidas relativas ao período da intervenção da Troika através da análise documental do MdE.

O método a aplicar no estudo empírico quantitativo será o dedutivo, o qual surge dos pressupostos retirados do enquadramento teórico que servem de base para os objetivos a focar no estudo. A abordagem dedutiva visa submeter a teste empírico possíveis argumentos teóricos (Sarmiento, 2008). O tipo de pesquisa científica a adotar será o explicativo, pois pretende-se analisar a evolução da PIE e a sua relação com variáveis selecionadas. De acordo com Gil (1946), a pesquisa explicativa tem como principal objetivo identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência do fenómeno em estudo. A pesquisa explicativa pode estar associada à descritiva, pois, para se identificar os fatores que influenciam o fenómeno será fundamental descrevê-lo extensivamente.

No âmbito do presente estudo, foi necessário caracterizar a evolução do Mercado de Trabalho no período de 2005 a 2015 através da análise da evolução do emprego por tipo de contrato e da evolução do ganho médio mensal, os dados referidos encontram-se disponibilizados no PORDATA – Base de dados de Portugal contemporâneo e a análise referida foi apresentada no capítulo anterior.

Os dados que permitem a análise do fenómeno da PIE em Portugal foram recolhidos do European Working Conditions Survey (EWCS). Este questionário existe desde 1990, com uma periodicidade de 5 anos, abrange vários temas dos quais se destacam: situação perante o emprego; organização e duração do tempo de trabalho; formação; fatores de risco – físico e psicossocial; saúde e segurança; equilíbrio entre vida pessoal e trabalho; participação do trabalhador.

O questionário visa descrever as condições de trabalho existentes na Europa com a intenção de: avaliar e quantificar, com base numa metodologia harmonizada, as condições dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes; analisar as interações e associações entre diferentes características das condições de trabalho; identificar tendências, grupos de risco e possíveis problemáticas de interesse; disponibilizar informação e estudos e contribuir para o desenvolvimento de políticas europeias nas áreas de qualidade do trabalho e questões de emprego (EUROFOUND, 2017, EWCS (2005,2010 e 2015)).

Em cada ano os inquiridos foram selecionados aleatoriamente e o número de países abrangidos tem aumentado, o questionário é aplicado através de entrevistas presenciais, fora do local de trabalho. A informação de âmbito metodológico encontra-se na página oficial (EUROFOUND, 2017, EWCS (2005,2010 e 2015)).

Para este trabalho serão utilizados somente os dados relativos a Portugal, referentes aos trabalhadores empregados por conta de outrem, sendo que o número de entrevistas em análise é de 797, 777 e 724 para 2005, 2010 e 2015 respetivamente.

3.3. Variáveis estudadas

Conforme anteriormente mencionado o presente estudo incide na análise da evolução da PIE entre 2005, 2010 e 2015 em Portugal, procurando-se ainda detetar alguns dos seus determinantes em 2015. Com esta finalidade será selecionado um conjunto de questões do EWCS que permitem realizar a análise descritiva e, posteriormente, uma análise de regressão linear múltipla (MRLM).

A questão “Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses” – PIE, será considerada como a variável dependente do modelo;

As respostas desta variável são apresentadas numa escala tipo Likert com 5 pontos (Discordo totalmente, DT, a Concordo Totalmente, CT). O questionário referente ao ano de 2015 apresenta esta escala pela ordem inversa (CT a DT) pelo que, para efeitos de comparação temporal, procedeu-se à sua inversão, e manteve-se a ordem dos questionários de 2005 e 2010 de DT a CT, já que a uma maior concordância corresponde também maior nível de insegurança percebida.

Segundo Gallie, et al. (2016), as características do emprego, o mercado de trabalho e o contexto organizacional são os fatores que mais influenciam a PIE. Neste sentido, selecionaram-se as seguintes questões dos questionários do EWCS, diretamente associadas a esses fatores:

1) Características do emprego

- “Há quantos anos trabalha na sua empresa ou organização?” - Antiguidade; Na análise descritiva foi necessário agrupar os anos de antiguidade na empresa por escalões (menos de 1 ano; de 2 a 5 anos; de 6 a 10 anos; de 11 a 15 anos; de 16 a 20 anos; mais de 21 anos). No modelo, a variável manterá a sua natureza contínua.

- “Que tipo de contrato de trabalho tem?” – Contrato Precário Vs Permanente; Esta variável apresenta as respostas: “Contrato de trabalho sem termo / efetivo; Contrato de trabalho a termo certo / a prazo; Contrato de trabalho temporário, através de agência

de trabalho temporário; Contrato para realização de estágio ou outro tipo de formação; Sem contrato; Outro (espontâneo)”. A variável foi dicotomizada, com categorias “Contrato permanente” (Código: 1) que inclui só o primeiro tipo de contrato de trabalho referido e “Contrato precário” (Código: 0) que inclui todos os restantes tipos de contrato de trabalho.

- “O(A) Sr(a). trabalha ...” – Setor Público Vs Setor Privado; Esta variável apresenta as seguintes possibilidades de resposta: “No sector privado; No sector público; Organização ou Empresa de participação mista privada-pública; Sector sem fins lucrativos, ONG (organização não governamental); Outro”. Foi dicotomizada em “Setor Público: Sim” (Código: 1), que inclui o Setor Público e “Setor Privado: Não” (Código: 0) que inclui todas as restantes possibilidades apresentadas.

2) Mercado de Trabalho

- “Trabalha em tempo parcial ou a tempo inteiro?” – Tempo Parcial Vs Tempo Inteiro;

Na análise descritiva, esta questão só pode ser analisada nos questionários referentes ao ano de 2005 e de 2015, sendo que no ano 2010 não existe questão equivalente. No modelo a resposta “Tempo Parcial” apresenta o código 1 e “Tempo Inteiro” o código 0.

- “Agora, gostaria que pensasse nos últimos 12 meses. Durante os últimos 12 meses, o seu trabalho mudou de alguma destas formas?... B. O seu salário ou remuneração?” – Alteração de salário;

As alterações de salário/remunerações nos últimos 12 meses apresentam as respostas em escala tipo ordinal de “Aumentou muito” até “Diminuiu muito” pelo que, por motivos de interpretação, foi realizada a inversão de ordem.

- “Se perdesse o meu atual emprego ou me demitisse, era fácil para mim encontrar um emprego com salário semelhante” – Novo emprego; As respostas desta variável são apresentadas numa escala tipo Likert com 5 pontos de CT a DT, para igualar com as respostas de outras perguntas com esta escala foi ordenada de DT a CT, pelo que maiores níveis de concordância correspondem à perceção de maior facilidade em encontrar emprego com salário semelhante.

- “Na sua empresa ou organização, existe ...? A. Sindicato, comissão de trabalhadores ou outra comissão semelhante que atue como representante dos trabalhadores?” – Representante de trabalhadores; Esta variável será utilizada somente

no modelo, sendo que para a resposta “Não” tem o código 0 e a resposta “Sim” o código 1.

3) Contexto organizacional

- “O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira” – Progressão na carreira;

A variável relativa às perspectivas de progressão na carreira tem as respostas em escala tipo Likert mas de CT até DT pelo que, por motivos de interpretação, foi realizada a inversão para DT até CT, pelo que quanto mais elevado for o valor, maiores perspectivas de carreira são percecionadas pelo trabalhador.

- “No decorrer dos últimos 3 anos verificou-se alguma reestruturação ou reorganização no seu local de trabalho que tenha afetado o seu trabalho de forma considerável?” – Reestruturação na empresa;

Na análise descritiva esta questão será analisada nos anos de 2010 e 2015, sendo que no ano 2005 não existe questão equivalente. No modelo, esta variável na resposta “Sim” apresenta o código 1 e a resposta “Não” apresenta o código 0.

Ainda no modelo será acrescentada a variável “Sexo do inquirido”, na qual a resposta “mulher” apresenta o código 1 e “homem” o código 0.

Em todas as variáveis existem observações não válidas, de diferentes tipologias (“não sabe (espontâneo)”, “recusa (espontâneo)” e “não aplicável (espontâneo)”) que em todo o caso foram descartadas quer da análise descritiva, quer na construção do modelo.

3.4. Caracterização das amostras (2005, 2010 e 2015)

No sentido de caracterizar a PIE dos portugueses nos anos em análise apresentam-se os dados descritivos por variável para que seja possível caracterizar a amostra por ano.

5Tabela 3.2. Caracterização da amostra estatística

Caracterização da amostra estatística	
Variáveis	Anos

		2005		2010		2015	
		n	%	n	%	N	%
Género	Feminino	430	54,0	411	52,9	422	58,3
	Masculino	367	46,0	366	47,1	302	41,7
Idade (média)		37,3	-	42,1	-	43,9	-
Antiguidade na empresa (média)		8,4	-	10,4	-	11,7	-
Regime	Tempo Parcial	58	7,3	-	-	69	9,5
	Tempo Inteiro	739	92,7	-	-	615	84,9
Tipo de Contrato	Precário	218	27,4	226	29,1	200	27,6
	Permanente	563	70,6	547	70,4	517	71,4
Setor	Privado	610	76,5	616	79,3	550	76,0
	Público	186	23,3	158	20,3	172	23,8
Reestruturação nos últimos 3 anos	Sim	-	-	225	29,0	152	21,0
	Não	-	-	511	65,8	527	72,8

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

6Tabela 3.3. – Caracterização da PIE (2005, 2010 e 2015)

PIE	2005		2010		2015	
	n	%	n	%	n	%
Discordo Totalmente	241	30,2	146	18,8	170	23,5
Discordo	195	24,5	269	34,6	129	17,8
Nem concordo, nem discordo	178	22,3	176	22,7	177	24,4
Concordo	123	15,4	85	10,9	69	9,5
Concordo totalmente	35	4,4	38	4,9	55	7,6

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

Será importante de referir que em cada um dos anos de aplicação do questionário o número de mulheres inquiridas é superior ao número de homens, o que poderá ser reflexo da uma maior presença de mulheres na população empregada portuguesa.

Ao analisar a tabela referente à caracterização da amostra observa-se que: a percentagem de inquiridos em regime de trabalho tempo inteiro é inferior em 2015 (84,5%) comparativamente com o ano de 2005 (92,7%), o comportamento inverso existe no regime de tempo parcial; a utilização de contrato de trabalho permanente não apresenta variação relevante de 2005 (70,6%), 2010 (70,4%), 2015 (71,4%), no contrato de trabalho precário há diminuição, somente, de 2010 (29,1%) para 2015 (27,6%); a diminuição de trabalhadores integrados tanto no setor público como no privado.

Verifica-se que entre 2005, 2010 e 2015 houve uma diminuição da percentagem dos inquiridos que discordam relativamente à possibilidade em perder o emprego nos próximos 6 meses, sendo de 54,7%, 53,4% e de 41,3% respetivamente. Observa-se, também, que houve uma diminuição da percentagem de inquiridos que concordam com

possibilidade de perda de emprego durante o período de 2005 (19,8%) para 2010 (15,8%). Em 2015, houve um aumento de 17,1% dos inquiridos que concordam com a possibilidade em perder o emprego, no entanto esta percentagem continua a ser inferior comparativamente com 2005.

Capítulo IV – A perceção de insegurança do emprego em Portugal – Resultados Empíricos

4.1. A evolução da PIE de 2005 – 2015

As análises efetuadas no presente capítulo permitem caracterizar a PIE do portugueses durante o período de 2005 a 2015, observar a evolução da PIE e deduzir o efeito da recessão económica e da intervenção da Troika assim como identificar as determinantes valorizadas.

7Tabela 4.1. – Análise descritiva da PIE de 2005 a 2015

Perceção de Insegurança do Emprego (PIE)		2005	2010	2015	Variação		
					2005-2015	2005-2010	2010-2015
	Média	2,37	2,44	2,52	6,10%	2,80%	3,20%
	Desv. pad.	1,2	1,1	1,26			
	n	772	714	600			

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

Verifica-se que a taxa de variação da PIE dos portugueses no período de 2005 e 2015 é de 6,10%.

A PIE dos portugueses deteriora-se mais rapidamente entre os anos de 2010 e 2015 do que entre 2005 e 2010, apresentando uma taxa de variação de 3,20% e de 2,80% respetivamente. Neste sentido, constata-se que a hipótese 1 se confirma parcialmente.

De acordo com a tabela 4.1., deduz-se que o aumento do valor médio da PIE em 2010 será consequência da recessão económica de 2008 e o aumento verificado em 2015 será o reflexo do impacto das medidas implementadas pela Troika, a partir de 2011.

8Tabela 4.2.– A evolução da PIE segundo o escalão de antiguidade

Antiguidade (por escalão)			2005	2010	2015	Variação		
						2005-2015	2005-2010	2010-2015
Até 1 ano	média		2,84	3,14	3,57	25,89%	9,80%	13,55%
	desv.pad		1,30	1,23	1,36			
	n		140	132	100			
2 a 5 anos	média		2,45	2,54	2,87	16,87%	3,35%	12,95%
	desv.pad		1,17	1,11	1,2			
	n		238	180	121			
6 a 10 anos	média		2,36	2,24	2,15	-8,95%	-5,59%	-3,87%
	desv.pad		1,18	0,88	1,03			
	n		179	126	99			
11 a 15 anos	média		2,06	2,18	2,11	2,11%	5,36%	-3,36%
	desv.pad		1,11	0,87	0,98			
	n		81	84	95			
16 a 20 anos	média		1,90	2,18	2,19	15,13%	12,92%	0,26%
	desv.pad		1,02	0,90	1,05			
	n		60	77	64			
21 e + anos	média		1,97	2,05	1,99	0,97%	3,94%	-3,01%
	desv.pad		1,1	1,06	1,04			
	n		71	114	110			

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

Ao analisar a evolução da PIE dos portugueses segundo a antiguidade, verifica-se que de uma forma geral houve um aumento da média da PIE entre 2005 e 2015. O contrário ocorre no escalão de 6 a 10 anos de antiguidade, no qual se verifica a diminuição da média da PIE em cada período, sendo a taxa de variação de -8,95% entre 2005 e 2015. A média da PIE também diminuiu no escalão de 11 a 15 anos de antiguidade entre 2010 e 2015, com taxa de variação de -3,36%. Observa-se que são sobretudo os trabalhadores com antiguidade menos elevada que têm em 2015 uma maior percepção de insegurança do emprego e que essa percepção se deteriorou substancialmente entre 2010 e 2015. A hipótese 2 é assim confirmada.

9Tabela 4.3.– A evolução da PIE segundo tipo de contrato de trabalho (Contrato precário Vs Contrato permanente)

Contrato Precário Vs Contrato Permanente							
Contrato Precário		2005	2010	2015	Variação		
					2005-2015	2005-2010	2010-2015
	média	2,88	3,03	3,35	16,30%	5,21%	9,53%
	desv.pad	1,25	1,16	1,36			
	n	206	209	161			
Contrato Permanente	média	2,18	2,2	2,21	1,77%	0,98%	0,78%
	desv.pad	1,12	0,98	1,08			
	n	550	501	433			

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

No contrato de trabalho precário a PIE média aumentou ao longo do período, de aproximadamente 2,9 para 3,4 em 2015, um aumento de 16,3%. Verifica-se que o aumento é mais acentuado no período de 2010-2015 (9,6%) comparativamente com o período anterior (5,2%).

No entanto, será importante referir que a PIE dos trabalhadores com contrato de trabalho permanente aumentou ligeiramente entre 2005 e 2015, apresentando uma taxa de variação de 1,77%. Os resultados apresentados coincidem com o previsto na hipótese 3 que relaciona o contrato de trabalho precário com uma PIE mais elevada.

10Tabela 4.4.– A evolução da PIE segundo Setor (Setor Público Vs Setor Privado)

Setor Privado Vs Setor Público							
Setor Privado		2005	2010	2015	Variação		
					2005-2015	2005-2010	2010-2015
	média	2,51	2,53	2,64	5,13%	0,79%	4,31%
	desv.pad	1,21	1,09	1,27			
	n	586	566	452			
Setor Público	média	1,94	2,10	2,15	10,72%	8,01%	2,46%
	desv.pad	1,07	1,08	1,19			
	n	185	146	148			

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

Nos anos analisados, a PIE média dos trabalhadores no setor privado é superior comparativamente com os trabalhadores do setor público sendo de 2,51 em 2005, de 2,53 em 2010 e de 2,64 em 2015. Verifica-se que esta tendência foi mais evidente entre

2010 e 2015 com uma taxa de variação de 4,31%. O previsto na hipótese 4 também vai ao encontro do anteriormente referido.

No entanto, verifica-se que apesar da PIE média se manter superior nos trabalhadores do setor privado, no setor público o crescimento da PIE foi em termos relativos, maior, 10,72% entre 2005 e 2015 contra 5,1% por trabalhadores do setor privado.

11Tabela 4.5. – A evolução da PIE segundo o tipo de trabalho (Tempo parcial Vs Tempo inteiro)

Tempo parcial/Tempo inteiro							
Tempo Parcial		Varição					
		2005	2010	2015	2005- 2015	2005- 2010	2010- 2015
	média	2,91	-	3,45	18,60%	-	-
	desv.pad	1,29	-	1,41			
	n	57	-	55			
Tempo Inteiro	média	2,33	-	2,40	2,90%	-	-
	desv.pad	1,19	-	1,19			
	n	715	-	521			

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

Relativamente à evolução da PIE segundo o tipo de trabalho (Tempo parcial ou Tempo Inteiro) verifica-se que a PIE média é mais elevada nos trabalhadores que trabalham a Tempo parcial, tanto em 2005 (2,91) como em 2015 (3,45). A taxa de variação da PIE para os trabalhadores em tempo parcial, de 2005 e 2015 é de 18,60% pelo que houve um aumento substancial da PIE neste período. De acordo com a análise efetuada verifica-se a tendência esperada na Hipótese 6.

12Tabela 4.6.– A evolução da PIE segundo a reestruturação da empresa

Reestruturação da empresa							
		Varição					
		2005	2010	2015	2005- 2015	2005- 2010	2010- 2015
Sim	média	-	2,21	2,20	-	-	-0,57%
	desv.pad	-	1,05	1,14			
	n	-	207	125			
Não	média	-	2,50	2,56	-	-	2,22%
	desv.pad	-	1,10	1,26			
	n	-	470	443			

Fonte: EWCS (2005, 2010, 2015)

Os trabalhadores integrados em empresas sem reestruturações nos últimos 3 anos apresentam uma PIE média mais elevada comparativamente com os trabalhadores que foram alvo de reestruturações. Em 2005 a PIE média é de 2,50 e em 2015 é de 2,56 sendo a taxa de variação de 2,22%. Em contrapartida, nas empresas com reestruturações nos últimos 3 anos a taxa de variação da PIE média é de -0,57%. A hipótese 10 não é, portanto, confirmada.

4.2. Determinantes da PIE em Portugal em 2015

O modelo proposto, que utiliza apenas dados referentes a 2015, visa explicar a PIE em função de um conjunto de questões do EWCS escolhidas de acordo com a revisão de literatura e que contemplam: Características do emprego; Contexto organizacional e Mercado de Trabalho (Gallie, et al., 2016).

Quanto a características do emprego foram analisadas as variáveis relativas à Antiguidade; Contrato Precário Vs Permanente; Setor Público Vs Setor Privado; Quanto ao fator Mercado de Trabalho utilizaram-se as variáveis Tempo parcial Vs Tempo inteiro; Alteração de salário; Novo emprego; Representante de trabalhadores;

As variáveis associadas ao Contexto organizacional foram a progressão na carreira e a Reestruturação na empresa.

Para ultimar o modelo considerou-se relevante acrescentar o “sexo do inquirido”.

O modelo revelou-se significativo ($F(10,487) = 15,090$, sig.<0,001) e explicativo de 23,7% da variação total da PIE.

A PIE é um conceito multidimensional e uma experiência subjetiva (Sverke e Hellgren, 2002), pois perante uma situação de perda de emprego cada indivíduo reage diferentemente consoante o seu contexto (individual, familiar, geográfico, entre outros). Conforme referido, existem diversos fatores que influenciam a PIE como a situação da empresa ou da sua envolvente, o perigo físico, as alterações tecnológicas (Greenhalg e Rosenblatt, 1984), o contrato de emprego, a perceção da empregabilidade, a perceção do controlo, a responsabilidade familiar e a perceção de segurança (Sverke e Hellgren, 2002), aspetos esses que não são todos mensuráveis a partir dos dados disponíveis. Por este motivo, não é de estranhar o relativamente baixo valor total da PIE explicada pelo modelo.

13Tabela 4.7. – Determinantes da PIE (MRLM)

	B	Std. Error	t	Sig.
Alteração de salário	,192	,080	2,412	,016
Antiguidade	-,033	,006	-5,878	,000
Novo emprego	,051	,044	1,180	,238
Progressão na carreira	-,041	,039	-1,045	,296
Contrato Permanente (Cód.1) Vs Precário	-,546	,138	-3,957	,000
Sexo (Mulher - Cód. 1)	-,030	,099	-,300	,764
Tempo Parcial (Cód. 1) Vs Tempo Inteiro	,491	,197	2,498	,013
Reestruturação na empresa (Sim - Cód. 1)	-,027	,119	-,227	,820
Sector Público (Cód. 1) Vs Sector Privado	-,363	,132	-2,759	,006
Representante Sindical (Sim - Cód. 1)	,164	,121	1,354	,176
N.º Observações		497		
R²		,237		
F(sig)		15,090		,000

Variável dependente: PIE

Ao analisar os resultados do modelo observa-se que a antiguidade do trabalhador na empresa, o tipo de contrato de trabalho (contrato precário ou contrato permanente), o setor de trabalho (privado ou público), o regime de trabalho do indivíduo (tempo parcial/tempo inteiro) e a alteração salarial apresentam uma influência significativa na PIE, fatores que não acontecem com as restantes variáveis consideradas.

A antiguidade na empresa afeta a PIE do indivíduo, quanto maior é a antiguidade, menor é a percepção de instabilidade e insegurança. O modelo econométrico corrobora a hipótese 2, tal como se esperava depois da análise descritiva, sendo a relação entre a PIE e a antiguidade da empresa inversa, isto é, quanto maior é a antiguidade menor será a percepção de insegurança.

Conforme referido na revisão de literatura a situação precária provoca no indivíduo insegurança económica. Perante a incerteza do vínculo laboral, o indivíduo não tem capacidade de planeamento o que poderá provocar o sentimento de insegurança e de frustração (McOrmond, 2004). Os resultados do nosso modelo mostram que os indivíduos com contrato de trabalho precário apresentam níveis mais elevados de PIE comparativamente com os indivíduos com contrato de trabalho permanente – o que corrobora a hipótese 3.

Os trabalhadores do setor público sentem-se mais confiantes: a sua PIE é inferior comparativamente com os trabalhadores do setor privado, o que corrobora a hipótese 4. Os trabalhadores do setor privado estão mais suscetíveis às condições do mercado de trabalho, da situação económica e da necessidade de ajustamento da empresa (Hurr e Perry, 2016).

Relativamente ao efeito da alteração do salário, nos últimos 12 meses, na PIE dos portugueses, o modelo demonstra como esta variável influencia este comportamento. Perante a diminuição do salário ou não alteração o nível de PIE aumenta no indivíduo, sendo que se corrobora a hipótese 5.

Confirma-se a hipótese 6, já que os indivíduos que trabalham em regime de tempo parcial apresentam uma PIE mais elevada comparativamente com o indivíduo em regime de trabalho a tempo inteiro.

A perceção positiva ou negativa relativamente a encontrar novo emprego com condições similares parece não afetar a PIE. Considera-se assim a hipótese 7 não validada. Contrariamente ao referido na revisão da literatura (OCDE, 1997), nos dados de 2015 a procura de novo emprego não tem peso na PIE dos portugueses.

A presença de sindicato ou representante de trabalhadores na empresa não apresenta impacto significativo na explicação da PIE dos portugueses. Este resultado está em sintonia com o exposto na revisão da literatura, na qual se revelava que tendencialmente havia pouca adesão ao sindicato e que os indivíduos não se sentem representados por essa força (Keune, 2015). A hipótese 8 não se corrobora.

Do mesmo modo, a perspetiva de progressão na carreira e a reestruturação/reorganização da empresa nos últimos 3 anos não influenciam a PIE dos Portugueses pelo que se assume que as hipóteses 9 e 10 não se corroboram.

Conclusão

Perante um mercado de trabalho muito sensível à conjuntura económica, o que por sua vez afeta as empresas e a forma como planeiam a sua produção e os recursos humanos, o tema da PIE assume particular relevância.

A revisão de literatura revela que a PIE é um conceito multidimensional com forte componente subjetiva. A reação de cada indivíduo perante a mesma realidade de perda de emprego dependerá de variáveis como a situação económica, contexto familiar, idade, localidade, ocupação profissional, escolaridade, etc, revelando-se uma experiência individual e subjetiva. Define-se, também, como um conceito multidimensional por ser influenciada por dimensões como: as instituições do mercado de trabalho (sindicato, LPE, etc.), o contexto organizacional, a introdução de tecnologia, a situação do mercado de trabalho, etc.

O presente estudo analisa a evolução da PIE dos portugueses durante o período de 2005 a 2015 e estuda as determinantes que mais influência têm na PIE dos portugueses em 2015. Os resultados permitem concluir que a recessão económica de 2008 e a intervenção da Troika (a partir de 2011) tiveram um impacto muito significativo sobre a PIE dos portugueses.

As variáveis com maior influência na explicação da PIE estão associadas ao fator das características do emprego: a antiguidade do trabalhador na empresa, o tipo de contrato de trabalho precário vs permanente, o trabalhador pertencer ao setor privado ou público, contribuem significativamente para a explicação da PIE dos portugueses. A este grupo acrescenta-se, também, a variável referente ao regime de contrato de trabalho a tempo parcial ou tempo inteiro, a qual está associado ao fator do Mercado de Trabalho.

Face ao exposto, observa-se que as variáveis com mais influência na explicação da PIE estão associadas ao fator características de emprego; no entanto o regime de tempo (tempo parcial e tempo inteiro) e a alteração de salário associadas ao mercado de trabalho também são influentes. Por este motivo a hipótese 11 será parcialmente validada, mas é importante referir que não foi possível avaliar o efeito da situação do mercado de trabalho - por exemplo a evolução da taxa de desemprego – na PIE. Os nossos resultados mostram claramente que a recessão económica de 2008 e a intervenção da Troika em 2011 moldou e alterou as condições do mercado de trabalho.

Resumo de Validação de Hipóteses

Validação de Hipóteses	
H1 A evolução observada da PIE entre os anos 2010 e 2015 difere da observada entre os anos 2005 e 2010	Validada ✓
H2 Quanto maior for a antiguidade do trabalhador na empresa menor é a PIE.	Validada ✓
H3 O contrato de trabalho precário está associado a uma PIE elevada comparativamente ao contrato permanente	Validada ✓
H4 Hipótese 4: Trabalhar no setor privado está associado a uma PIE mais elevada comparativamente com o setor público	Validada ✓
H5 A alteração do salário, nos últimos 12 meses, altera a PIE. O aumento do salário está associado a uma PIE mais baixa, sendo que a diminuição ou estagnação do salário está associada a uma PIE mais elevada.	Validada ✓
H6 O trabalho a tempo parcial está associado a uma PIE mais elevada comparativamente com o trabalho a tempo inteiro	Validada ✓
H7 Caso a perceção do trabalhador seja positiva relativamente à possibilidade em ter novo emprego com condições similares a PIE será menor. A PIE será maior se a perceção do trabalhador for negativa	Não validada ×
H8 A presença sindical na empresa está associada a uma PIE mais baixa	Não validada ×
H9 Um emprego que assegure boas perspetivas de progressão da carreira está associado a uma PIE mais baixa	Não validada ×
H10 A reestruturação ou reorganização da empresa altera a PIE.	Não validada ×
H11 As variáveis ligadas ao mercado de trabalho têm uma maior influência comparativamente com os fatores de contexto organizacional e as características do emprego	Parcialmente validada

Gallie et al. (2016) considera que desde 2012 o contexto organizacional influencia a PIE, no entanto esta situação não se verifica em Portugal. As variáveis associadas ao contexto organizacional, isto é, a progressão na carreira e a reestruturação na empresa, surgem no modelo como pouco influentes. Constata-se que a representação sindical também não influencia a PIE.

Os resultados empíricos da secção 4.1. suscitam as seguintes considerações relativamente ao período de 2005 e 2015:

- a forte variação da PIE (10,72%) verificada nos trabalhadores integrados do setor público será reflexo dos cortes salariais praticados e de políticas de mobilidade;

- a variação da PIE (16,30%) dos trabalhadores com contratos de trabalho precário. Conforme apresentado na secção 2.3.1 houve um maior recurso à utilização de contratos de trabalho a termo certo/prazo que pode ter sido potenciado pelas medidas sugeridas pela Troika.

Deduz-se que a vulnerabilidade do mercado de trabalho durante o período em análise e a adoção de medidas que proporcionam a sua flexibilidade contribuíram para o aumento da PIE dos portugueses.

No futuro será relevante analisar o efeito da PIE no bem-estar dos indivíduos e as suas consequências reais na sociedade e nos contextos organizacionais. Numa perspetiva governamental e empresarial poderá ser fulcral a definição de políticas capazes de atenuar os efeitos negativos associados a uma PIE elevada.

Referências Bibliográficas

- Alesina, A. e Ardagana, S. (2009), Large Changes in Fiscal Policy: Taxes versus spending, National Bureau of Economic Research, Working Paper 15438. Cambridge. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w15438>
- Autor, D. (2003), Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing, Massachusetts Institute of Technology and the National Bureau of Economic Research
- Ashford, S., Lee, C., et al., Bobko, P. (1989) Content, Causes and Consequences of job insecurity: a Theory-based measure and substantive test, Academy of Management Journal, Vol. 32, N.º 4 - 803-829
- Banco de Portugal (2011), Contratação, rotação e criação de emprego, Boletim Económico, pp. 31 – 36
- Bhatti, Y., Gortz, M. e Pedersen, L. (2015), The casual effect of profound organizational change when job insecurity is low – a quasi experiment analysing municipal mergers, Journal of Public Administration Research and Theory, (Online), 25:1185-1120
Disponível em: <http://chep.ku.dk/current-research-projects/organizational-change/>
- Blanchard, O., (2007), Adjustment within euro. The difficult case of Portugal, PEJ, 6:1-21
Artigo disponível em:
<http://economics.mit.edu/files/740>
- Cardoso, A. e Portugal, P. (2005), Contractual wages and the wage cushion under different bargaining setting, Journal of Labor Economics, Vol. 23, N.º 4
- Clark, A. e Postel-Vinay, F. (2005), Job security and Job Protection, Discussion Paper No. 1489, (Online) IZA DP No. 1489
Disponível em:
<http://ftp.iza.org/dp1489.pdf>
- Cesário, F. e Feijão, A. (2012), Impacto das percepções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego, Revista Psicologia Organizações e Trabalho, (Online), 14(1), jan-mar 2014, pp. 89-103
Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100008
- Clauwaert, S., Schomann, I., (2012), The crisis and national law reforms: a mapping exercise, European Trade Union Institute, Working Paper 2012.04
- Centeno, M., Novo, A. (2013), Segmentar os Salários, Boletim Económico, Banco de Portugal, pp. 55-64
- CE, outubro 2008. Conselho Europeu de Bruxelas – 15/16 outubro de 2008 – Conclusões da Presidência.

- CE, dezembro 2008. Conselho Europeu de Bruxelas – 11/12 dezembro de 2008 – Conclusões da Presidência.
- CE, março 2010. Conselho Europeu de Bruxelas – 25/26 março 2010 – Conclusões da Presidência.
- C.E. (2014), Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Estado atual da estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, Bruxelas, COM, 130 final
- Cheng, G. e Chan, D., (2008), Who suffers more from job insecurity? A Meta-Analytic Review, *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 272-303
Artigo disponível:
10.1111/j.1464-0597,2007,00312.x
- Costa, A., Caldas, J. (2013), Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas, Cap. 2. Observatório sobre crises e alternativas. Lisboa.
- Dias, D., Marques, C., Martins, F. (2013), Determinantes da rigidez à baixa dos salários: Alguns aspetos metodológicos e nova evidência empírica, *Boletim Económico, Banco de Portugal*, pp. 95 - 110.
- Duarte, C. (2008), Uma perspetiva sectorial sobre a rigidez nominal e real dos salários em Portugal, *Boletim Económico, Banco de Portugal*
Artigo disponível em:
https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab200812_p.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2017), *European Working Conditions Survey (2005, 2010 e 2015)*
Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>)
- Fevre, R. (2007), Employment insecurity and social theory: the power of nightmares, *Work Employment Society* 2007, (Online), Vol. 21
Disponível em:
<http://wes.sagepub.com/content/21/3/517.abstract>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. and Inanc, H. (2013), *Fear at Work in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*, London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education, (Online).
Disponível em:
http://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0003/118641/4.-Fear-at-Work-Minireport.pdf
- Gil, A., (1946), *Como elaborar projetos de pesquisa* / Antônio Carlos Gil. — 3. ed. — São Paulo : Atlas, 1991.
- Greenhalgh L. e Rosenblatt A. (1984), Job insecurity: toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 3: 438 – 48
- First findings: Sixth European Working conditions survey, Eurofound, (Online), 2015

Disponível em:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume>

Fourth European Working Conditions Survey (2005), Eurofound, (Online), Chapter 1, 11, 12

Disponível em:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/working-conditions/fourth-european-working-conditions-survey>

Hur, H. e Perry, J. (2016), Evidence-Base in Public Job Security Policy: A research synthesis and its practical implications, Public Personnel Management, (Online), Vol. 45(3), 264-283

Disponível em:

<http://ppm.sagepub.com/content/45/3/264.abstract>

Kallenberg, A. (2009), O crescimento do trabalho precário: Um desafio global, Revista Brasileira de Ciências Sociais – Vol. 24, N.º 69

Kets de Vries, M. e Balazs, K. (1999), Transforming the mind-set of organization, Administration and Society, V. 30, N. 6, Jan.

Kugler, A. (2004), The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility – Evidence from the colombian labor market reform, Job Security Regulations and Labor Market Flexibility, (Online).

Disponível em:

<http://www.nber.org/papers/w10215>

Lazear, E. (1990), Job Security Provisions and Employment, Quarterly Journal of Economics, Agosto, pp. 699-726

Lei N.º 10/2009

Documento disponível em:

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1057&tabela=leis

Leite, J., Costa, H et al. (2013), Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas, Cap. 3. Observatório sobre crises e alternativas. Lisboa.

Martins, F. e Portugal, P. (2014), Ajustamentos salariais durante a grande recessão, Boletim Económico

Artigo disponível em:

http://www.bportugal.pt/pt-PT/BdP%20Publicaes%20de%20Investigao/AB201415_p.pdf

Memorando de Entendimento sobre as condicionalidades de política económica, Maio 2011.

McOrmond, T. (2004), Changes in working trends over the past decade, Labor Market trends, January 2004

Is job insecurity on the increase in OECD countries? OECD Employment Outlook 1997, Cap. 5, (Online).

Disponível em:

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-1997_empl_outlook-1997-en#.WHF4x_mLTIU

Employment protection and labour market performance, OECD Employment Outlook 2004, Cap. 2, (Online).

Artigo disponível:

<https://www.oecd.org/employment/emp/34846856.pdf>

Labour Market Reforms in Portugal 2011-2015, A preliminary assessment, OECD – Better policies for a better lives, Cap. 1 – 2, 2017

Keune, M. (2015), L'avenir des relations professionnelles dans l'Union européenne: idées, paradoxes et sources du changement, Revue internationale du Travail, (Online), Wiley Online Library

Disponível em:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-9121.2015.00235.x/epdf>

PORDATA (2017), Trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem: total e por tipo de contrato, Dados disponíveis em: <http://www.pordata.pt/>

PORDATA (2017), Trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem: total e por tipo de contrato, Dados disponíveis em: <http://www.pordata.pt/>

PORDATA (2017), Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato, Dados disponíveis em: <http://www.pordata.pt/>

PORDATA (2017), Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sector de actividade económica. Dados disponíveis em: <http://www.pordata.pt/>

Reis, J. Rodrigues, J. et al. (2013), Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas. Cap. 1. Observatório sobre crises e alternativas. Lisboa.

Smit, N., De Beer, L. & Pienaar, J. (2016), Work stressors, job insecurity, union support, job satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment, SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menlikehulpbronbestuur, (Online), 14(1), a719

Disponível em:

<http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/719>

Sverke, M. e Hellgren J. (2002), The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium, Applied Psychology: An International Review, 2002, (Online), 51 (1), 23-42, University of Stockholm, Sweden

Disponível em:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1464-0597.0077z/epdf>

Távora, I., González, P. (2016), Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: Continuity and change, European Journal of Industrial Relations, Vol. 22(3) 251 – 265

Witte, H. (2005), Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences, SA Journal of industrial Psychology, 31(4), 1-6/SA Tydskrif vir Menlikehulpbronbestuur, (Online), 31(4), 1-6

Disponível em:

<http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/200/197>

Yashoglu, M., Karagulle, A.O. e Baran, M. (2013), An Empirical research on the relationship between job insecurity, job related stress and job satisfaction in logistics industry, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, (Online), 99 (2013) 332 – 338

Disponível em:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813039463>

Sarmiento, Manuela (2008), Guia prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada, Coleção Manuais, Universidade Lusíada Editora, Lisboa

Silva, J. e Vergara, S. (2003), Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional, *Organizações, Revista de Administração de Empresas*, Vol. 43, N.º 3, Jul/Set

Sultana, R. (2012), Flexigurança: implicações para uma orientação ao longo da vida, *European Lifelong guidance policy network*, (Online), 2012

Disponível em:

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/portuguese/flexiguranca-implicacoes-para-uma-orientacao-ao-longo-da-vida-1/>

Vince, R. e Broussine, M. (1996), Paradox, defense and attachment: accessing and working with emotions and relations underlying organizational change, *Organization Studies*, V. 1, N. 17, p. 1-21.

Vogel, L. (2006), Génération «précaire», santé et travail, *HESA newsletter*, octobre

**1Anexo A - QUESTIONNAIRE FOR FOURTH EUROPEAN SURVEY ON
WORKING CONDITIONS (2005)**

**2Anexo B - QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY
ON WORKING CONDITIONS (2010)**

3Anexo C - 6th European Working Conditions Survey

QUESTIONNAIRE FOR FOURTH EUROPEAN SURVEY ON
WORKING CONDITIONS (2005)

Dados sobre o agregado familiar

(NEW)

HH1. Gostaria de começar por lhe colocar algumas questões sobre o seu agregado familiar. Incluindo o/a Sr/Sra, pode dizer-me quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar?

Número de pessoas que fazem parte do agregado familiar.....

99 - Recusa (espontâneo)

(NEW)

HH2.

ENTREVISTADOR: OBTENHA AGORA TODA A INFORMAÇÃO QUE NECESSITA PARA COMPLETAR O QUADRO REFERENTE AO AGREGADO FAMILIAR, NA PÁGINA SEGUINTE, COMEÇANDO PELO INQUIRIDO

- a. (ENTREVISTADOR: CODIFIQUE O SEXO DO INQUIRIDO NO QUADRO EM BAIXO.)
- b. Começando por si, diga-me que idade tem?
- c. (ENTREVISTADOR: Não aplicar ao entrevistado)

MOSTRAR CARTÃO D

- d. Qual é a sua principal situação económica?

(NEW)

HH3.

ENTREVISTADOR: PARA O SEGUNDO MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR, COMECE PELO MEMBRO MAIS VELHO. REPETIR AS QUESTÕES DA GRELHA A-D PARA TODOS OS OUTROS MEMBROS DO AGREGADO.

Agora, pensando nos outros membros do seu agregado familiar, começando pelo mais velho...

- a. Poderia dizer-me se essa pessoa é do sexo masculino ou feminino?
- b. Qual a idade dessa pessoa?

MOSTRAR CARTÃO C

- c. Que grau de parentesco existe entre si e essa pessoa? É seu/sua...?

MOSTRAR CARTÃO D

- d. E qual é a principal situação económica dessa pessoa?

QUADRO DO AGREGADO FAMILIAR

		A		B	C	D
		ENTREVISTADO R: Codifique para o entrevistado		Idade	Grau de parentesco com o entrevistado	Situação económica principal?
		Masculino	Feminino		Codificar de acordo com a lista em baixo	Codificar de acordo com a lista em baixo
1	Inquirido	1	2		01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
2	Pessoa 2	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
3	Pessoa 3	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
4	Pessoa 4	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
5	Pessoa 5	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
6	Pessoa 6	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
7	Pessoa 7	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
8	Pessoa 8	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
9	Pessoa 9	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
10	Pessoa 10	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99

998 – Menos de 1 ano de idade
 888 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 999 - Recusa (espontâneo)

CÓDIGOS PARA O GRAU DE PARENTESCO [CARTÃO C]
01 - Cônjuge/companheiro(a)
02 - Filho/filha
03 - pai/mãe, padrasto/madrasta ou parente por afinidade
04 - Nora ou genro
05 - neto(a)
06 - irmão/irmã (incluindo meios irmãos ou filhos de madrasta/padrasto)
07 - outro parentesco
08 - outro sem parentesco
88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
99 - Recusa (espontâneo)

CÓDIGOS PARA A SITUAÇÃO ECONÓMICA [CARTÃO D]:
01 - empregado, como trabalhador por conta de outrem ou empregador/trabalhador por conta própria (independente)
02 - empregado, em licença maternidade/paternidade ou outra licença
03 - empregado, como familiar a prestar assistência em herdade ou negócio de família
04 - desempregado, há menos de 12 meses
05 - desempregado, há 12 meses ou mais
06 - incapacitado para o trabalho devido a doença de longa duração ou incapacidade
07 - reformado
08 - Dona de casa a tempo inteiro / responsável pelas compras e por cuidar da casa
09 - a estudar (escola, universidade, etc.)/estudante
10 -Outro
88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
99 - Recusa (espontâneo)
* Se recebe remuneração ou salário formal pelo trabalho desempenhado na quinta ou negócio familiar, codifique com 1 (“no activo como empregado”).

Questionário principal

(MODIFIED)

Q1A É cidadão... (país em que se está a realizar o estudo)?

1 - Sim ----- > PASSAR À Q2A

2 - Não ----- > CONTINUAR COM A Q1B.

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > PASSAR À Q2A

9 - Recusa (espontâneo) ----- > PASSAR À Q2A

(MODIFIED)

Q1B É cidadão de...?

1 - Outro Estado Membro da União Europeia [PARA PAÍSES NÃO PERTENCENTES À UNIÃO EUROPEIA: Um país membro da União Europeia]

2 - Um dos países candidatos à entrada na União Europeia (isto é, Roménia, Bulgária, Turquia, Croácia)

3 - Outro país _____

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(TREND)

Q2A Qual é o seu principal trabalho remunerado? Por principal trabalho remunerado, entendemos aquele em que passa mais tempo?

ENTREVISTADOR: Pergunte e escreva detalhadamente - aprofunde para conseguir a máxima informação possível com vista a obter uma classificação exacta de 2 dígitos ISCO.

.....

.....

88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q2B Que idade tinha quando terminou os seus estudos a tempo inteiro?

Idade:

77 - se ainda estiver a estudar

99 - Recusa (espontâneo)

(NEW)

Q2C Há quantos anos tem estado num emprego remunerado desde a idade em que parou de estudar a tempo inteiro?

Número de anos:.....

- 00 – menos de 1 ano
 77 - se ainda for estudante a tempo inteiro
 99 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q2D Há quantos anos trabalha na sua empresa ou organização ?

Número de anos:.....

- 00 - Se menos de 1 ano
 77 – Não aplicável
 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 99 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q3A O(A) Sr(a). é principalmente

MOSTRAR CARTÃO Q3A - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Trabalhador independente, trabalhador por conta própria sem empregados > **PASSAR À Q4**
 2 - Trabalhador independente, trabalhador por conta própria com empregados > **PASSAR À Q4**
 3 - Empregado por conta de outrém ----- > **CONTINUAR COM A Q3B**
 4 - Outro----- > **PASSAR À Q4**
 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q4**
 9 - Recusa (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q4**

(MODIFIED)

Q3B Que tipo de contrato de trabalho tem?

MOSTRAR CARTÃO Q3B - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Contrato de trabalho sem termo / efectivo ----- > **PASSAR À Q4**
 2 - Contrato de trabalho a termo certo / a prazo ----- > **CONTINUAR COM Q3C**
 3 - Contrato de trabalho temporário, através de agência de trabalho temporário > **PASSAR À Q4**
 4 - Contrato para realização de estágio ou outro tipo de formação > **PASSAR À Q4**
 5 - Sem contrato----- > **PASSAR À Q4**
 6 - Outra (SE ESPONTÂNEO) ----- > **PASSAR À Q4**
 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q4**
 9 - Recusa (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q4**

(TREND)

Q3C Qual é a duração exacta do seu contrato de trabalho, em anos e meses?

ENTREVISTADOR: SE MENOS DE 1 ANO, ATRIBUIR CÓDIGO '00' NO CAMPO PARA 'ANOS' E REGISTRAR O NÚMERO DE MESES NO CAMPO PARA 'MESES' - SE 'NS/NR', CODIFICAR COM '88' EM AMBOS OS CAMPOS. SE O CONTRATO A TERMO CERTO NÃO POSSUIR DURAÇÃO EXACTA CODIFICAR COM '77' EM AMBOS OS CAMPOS.

Número de anos:.....

--	--

- 00 - se menos de 1 ano
 77 - sem duração exacta
 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 99 - Recusa (espontâneo)

Número de meses.....

--	--

- 77 - sem duração exacta
 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 99 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(TREND)

Q4 Qual é a principal actividade da empresa ou organização onde trabalha ?

ENTREVISTADOR : PEÇA PARA QUE ESPECIFIQUE E REGISTE TODOS OS DETALHES - INSISTA PARA OBTER O MÁXIMO DE INFORMAÇÃO POSSÍVEL)

--	--

-
- 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 99 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND) (EF2000)

Q5 O(A) Sr(a). trabalha ...

- 1 - No sector privado
 2 - No sector público
 3 - Organização ou Empresa de participação mista privada-pública
 4 - Sector sem fins lucrativos, ONG (organização não governamental)
 5 - Outro

--

- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 9 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

MOSTRAR CARTÃO Q6

Q6. No total, quantas pessoas trabalham na unidade local do estabelecimento onde o(a) Sr(a) trabalha ?

- 01 - 1 (o entrevistado trabalha sozinho)
- 02 - 2 - 4
- 03 - 5 - 9
- 04 - 10 - 49
- 05 - 50 - 99
- 06 - 100 - 249
- 07 - 250 - 499
- 08 - 500 e mais

--	--

- 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q7 Quantas pessoas trabalham sob a sua direcção, para as quais os aumentos de salário, os prémios ou as promoções dependem directamente de si ?

..... Número de pessoas: _____

--	--	--	--

- 0000 - Nenhuma
- 8888- Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9999 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q8a Quantas horas trabalha normalmente por semana no seu principal trabalho remunerado ?

ENTREVISTADOR : EXCLUINDO A PAUSA PARA ALMOÇO E O TEMPO DISPENDIDO NO TRAJECTO CASA-TRABALHO, SE 30 MINUTOS OU MAIS , ARREDONDAR PARA A HORA SEGUINTE

Horas por semana..... _____

--	--	--

- 888 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 999 - Recusa (espontâneo)

(NEW)

Q8B Normalmente, quantos dias por semana trabalha no seu principal trabalho remunerado?

Número de dias por semana..... _____

--

- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

Q9A Além do seu principal emprego remunerado, tem mais algum(ns) emprego(s) remunerado(s) ? (SE SIM) É um emprego

MOSTRAR CARTÃO Q9A - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Não, não tem outro emprego remunerado ----- > PASSAR À Q10
- 2 - Sim, regular----- > CONTINUAR COM A Q9B
- 3 - Sim, ocasional----- > PASSAR À Q10
- 4 - Sim, sazonal ----- > PASSAR À Q10

- 5 - Outra (SE ESPONTÂNEO) ----- > PASSAR À Q10
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > PASSAR À Q10
- 9 - Recusa (espontâneo) ----- > PASSAR À Q10

(MODIFIED)

Q9B Excluindo o seu principal emprego remunerado, quantas horas por semana trabalha em média, no seu outro emprego?

ENTREVISTADOR: Se 30 minutos ou mais, arredondar para a hora seguinte.

Número de horas:.....

--	--	--

888 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

PERGUNTAR A TODOS
Q10 Diga-me, por favor, utilizando a seguinte escala, quando está a trabalhar, o(a) Sr(a). está exposto(a) a
MOSTRAR CARTÃO Q10 COM ESCALA - APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA! - APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

"R"	LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA "R" O PONTO DE PARTIDA COM UM "X"	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca	NS	Recusa
	A - Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc..	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B - Ruídos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C - Altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D - Baixas temperaturas quer seja no interior ou exterior dos locais de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E - A respirar vapores, fumos (tais como, fumos de soldaduras ou escapes), pó ou poeiras (tais como, poeiras de madeira ou minerais) etc. (MODIFIED)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F - Inalação de vapores tais como de solventes ou diluentes (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G - Manuseamento ou contacto da pele com produtos ou substâncias químicas (MODIFIED)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H - Radiações, tais como, raio x, radioactividade, luz de soldadura, raios laser	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I - Fumo de tabaco de outras pessoas (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	J - Manuseamento ou contacto directo com materiais que podem transmitir doenças infecciosas, tais como desperdícios (lixo), fluídos corporais, materiais de laboratório, etc. (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(MODIFIED)

Q11 Continuando a utilizar a mesma escala, poder-me-ia dizer em que medida o seu principal trabalho remunerado implica...?

MOSTRAR O MESMO CARTÃO (Q10) COM ESCALA - APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

“R”	LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA “R” O PONTO DE PARTIDA COM UM “X”	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca	NS	Recusa
	A - Posições dolorosas ou fatigantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B - Levantar ou deslocar pessoas (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C - Transportar ou deslocar cargas pesadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D - Ficar de pé ou andar (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E - Movimentos repetitivos da mão ou do braço	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F - Trabalhar nas instalações da empresa/organização	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G - Teletrabalho, a partir de sua casa com um computador	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H - Trabalhar em casa, excluindo o teletrabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I - Trabalhar noutros locais que não sejam a sua casa ou instalações da empresa/organização, como por ex.: nas instalações de clientes, em viagem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	J - Estar em contacto directo com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros, alunos, doentes, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	K - Trabalhar com computadores: Computadores pessoais, rede de dados, servidor	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	L – Uso da Internet /e-mail para fins profissionais (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	M - Usar vestuário ou equipamento pessoal de protecção	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(MODIFIED)

Q12 Relativamente aos riscos de saúde e segurança resultantes do desempenho do seu trabalho, até que ponto pensa estar bem informado?

- 1 - Muito bem informado(a)
- 2 - Bem informado(a)
- 3 - Não muito bem informado(a)
- 4 - Nada bem informado(a)

-
- 7 - NÃO APLICÁVEL (SE ESPONTÂNEO)
 - 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 - 9 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q13 No total, quantos minutos por dia demora normalmente, por dia, no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa ?

Número de minutos por dia:.....

- 888 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 999 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q14A Normalmente quantas vezes por mês trabalha durante a noite, digamos pelo menos 2 horas entre as 10.00 horas da noite (22.00 horas) e as 5.00 horas da manhã ?

Número de noites, por mês.....

- 00 - Nunca
- 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q14B E quantas vezes por mês trabalha ao fim da tarde/ princípio da noite, digamos pelo menos 2 horas entre as 06.00 horas da tarde (18.00 horas) e as 10.00 horas da noite (22.00 horas) ?

Número de fins de tarde / princípios da noite, por mês:.....

- 00 - Nunca
- 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q14C E quantas vezes por mês trabalha ao Domingo ?

Número de Domingos, por mês.....

- 0 - Nunca
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q14D E quantas vezes por mês trabalha ao Sábado ?

Número de Sábados, por mês.....

0 - Nunca

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

(TREND)

Q14E E quantas vezes por mês trabalha mais de 10 horas por dia ?

Número de vezes que a pessoa trabalha mais de 10 horas por dia:.....

00 - Nunca

88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

Q15A Trabalha em part-time ou a tempo inteiro?

1 - Part-time ----- > CONTINUAR COM Q15B

2 - Tempo inteiro ----- > PASSAR À Q16A

9 - Recusa (espontâneo) ----- > PASSAR À Q16A

(MODIFIED)

Q15B Gostaria de trabalhar ... ?

1 - Tempo inteiro

2 - Mais horas, mas não a tempo inteiro

3 - O mesmo número de horas

4 - Menos horas

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(MODIFIED)

Q16A O(A) Sr(a). trabalha ... ?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - o mesmo número de horas todos os dias	1	2	8	9
B - o mesmo número de dias todas as semanas	1	2	8	9
C - com horários fixos de entrada e de saída	1	2	8	9
D - Turnos	1	2	8	9

↓

SE NA Q16A_D RESPONDER SIM
 "TURNOS" =1, IR PARA Q16B,
 RESTANTES RESPOSTAS IR PARA Q17A.

(MODIFIED)

Q16B O(A) Sr(a). trabalha ... ?

MOSTRAR CARTÃO Q16B - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Turnos diários alternados (com pausa intercalar de pelo menos 4 horas)
- 2 - turnos fixos (manhã, tarde ou noite)
- 3 - Turnos alternados / rotativos _____
- 4 - Outra (SE ESPONTÂNEO)
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(MODIFIED)

Q17A Como são estabelecidos os seus horários de trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q17A - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - São estabelecidos pela empresa/organização sem possibilidade de alteração > **CONTINUAR COM A Q17B**
- 2 - Pode escolher entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização > **CONTINUAR COM A Q17B**
- 3 - Pode adaptar as suas horas de trabalho dentro de certos limites (ex.: flexibilidade de horário) > **PASSAR À Q18**
- 4 - O seu horário de trabalho é inteiramente determinado por si > **PASSAR À Q18**
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q18**
- 9 - Recusa (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q18**

(MODIFIED TREND)

Q17B Ocorrem regularmente alterações ao seu horário de trabalho? (SE SIM) Com quantos dias de antecedência é informado sobre essas alterações?

MOSTRAR CARTÃO Q17B - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Não
- 2 - Sim, no próprio dia
- 3 - Sim, no dia anterior
- 4 - Sim, com vários dias de antecedência
- 5 - Sim, com várias semanas de antecedência

- 6 - Outra (SE ESPONTÂNEO)
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(TREND)

Q18 De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se muito bem, bem, não muito bem ou nada bem, aos seus compromissos familiares e sociais fora do seu trabalho ?

- 1 - Muito bem
- 2 - Bem
- 3 - Não muito bem
- 4 - Nada bem

- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

(NEW)

Q19 Nos últimos 12 meses, foi contactado por e-mail ou telefone, sobre assuntos relacionados com o seu principal trabalho remunerado fora do seu horário de trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q19 - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Todos os dias
- 2 - Pelo menos uma vez por semana
- 3 - Algumas vezes por mês
- 4 - Com menos frequência
- 5 - Nunca

- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

Q20A Pode dizer-me se o seu trabalho implica tarefas breves e repetitivas de menos de ... ?

ENTREVISTADOR: SE NECESSÁRIO, ESPECIFIQUE QUE QUEREMOS DIZER TAREFAS E NÃO MOVIMENTOS TAIS COMO CLICAR NO BOTÃO DO RATO!

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - 1 minuto	1	2	8	9
B- 10 minutos	1	2	8	9

(TREND)

Q20B E, o seu trabalho implica ...

MOSTRAR CARTÃO Q20B COM ESCALA - APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

“R”	LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA “R” O PONTO DE PARTIDA COM UM “X”	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca	NS	Recusa
	A - cadências de trabalho elevadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B- trabalhar em função de prazos muito rígidos e muito curtos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(TREND MODIFIED, C to include 'or performance')

Q21 De uma maneira geral, o seu ritmo de trabalho depende ou não de ... ?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - Do trabalho feito pelos seus colegas	1	2	8	9
B - Dos pedidos directos de pessoas como os clientes, os passageiros, os alunos, os doentes, etc.	1	2	8	9
C - De objectivos quantitativos de produção ou desempenho	1	2	8	9
D - Da velocidade automática de uma máquina ou do movimento de um produto	1	2	8	9
E - Do controlo directo do seu chefe	1	2	8	9

(TREND)

Q22A Com que frequência tem que interromper uma tarefa que está a fazer para efectuar outra não prevista ?

MOSTRAR CARTÃO Q22A - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Com muita frequência----- > **CONTINUAR COM A Q22B**
- 2 - Com bastante frequência----- > **CONTINUAR COM A Q22B**
- 3 - Ocasionalmente----- > **CONTINUAR COM A Q22B**
- 4 - Nunca----- > **PASSAR À Q23**

- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q23**
- 9 - Recusa (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q23**

(TREND)

Q22B Para o seu trabalho, essas interrupções são

MOSTRAR CARTÃO Q22B - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 - Perturbantes
- 2 - Sem consequência
- 3 - Positivas.

- 7 - Irrelevantes (espontâneo)
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(TREND)

Q23 Habitualmente, o seu principal trabalho remunerado implica ou não ... ?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - O respeito de normas de qualidade precisas	1	2	8	9
B - Uma avaliação feita por si próprio(a) da qualidade do seu trabalho pessoal	1	2	8	9
C - Resolver por si próprio(a) problemas imprevistos	1	2	8	9
D - Tarefas monótonas	1	2	8	9
E - Tarefas complexas	1	2	8	9
F - Aprender coisas novas	1	2	8	9

(TREND)

Q24 O(A) Sr(a). tem ou não a possibilidade de escolher ou modificar ... ?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - A ordem das suas tarefas	1	2	8	9
B - Os seus métodos de trabalho	1	2	8	9
C - A cadência ou a velocidade do seu trabalho	1	2	8	9

(MODIFIED)

Q25 Para cada uma das seguintes afirmações, seleccione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral.

MOSTRARÁ CARTÃO Q25 COM ESCALA - APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

Ler	Quase sempre	Freqüentemente	Algumas vezes	Raramente	Quase nunca	NS	Recusa
A - Pode receber ajuda de colegas se pedir	1	2	3	4	5	8	9
B - Pode receber ajuda dos seus superiores/chefes se a pedir (MODIFIED)	1	2	3	4	5	8	9
C - Pode receber ajuda externa se a pedir (MODIFIED)	1	2	3	4	5	8	9
D - Tem influência sobre a escolha dos seus colegas de trabalho	1	2	3	4	5	8	9
E - Pode fazer uma pausa quando desejar	1	2	3	4	5	8	9
F - Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho	1	2	3	4	5	8	9
G - É livre de decidir quando tira férias ou dias de folga	1	2	3	4	5	8	9
H - No trabalho, tem oportunidade para fazer o que melhor sabe fazer (NEW)	1	2	3	4	5	8	9
I - O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito (NEW)	1	2	3	4	5	8	9
J - Pode por em prática as suas ideias no seu trabalho (NEW)	1	2	3	4	5	8	9
K - Tem a sensação de realizar um trabalho útil (NEW)	1	2	3	4	5	8	9
L - Considera o seu trabalho intelectualmente exigente (NEW)	1	2	3	4	5	8	9
M - Considera o seu trabalho emocionalmente exigente (NEW)	1	2	3	4	5	8	9

(MODIFIED)

Q26A O seu emprego implica rotação de tarefas entre si e os seus colegas?

1 - Sim ----- > CONTINUAR COM Q26A.1.

2 - Não----- > PASSAR À Q26B

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > PASSAR À Q26B

9 - Recusa (espontâneo) ----- > PASSAR À Q26B

(NEW)

26A.1 As tarefas requerem competências (aptidões profissionais) diferentes?

1 - Sim

2 - Não

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

(NEW)

26A.2 Quem decide a divisão de tarefas?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - O seu chefe / administrador	1	2	8	9
B - Decidido pelas pessoas que fazem a rotação de tarefas	1	2	8	9

PERGUNTAR A TODOS

(MODIFIED)

Q26.B A sua actividade implica realizar todo ou parte do seu trabalho em equipa?

1 - Sim ----- > CONTINUAR COM Q26.B1.

2 - Não ----- > PASSAR À Q27

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > PASSAR À Q27

9 - Recusa (espontâneo) ----- > PASSAR À Q27

(NEW)

Q26B.1 Os membros da equipa decidem eles próprios...?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - ...a divisão de tarefas	1	2	8	9
B - ... quem será o chefe da equipa?	1	2	8	9

PERGUNTAR A TODOS

(MODIFIED)

Q27 Qual das seguintes alternativas melhor descreve as suas qualificações no seu próprio trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q27 - Ler - APENAS UMA RESPOSTA!

1 - Necessito de formação suplementar para cumprir bem as minhas funções

2 - As minhas funções correspondem bem às minhas actuais qualificações

3 - Tenho qualificações para cumprir funções mais exigentes

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

Q28 Durante os últimos 12 meses, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências ou não?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa	SE SIM, indique número total de dias... 888 - NS 999 - Recusa
A - Formação paga ou fornecida pelo seu empregador, ou por si próprio se é trabalhador por conta própria	1	2	8	9
B - Formação paga por si próprio (NEW)	1	2	8	9
C - Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores) (NEW)	1	2	8	9	
D - Outro tipo de formação ou aprendizagem (por ex: auto-aprendizagem, seminários na internet, etc) (NEW)	1	2	8	9	
E - Outro, ESPONTÂNEO	1	2	8	9	

(MODIFIED)

Q29 Durante os últimos 12 meses, esteve ou não pessoalmente sujeito no trabalho a...?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - A ameaças de violência física	1	2	8	9
B - A violência física por parte de pessoas que pertencem ao seu local de trabalho	1	2	8	9
C - A violência física por parte de pessoas que não pertencem ao seu local de trabalho	1	2	8	9
D - A intimidações / perseguição (MODIFIED)	1	2	8	9
E - A discriminação sexual / discriminação relacionada com o sexo (MODIFIED)	1	2	8	9
F - A atenção sexual não desejada	1	2	8	9
G - A discriminações ligadas à idade	1	2	8	9
H - A discriminações ligadas à nacionalidade	1	2	8	9
I - A discriminações ligadas a questões étnicas	1	2	8	9
J - A discriminação ligada à religião	1	2	8	9
K - A discriminação ligada a incapacidade	1	2	8	9
L - A discriminação ligada à orientação sexual	1	2	8	9

ENTREVISTADOR, AS QUESTÕES Q30 E Q31 DEVEM SER COLOCADAS APENAS A TRABALHADORES! OU SEJA QUEM RESPONDEU “3” À Q3A

(TREND 1995)

Q30 Ao longo destes últimos 12 meses, teve ou não...?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - Uma discussão franca com o seu chefe acerca do desempenho da sua função?	1	2	8	9
B - Foi consultado sobre mudanças na organização do trabalho e/ou nas suas condições de trabalho?	1	2	8	9
C - Foi sujeito a uma avaliação formal regular do desempenho das suas funções? (NEW)	1	2	8	9
D - Discutiu com o seu chefe problemas relacionados com o trabalho?	1	2	8	9
E - Discutiu problemas relacionados com trabalho com um representante dos trabalhadores?	1	2	8	9

(TREND)

Q31 O seu chefe directo é um homem ou uma mulher ?

1 - Um homem

2 - Uma mulher

7 - NÃO APLICÁVEL (SE ESPONTÂNEO)

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS!

(TREND)

Q32 Pensa que a sua saúde ou a sua segurança estão ameaçadas devido ao seu trabalho ?

1 - Sim

2 - Não

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

Q33 O seu trabalho afecta a sua saúde ou não?

1 - Sim ----- Continuar com a Q33 A >

2 - Não ----- Passar à Q34 A >

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo) -- Passar à Q34 A >

9 - Recusa (espontâneo) ----- Passar à Q34 A >

(MODIFIED)

Q33A De que modo afecta a sua saúde?

MOSTRAR CARTÃO Q33A - Ler - VÁRIAS RESPOSTAS POSSÍVEIS!

	Mencionado	Não mencionado	NS	Recusa
A - problemas de audição	1	2	8	9
B - problemas de visão	1	2	8	9
C - problemas de pele	1	2	8	9
D- dores nas costas	1	2	8	9
E - dores de cabeça	1	2	8	9
F - dores de estômago	1	2	8	9
G - dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores/ inferiores (MODIFIED)	1	2	8	9
H - dificuldades respiratórias	1	2	8	9
I - doenças de coração	1	2	8	9
J - lesão(lesões)	1	2	8	9
K - stress	1	2	8	9
L - fadiga geral	1	2	8	9
M - perturbações do sono	1	2	8	9
N - alergias	1	2	8	9
O - ansiedade	1	2	8	9
P - irritabilidade	1	2	8	9
Q - Outra (SE ESPONTÂNEO)	1	2	8	9

PERGUNTAR A TODOS

(MODIFIED)

Q34A No seu principal trabalho remunerado, nos últimos 12 meses, esteve ausente devido a alguma das seguintes situações?

Ler	Sim	Não	NS	Recusa
A - Licença de maternidade ou paternidade	1	2	8	9
B - Licença para estudar	1	2	8	9
C - Licença para assistência à família	1	2	8	9
D - Problemas de saúde	1	2	8	9
E - Outros motivos	1	2	8	9

**SE "SIM"
CONTINUAR
COM A Q34B**

SE Q34A.D =“1” CONTINUAR COM Q34B, TODOS OS OUTROS PASSAM À Q35.

Q34B Nos últimos 12 meses, quantos dias no total esteve ausente do trabalho por motivos de problemas de saúde?

Número de dias:.....

888 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

Q34C Dos dias de ausência anteriormente indicados, poderia dizer-me quantos dias são atribuídos ao seguinte:

Ler	Número de dias:	NS	Recusa
C1 - Acidente(s) no trabalho	888	999
C2 - Problemas de saúde causados pelo seu trabalho	888	999

PERGUNTAR APENAS SE O INQUIRIDO TIVER MENOS DE 60 ANOS DE IDADE.

(TREND)

Q35 Acha que poderá fazer o mesmo trabalho que faz hoje quando tiver 60 anos ?

1 - Sim, acho que sim

2 - Não, acho que não

3 - Não, não quereria

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(TREND)

Q36 De um modo geral, está muito satisfeito(a), satisfeito(a), pouco satisfeito(a) ou nada satisfeito(a) com as condições de trabalho do seu principal trabalho remunerado ?

1 - Muito satisfeito(a)

2 - Satisfeito(a)

3 - Pouco satisfeito(a).

4 - Nada satisfeito(a)

8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 - Recusa (espontâneo)

(NEW)

Q37 Até que ponto concorda ou discorda com as seguintes afirmações que descrevem alguns aspectos do seu trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q37 COM ESCALA - Ler - UMA RESPOSTA POR LINHA!

Ler	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	NS	Recusa
A - Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses	5	4	3	2	1	8	9
B - Sou bem pago pelo trabalho que faço	5	4	3	2	1	8	9
C - O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão de carreira	5	4	3	2	1	8	9
D - Sinto-me “em casa” nesta organização	5	4	3	2	1	8	9
E - No trabalho, tenho a possibilidade de aprender e crescer	5	4	3	2	1	8	9
F - Tenho muito bons amigos no trabalho	5	4	3	2	1	8	9

Dados Demográficos

(MODIFIED)

EF1 Qual foi o grau académico ou de formação mais elevado que completou?

- 1 - Sem estudos / Educação pré-escolar
- 2- Ensino Básico (1º e 2º ciclo -antigo 2º ano, actual 6º ano), Ensino Recorrente (1º e 2º ciclo), Educação extra-escolar (com certificado)
- 3 - 9º ano de escolaridade, diploma de nível II, 3º ciclo do ensino recorrente, curso geral do liceu
- 4 - Ensino Secundário Superior (12º ano via de ensino ou curso de equivalência ao 12º ano, Cursos Diploma de nível III, Cursos Complementares Técnicos)
- 5 - Estudos posteriores ao Ensino Secundário, incluindo Ensino Pré-profissional ou Profissional, mas não superior
- 6 - Ensino Superior - Bacharelato
- 7 - Ensino Superior - Licenciatura
- 8 - Ensino Superior - Mestrado / Doutoramento
- 99 – Recusa (Espontâneo)

(TREND)

EF3 O sr / a Sra. é a pessoa que mais contribui para o rendimento comum do seu agregado familiar?

- 1 - Sim
- 2 - Não
- 3 - Ambos em igualdade (ESPONTÂNEO)
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

(MODIFIED)

EF4 Com que frequência está envolvido em alguma das seguintes actividades fora do seu trabalho ?

MOSTRAR CARTÃO EF4 COM ESCALA - Ler - UMA RESPOSTA POR LINHA!

ENTREVISTADOR: SE PARA QUAISQUER ITENS DE “A” A “G” NA QUESTÃO EF4, A RESPOSTA FOR “1 hora ou mais todos os dias”, CONTINUAR COM EF4.1. (EF4A-EF4G=1 CONTINUAR COM EF4.1)

EF4.1. Quantas horas por dia está envolvido em algumas das seguintes actividades fora do trabalho?

Ler	EF4.									EF4.1.		
	Todos os dias durante 1 hora ou mais	Menos de uma hora por dia ou dia sim dia não	Uma ou duas vezes por semana	Uma ou duas vezes por mês	Uma ou duas vezes por ano	Nunca	Não aplicável	NS	Recusa	Número de horas:	NS	Recusa
A - Actividade de beneficência ou caridade	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99
B - Actividade política ou sindical	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99
C - Cuidar e educar os seus filhos	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99
D - Cozinhar e tarefas domésticas	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99
E - Cuidar de familiares idosos/incapacitados	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99
F - Receber um curso de formação ou ensino	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99
G - Actividade desportiva, cultural ou de lazer fora de casa	1	2	3	4	5	6	7	8	9		88	99

(TREND)

EF5 Actualmente, qual é em média o rendimento mensal líquido do seu principal trabalho remunerado?

MOSTRAR CARTÃO EF5 - Ler

ENTREVISTADOR: SE NECESSÁRIO, EXPLIQUE QUE O RENDIMENTO MENSAL LÍQUIDO É AQUELE DE QUE DISPÕE DEPOIS DE RETIRADAS AS TAXAS E CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL!

- 01 – Menos de 300,00€
- 02 – de 301,00€a 350,00€
- 03 – de 351,00€a 400,00€
- 04 – de 401,00€a 450,00€
- 05 – de 451,00€a 550,00€
- 06 – de 551,00€a 650,00€
- 07 – de 651,00€a 750,00€
- 08 – de 751,00€a 900,00€
- 09 – 901,00€a 1.200,00€
- 10 – Mais de 1.200,00€

--	--

- 88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 - Recusa (espontâneo)

ENTREVISTADOR: A QUESTÃO EF6 APENAS DEVERÁ SER COLOCADA A QUEM NÃO É EMPREGADO POR CONTA PRÓPRIA! SE Q3A=3 OU Q3A=4

(MODIFIED)

EF6 O que está incluído na sua remuneração?

MOSTRAR CARTÃO EF6 - Ler - VÁRIAS RESPOSTAS POSSÍVEIS!

	Mencionado	Não mencionado	NS	Recusa
A - Remuneração/salário base fixo	1	2	8	9
B - Comissão ou prémio de produtividade	1	2	8	9
C - Pagamentos extra de horas de trabalho adicionais/horas extraordinárias	1	2	8	9
D - Pagamentos extra para compensação de condições de trabalho más ou perigosas (subsídios de risco)	1	2	8	9
E - Pagamentos extra para compensação de trabalho ao Domingo	1	2	8	9
F - Outros pagamentos extra	1	2	8	9
G - Pagamentos baseados no desempenho geral da companhia onde trabalha(esquema de distribuição de lucros)	1	2	8	9
H - Pagamentos baseados no desempenho geral de um grupo	1	2	8	9
I - Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha	1	2	8	9
J - Vantagens de outra natureza (como exemplo: serviços médicos, acesso a lojas, etc.)	1	2	8	9
K - Outra (SE ESPONTÂNEO)	1	2	8	9

PASSAR À
EF6G_1

PASSAR À
EF6H_1

Se EF6.G=1

Pensando nos pagamentos com base no desempenho geral da sua empresa (esquema de distribuição de lucros):

	Sim	Não	NS	Recusa
EF6G_1 - Os pagamentos com base no desempenho geral da empresa, são calculados de acordo com uma fórmula pré-definida?	1	2	8	9
EF6G_2 - ...recebe estes pagamentos de forma regular?	1	2	8	9

Se EF6.H=1

Pensando nos pagamentos baseados no desempenho geral de um grupo:

	Sim	Não	NS	Recusa
EF6H_1 - Os pagamentos com base no desempenho geral de um grupo, são calculados de acordo com uma fórmula pré-definida?	1	2	8	9
EF6H_2 - ...recebe estes pagamentos de forma regular?	1	2	8	9

ENTREVISTADOR: PASSAR PARA A P12A, A MENOS QUE O INQUIRIDO SEJA EMPREGADO POR CONTA PRÓPRIA. QUESTÃO EF7 DEVE APENAS SER COLOCADA A PESSOAS EMPREGADAS POR CONTA PRÓPRIA! SE Q3A=1 OU Q3A=2!

(MODIFIED)

EF7 O que está incluído na sua remuneração?

MOSTRAR CARTÃO EF7 - Ler - VÁRIAS RESPOSTAS POSSÍVEIS!

	Mencionado	Não mencionado	NS	Recusa
A - Rendimento de trabalho por conta própria como negócio próprio, profissão ou herdade (exploração agrícola)	1	2	8	9
B Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa onde trabalha (esquema de distribuição de lucros)	1	2	8	9
C - Pagamentos com base no desempenho geral de um grupo	1	2	8	9
D - Rendimentos provenientes de acções que possui da empresa onde trabalha	1	2	8	9
E - Outra (SE ESPONTÂNEO)	1	2	8	9

Se EF7.B=1

Pensando nos pagamentos com base no desempenho geral da sua empresa (esquema de distribuição de lucros):

	Sim	Não	NS	Recusa
EFB_1 - Estes pagamentos com base no desempenho geral da empresa, são calculados de acordo com uma fórmula pré-definida?	1	2	8	9
EF7B_2 - ...recebe esses pagamentos de forma regular?	1	2	8	9

Se EF7.C=1

Pensando nos pagamentos baseados no desempenho geral de um grupo:

	Sim	Não	NS	Recusa
EF7C_1 - ... esses pagamentos são calculados de acordo com uma fórmula pré-definida?	1	2	8	9
EF7C_2- ...recebe esses pagamentos de forma regular?	1	2	8	9

PERGUNTAR A TODOS

P12A Tem telefone fixo no agregado familiar?

- 1 - Sim
- 2 - Não
- 8 - Não sabe/Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

P12B Tem telemóvel no agregado familiar?

- 1 - Sim
- 2 - Não
- 8 - Não sabe/Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

P14 Muito obrigado pela sua participação no quarto estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A Fundação está a planear realizar, nos próximos seis meses, um pequeno número de entrevistas na sequência destas (com a duração máxima de uma hora) a entrevistados.

Gostaria de participar nessas entrevistas de seguimento?

- 1 - Sim
- 2 - Não
- 8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 - Recusa (espontâneo)

Protocolo da Entrevista

P.1 DATA DA ENTREVISTA: DIA:

MÊS:

P.2 HORA DE INICIO DA ENTREVISTA: HORA: **MINUTOS:**
UTILIZE RELÓGIO DE 24 HORAS (00:00 a 23:00)

P.3 Duração da entrevista, em minutos: MINUTOS:

P4 Número de pessoas presentes durante a entrevista, incluindo o entrevistador.

- 1 - Duas (Entrevistador e entrevistado)
- 2 - Três
- 3 - Quatro
- 4 - Cinco ou mais

P5 GRAU DE COOPERAÇÃO DO(A) ENTREVISTADO(A):

- 1 - EXCELENTE
- 2 - BOM
- 3 - MÉDIO
- 4 - MEDIOCRE

P6 DIMENSÃO DO HABITAT

P7 REGIÕES (NUTS):

P8 CÓDIGO POSTAL:

NOME/NÚMERO DO ENTREVISTADOR:

NOME ENTREVISTADO:

MORADA ENTREVISTADO:

CONTACTO TELEFÓNICO:

SUPERVISÃO/DATA:

**QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON
WORKING CONDITIONS (2010)**

Dados sobre o agregado familiar

(TREND 2005)

HH1. Gostaria de começar por lhe colocar algumas questões sobre o seu agregado familiar. Incluindo o/a Sr/Sra, pode dizer-me quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar?

Número de pessoas que fazem parte do agregado familiar

--	--

99 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005)

HH2.

ENTREVISTADOR/A: OBTENHA AGORA TODA A INFORMAÇÃO DE QUE NECESSITA PARA COMPLETAR O QUADRO REFERENTE AO AGREGADO FAMILIAR, NA PÁGINA SEGUINTE, COMEÇANDO PELO INQUIRIDO

- a. (ENTREVISTADOR: CODIFIQUE O SEXO DO INQUIRIDO NO QUADRO EM BAIXO.)
- b. Começando por si, diga-me que idade tem?
- c. (ENTREVISTADOR/A: Não aplicar ao entrevistado)

MOSTRAR
CARTÃO D

- d. Por favor, olhe para este cartão e diga-me qual das categorias melhor descreve a sua situação actual

(MODIFIED TREND 2005)

HH3.

ENTREVISTADOR/A: PARA O SEGUNDO MEMBRO DO AGREGADO FAMILIAR, COMECE PELO MEMBRO MAIS VELHO. REPETIR AS QUESTÕES DA GRELHA A-F PARA TODOS OS OUTROS MEMBROS DO AGREGADO.

Agora, pensando nos outros membros do seu agregado familiar, começando pelo mais velho...

- a. Poderia dizer-me se essa pessoa é do sexo masculino ou feminino?
- b. Qual a idade dessa pessoa?

MOSTRAR
CARTÃO C

- c. Que grau de parentesco existe entre si e essa pessoa? É seu/sua...?

FAZER A PERGUNTA D APENAS PARA OS MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR COM 15 E MAIS ANOS DE IDADE

MOSTRAR
CARTÃO D

- d. E qual das seguintes categorias melhor descreve a situação dessa pessoa

FAZER A PERGUNTA E SE A PRINCIPAL ACTIVIDADE ECONÓMICA FOR =6 A 10

- e. Mesmo aqueles que não têm emprego poderão fazer algum trabalho às vezes. Essa pessoa trabalhou na ultima semana? Uma hora de trabalho pago é suficiente para responder sim

FAZER A PERGUNTA F APENAS SE TEM EMPREGO (D=1 OU D=2) OU SE TRABALHOU NA SEMANA PASSADA (E=1)

- f. Essa pessoa trabalha de vez em quando, em tempo parcial (entre 10 a 30 horas por semana) ou trabalha a tempo inteiro?

QUADRO DO AGREGADO FAMILIAR

		A		B	C	D	E	F
		ENTREVISTADOR/ A: Codifique para o/a entrevistado/a		Idade (para bebés com menos de 1 ano de idade, assinalar 1) 888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) 999 – Recusa (espontâneo)	Grau de parentesco com o/a entrevistado/a	Actividade económica	Trabalho na semana passada	De vez em quando / Tempo parcial / Tempo inteiro
		Masculino	Feminino		Codificar de acordo com a lista em baixo	Codificar de acordo com a lista em baixo	1 – Sim 2 - Não	1-de vez em quando 2-tempo parcial 3-tempo inteiro
1	Inquirido/a	1	2				
2	Pessoa 2	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
3	Pessoa 3	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
4	Pessoa 4	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
5	Pessoa 5	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
6	Pessoa 6	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
7	Pessoa 7	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
8	Pessoa 8	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
9	Pessoa 9	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9
10	Pessoa 10	1	2	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99	1 2 8 9	1 2 3 8 9

C. CÓDIGOS PARA O GRAU DE PARENTESCO [CARTÃO C]	D. CÓDIGOS DE ACTIVIDADE ECONÓMICA (CARTÃO D)	E. TRABALHOU NA SEMANA PASSADA:	F. DE VEZ EM QUANDO / TEMPO PARCIAL / TEMPO INTEIRO
<p>01 – Cónjuge/companheiro/a</p> <p>02 – Filho/filha</p> <p>03 – pai/mãe, padrasto/madrasta ou parente por afinidade</p> <p>04 – Nora ou genro</p> <p>05 – neto/a</p> <p>06 – irmão/irmã (incluindo meios irmãos/irmãs ou filhos/as de madrasta/padrasto)</p> <p>07 – outro parentesco</p> <p>08 – outro sem parentesco</p> <p>88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)</p> <p>99 – Recusa (espontâneo)</p>	<p>01 - empregado/a, como trabalhador/a por conta de outrém ou empregador/a / trabalhador/a por conta própria (independente)</p> <p>02 - empregado/a, como trabalhador/a familiar a em exploração agrícola ou negócio da família.</p> <p>03 - desempregado/a, há menos de 12 meses</p> <p>04 - desempregado/a, há 12 meses ou mais</p> <p>05 - incapacitado/a para o trabalho devido a doença de longa duração ou incapacidade</p> <p>06 - em licença de maternidade / paternidade ou outra licença</p> <p>07 - reformado/a</p> <p>08 - Doméstica/o a tempo inteiro / responsável pelas compras e por cuidar da casa</p> <p>09 - a estudar a tempo inteiro (na escola, universidade, etc.) / estudante</p> <p>10 - Outro</p> <p>88 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)</p> <p>99 - Recusa (espontâneo)</p> <p>* * Se recebe remuneração ou salário formal pelo trabalho desempenhado na exploração agrícola ou negócio familiar, codifique com 1 (“no activo como empregado/a”).</p>	<div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> <p>PERGUNTAR APENAS SE D=CÓDIGO 6-10</p> <p>1 – Sim</p> <p>2 - Não</p> <p>8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)</p> <p>9 - Recusa (espontâneo)</p>	<p>PERGUNTAR APENAS SE D=1 ou D=2 ou E=1</p> <p>1-de vez em quando</p> <p>2- Tempo parcial (10-30 horas por semana)</p> <p>3-tempo inteiro</p> <p>8 - Não sabe / Sem opinião (espontâneo)</p> <p>9 - Recusa (espontâneo)</p>

**QUESTIONNAIRE FOR FIFTH EUROPEAN SURVEY ON
WORKING CONDITIONS (2010)**

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q1 O/A Sr./Sra. tanto o seu pai como a sua mãe nasceram neste país?

1 – Sim

2 – Não

7 – NÃO APLICÁVEL (SE ESPONTÂNEO)

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q2 Qual é o seu principal trabalho remunerado? Por principal trabalho remunerado, entendemos aquele em que passa mais tempo?

ENTREVISTADOR: PERGUNTE E ESCREVA DETALHADAMENTE - APROFUNDE PARA CONSEGUIR A MÁXIMA INFORMAÇÃO POSSÍVEL COM VISTA A OBTER UMA CLASSIFICAÇÃO EXACTA DE 4 DÍGITOS ISCO

.....

.....

.....

.....

.....

--	--	--	--

88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q3 Qual é a sua principal função no seu trabalho?

ENTREVISTADOR: PERGUNTE E ESCREVA DETALHADAMENTE - APROFUNDE PARA CONSEGUIR A MÁXIMA INFORMAÇÃO POSSÍVEL COM VISTA A OBTER UMA CLASSIFICAÇÃO EXACTA DE 4 DÍGITOS ISCO

.....

.....

.....

.....

.....

--	--	--	--

88 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q5 Que idade tinha quando terminou os seus estudos a tempo inteiro?

ENTREVISTADOR/A: REGISTAR A IDADE COM QUE PAROU DE ESTUDAR PELA PRIMEIRA VEZ

Idade:

- 77 – ainda a estudar, sem interrupção
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q6 O/A Sr/a. é principalmente

MOSTRAR CARTÃO Q6 – LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Trabalhador/a independente, trabalhador/a por conta própria sem empregados/as >
CONTINUAR COM Q6_1
- 2 – Trabalhador/a independente, trabalhador/a por conta própria com empregados/as > **IR**
PARA Q9
- 3 – Empregado/a por conta de outrém ----- > **PASSAR À Q7**
- 4 – Outro ----- > **IR PARA Q9**

- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **IR PARA Q9**
- 9 – Recusa (espontâneo) ----- > **IR PARA Q9**

PERGUNTAR SE Q6=1

Q6_1 Relativamente ao seu negócio, concorda com as seguintes afirmações:

	Sim	Não	Não sabe	Recusa
A. Geralmente a minha empresa tem mais do que um cliente	1	2	8	9
B. Pagam-me um valor acordado, de forma regular, por exemplo, numa base mensal	1	2	8	9
C. Se o meu fluxo de trabalho o justificar posso contratar empregados para trabalharem para mim	1	2	8	9
D. Eu tomo as decisões mais importantes acerca da forma de gerir o meu negócio	1	2	8	9

PODE DAR-SE O CASO DE UMA PESSOA SER EMPREGADO POR CONTA PRÓPRIA SEM EMPREGADOS E NO ENTANTO DESEMPENHAR A MAIOR PARTE DAS SUAS TAREFAS, NO MOMENTO, NUM LOCAL DE TRABALHO ONDE ESTÃO OUTROS TRABALHADORES. ESTAS PESSOAS PODEM DECIDIR RESPONDER AO ESTUDO TENDO EM CONSIDERAÇÃO O SEU LOCAL DE TRABALHO OU TENDO EM CONSIDERAÇÃO A SUA PRÓPRIA EMPRESA (DE UMA SÓ PESSOA). ELES AVALIARÃO POR SI MESMOS O QUE MELHOR DESCREVE A SUA SITUAÇÃO

(TREND 2005) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS/AS

Q7 Que tipo de contrato de trabalho tem?

MOSTRAR CARTÃO Q7 – LER– APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Contrato de trabalho sem termo / efectivo ----- > **IR PARA Q9**
- 2 – Contrato de trabalho a termo certo / a prazo ----- > **CONTINUAR COM Q8**
- 3 – Contrato de trabalho temporário, através de agência de trabalho temporário ----- > **CONTINUAR COM Q8**
- 4 – Contrato para realização de estágio ou outro tipo de formação ----- > **IR PARA Q9**
- 5 – Sem contrato ----- > **IR PARA Q9**
- 6 – Outra (SE ESPONTÂNEO)----- > **IR PARA Q9**
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **IR PARA Q9**
- 9 – Recusa (espontâneo) ----- > **IR PARA Q9**

PERGUNTAR APENAS SE
Q7=2 OU 3

(TREND) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS/AS

Q8 Qual é a duração exacta do seu contrato de trabalho, em anos e meses?

ENTREVISTADOR: SE MENOS DE 1 ANO, ATRIBUIR CÓDIGO “00” NO CAMPO PARA “ANOS” E REGISTRAR O NÚMERO DE MESES NO CAMPO PARA “MESES” - SE “NS/NR”, CODIFICAR COM “88” EM AMBOS OS CAMPOS. SE O CONTRATO A TERMO CERTO NÃO POSSUIR DURAÇÃO EXACTA CODIFICAR COM “77” EM AMBOS OS CAMPOS.

Número de anos:

- 00 – Se menos de 1 ano
- 77 – Sem duração exacta
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

Número de meses

- 77 – Sem duração exacta
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q9 Qual é a principal actividade da empresa ou organização onde trabalha ?

ENTREVISTADOR/A : PEÇA QUE ESPECIFIQUE E REGISTE TODOS OS DETALHES - INSISTA PARA OBTER O MÁXIMO DE INFORMAÇÃO POSSÍVEL

.....

- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q10 O/A Sr/a. trabalha ... ?

- 1 – No sector privado
 - 2 – No sector público
 - 3 – Organização ou Empresa de participação mista privada-pública
 - 4 – Sector sem fins lucrativos, ONG (organização não governamental)
 - 5 – Outro
-
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 - 9 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

MOSTRAR
CARTÃO Q11

Q11 No total, quantas pessoas trabalham no seu local de trabalho (no sitio local)?

- 01 – 1 (o/a entrevistado/a trabalha sozinho/a)
 - 02 – 2 - 4
 - 03 – 5 - 9
 - 04 – 10 - 49
 - 05 – 50 - 99
 - 06 – 100 - 249
 - 07 – 250 - 499
 - 08 – 500 e mais
-
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 - 99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q12 Há quantos anos trabalha na sua empresa ou organização ?

ENTREVISTADOR/A: CLARIFICAR SE NECESSÁRIO: POR EMPRESA ENTENDA-SE A ORGANIZAÇÃO COMO UM TODO E NÃO A UNIDADE LOCAL

Número de anos:.....

- 00 – Se menos de 1 ano
- 77 – Não aplicável
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q13 Imediatamente antes do seu actual emprego, a sua actividade principal era...

ENTREVISTADOR/A: SE A ESTUDAR E A TRABALHAR EM TEMPO PARCIAL, CODIFICAR 6 EM “EDUCAÇÃO”

OS RESPONDENTES PODEM REFERIR-SE ÀS SUAS ANTERIORES FUNÇÕES NO ACTUAL LOCAL DE TRABALHO

MOSTRAR CARTÃO Q13 – LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Empregado/a com contrato sem termo / efectivo
 - 2 – Empregado/a com contrato a termo certo / a prazo
 - 3 – Empregado/a com contrato de trabalho temporário, através de empresa de trabalho temporário
 - 4 – Trabalhador/a por conta própria
 - 5 – Desempregado/a
 - 6 – A estudar ou em formação
 - 7 – Outra
-
- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
 - 9 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q14 Se comparar a sua situação actual com a situação em que se encontrava em Janeiro de 2009, houve alguma alteração nos seguintes aspectos do seu trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q14 COM ESCALA – LER “A” - “B”

	Aumentou	Sem alteração	Diminuiu	Não sabe/Não responde	Recusa
A – O número de horas que trabalha por semana?	3	2	1	8	9
B – O seu salário ou rendimento?	3	2	1	8	9

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q15 No decorrer dos últimos 3 anos verificou-se alguma das seguintes alterações no seu actual local de trabalho, que tenha afectado o seu ambiente de trabalho directo?

LER “A” - “B”

	Sim	Não	Não sabe	Recusa
A – Foram introduzidos novos processos ou tecnologias	1	2	8	9
B – Foi feita uma reestruturação ou reorganização considerável	1	2	8	9

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q16 No seu local de trabalho, os/as trabalhadores/as que desempenham uma função idêntica à sua são...?

- 1 – Maioritariamente homens
- 2 – Maioritariamente mulheres
- 3 – Mais ou menos em número idêntico de homens e mulheres
- 4 – Mais ninguém possui a mesma função

- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q17 Quantas pessoas trabalham sob a sua direcção, para as quais os aumentos de salário, os prémios ou as promoções dependem directamente de si ?

..... Número de pessoas: _____

--	--	--	--

- 0000 – Nenhuma
- 8888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9999 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q18 Quantas horas trabalha normalmente por semana no seu principal trabalho remunerado ?

ENTREVISTADOR/A : EXCLUINDO A PAUSA PARA ALMOÇO E O TEMPO DISPENDIDO NO TRAJECTO CASA-TRABALHO-CASA, SE 30 MINUTOS OU MAIS , ARREDONDAR PARA A HORA SEGUINTE

Horas por semana _____

--	--	--

- 888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 999 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q19 Imaginando que fosse livre de escolher as suas horas de trabalho e tendo em consideração a sua necessidade de ganhar a vida: diga-me, actualmente, quantas horas por semana preferiria trabalhar?

Número de horas por semana: _____

--	--	--

- 777- o mesmo numero de horas que trabalho actualmente
- 888 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 999 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q20 Normalmente, quantos dias por semana trabalha no seu principal trabalho remunerado?

Número de dias por semana _____

- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

**Q21 Além do seu principal trabalho remunerado, tem mais algum(ns) trabalho(s) remunerado(s) ?
(SE SIM) É/são um trabalho(s)**

MOSTRAR CARTÃO Q21 – LER – APENAS UMA
RESPOSTA!

- 1 – Não, não tem outro trabalho remunerado ----- > **PASSAR À Q23**
- 2 – Sim, regular ----- > **CONTINUAR COM Q22**
- 3 – Sim, ocasional ----- > **PASSAR À Q23**
- 4 – Outra (SE ESPONTÂNEO) ----- > **PASSAR À Q23**
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q23**
- 9 – Recusa (espontâneo) ----- > **PASSAR À Q23**

(TREND 2005) PERGUNTAR SE Q21=2

**Q22 Excluindo o seu principal trabalho remunerado, quantas horas por semana trabalha em média,
no(s) seu(s) outro (s) trabalho?**

ENTREVISTADOR/A: SE 30 MINUTOS OU MAIS, ARREDONDAR PARA A HORA
SEGUINTE.

Número de horas:.....

--	--	--

888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999 – Recusa (espontâneo)

ENTREVISTADOR/A.: LER

Daqui para a frente todas as questões se referem ao principal trabalho remunerado

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q23 Diga-me, por favor, utilizando a seguinte escala, quando está a trabalhar, o/a Sr/a. está exposto/a

LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA “R” O PONTO DE PARTIDA COM UM “X”

MOSTRAR CARTÃO Q23 COM ESCALA - APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

R	LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA “R” O PONTO DE PARTIDA COM UM “X”	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca	NS	Recusa
	A – Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc. (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B – Ruídos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C – Altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D – Baixas temperaturas quer seja no interior ou no exterior dos locais de trabalho (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E – Inalação de fumos (tais como fumos de soldaduras ou escapes), pó ou poeiras (tais como poeiras de madeira ou minerais) etc. (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F – Inalação de vapores tais como de solventes ou diluentes (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G – Manuseamento ou contacto da pele com produtos ou substâncias químicas (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H – Fumo de tabaco de outras pessoas (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I – Manuseamento ou contacto directo com materiais que podem transmitir doenças infecciosas, tais como desperdícios (lixo), fluídos corporais, materiais de laboratório, etc. (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q24 Continuando a utilizar a mesma escala, poder-me-ia dizer em que medida o seu principal trabalho remunerado implica ... ?

LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA "R" O PONTO DE PARTIDA COM UM "X"

MOSTRAR O MESMO CARTÃO (Q23) COM ESCALA – APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

R	LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA "R" O PONTO DE PARTIDA COM UM "X"	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca	NS	Recusa
	A – Posições dolorosas ou fatigantes (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B – Levantar ou deslocar pessoas (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C – Transportar ou deslocar cargas pesadas (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D – Ficar de pé (MODIFIED TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E – Movimentos repetitivos da mão ou do braço (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F – Estar em contacto directo com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros/as, alunos/as, doentes, etc. (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G – Lidar com clientes irritados/as? (NEW)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H – Trabalhar com computadores: Computadores pessoais, rede de dados, servidor (TREND)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I – Uso da Internet /e-mail para fins profissionais (TREND 2005)	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q25 O seu trabalho envolve visitar clientes, pacientes ou trabalhar nas suas instalações ou nas suas casas?

1 – Sim

2 – Não _____

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)



(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q26 Onde é o seu principal local de trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q26– LER– APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Nas instalações da minha entidade empregadora / no meu próprio escritório (escritório, fábrica, loja, escola, etc.)
- 2 – Nas instalações de clientes
- 3 – Num automóvel ou noutro veículo
- 4 – Num local no exterior (local de construção, campo agrícola, ruas da cidade)
- 5 – Na minha própria casa
- 6 – Outra _____
- 8– Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q27 Referiu que o seu principal local de trabalho é (RESPOSTA DADA EM Q.26). Nos últimos 3 meses trabalhou em algum outro local?

MOSTRAR CARTÃO Q26 – LER DE “A” A “E”– UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Sim	Não	Não sabe	Recusa
A Nas instalações da minha entidade empregadora / no meu próprio escritório (escritório, fábrica, loja, escola, etc.)	1	2	8	9
B Nas instalações de clientes	1	2	8	9
C Num automóvel ou noutro veículo	1	2	8	9
D Num local no exterior (local de construção, campo agrícola, ruas da cidade)	1	2	8	9
E Na minha própria casa	1	2	8	9
F Outra	1	2	8	9

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q28 Em alguma situação o seu trabalho exige o uso de equipamento de protecção pessoal?

- 1 – Sim ----- > **CONTINUAR COM Q29**
- 2 – Não ----- > **IR PARA Q30**
- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo) ----- > **IR PARA Q30**
- 9 – Recusa (espontâneo) ----- > **IR PARA Q30**

SE Q28=1 (SIM PARA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTO DE PROTECÇÃO PESSOAL)

(NEW) PERGUNTAR SE Q28=1

Q29 Utiliza-o sempre que é necessário?

- 1 – Sim
- 2 – Não _____
- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q30 Relativamente aos riscos de saúde e segurança resultantes do desempenho do seu trabalho, até que ponto pensa estar bem informado/a?

1 – Muito bem informado/a

2 – Bem informado/a

3 – Não muito bem informado/a

4 – Nada bem informado/a

8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q31 No total, quantos minutos por dia demora habitualmente, no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa?

Número de minutos por dia:

000 – Não relevante (não aplicável)

888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q32 Normalmente quantas vezes por mês trabalha durante a noite, digamos pelo menos 2 horas entre as 10.00 horas da noite (22.00 horas) e as 5.00 horas da manhã ?

Número de noites, por mês.....

00 – Nunca

88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q33 E quantas vezes por mês trabalha ao fim da tarde/ princípio da noite, digamos pelo menos 2 horas entre as 06.00 horas da tarde (18.00 horas) e as 10.00 horas da noite (22.00 horas) ?

Número de fins de tarde / princípios da noite, por mês:.....

00 – Nunca

88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q34 E quantas vezes por mês trabalha ao Domingo ?

Número de Domingos, por mês.....

00 – Nunca

88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q35 E quantas vezes por mês trabalha ao Sábado ?

Número de Sábados, por mês.....

- 00 – Nunca
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q36 E quantas vezes por mês trabalha mais de 10 horas por dia ?

Número de vezes que a pessoa trabalha mais de 10 horas por dia:.....

- 00 – Nunca
- 88 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 99 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q37 O/A Sr/a. trabalha ... ?

LER DE “A” ATÉ “F”

	Sim	Não	NS	Recusa
A – O mesmo número de horas todos os dias	1	2	8	9
B – O mesmo número de dias todas as semanas	1	2	8	9
C – O mesmo número de horas todas as semanas (NEW)	1	2	8	9
D – Com horários fixos de entrada e de saída	1	2	8	9
E – Por chamada (é chamado quando necessário) (NEW)	1	2	8	9
F – Por turnos	1	2	8	9

↓

SE Q37_F “TURNOS”=1 “SIM” PASSAR À Q38, TODOS OS OUTROS PASSAR À Q39

(TREND 2005) PERGUNTAR SE Q37_F=1

Q38 O/A Sr/a. trabalha ... ?

MOSTRAR CARTÃO Q38 – LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Turnos diários alternados (com pausa intercalar de pelo menos 4 horas)
- 2 – Turnos fixos (manhã, tarde ou noite)
- 3 – Turnos alternados / rotativos
- 4 – Outra (SE ESPONTÂNEO)
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q39 Como são estabelecidos os seus horários de trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q39 – LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – São estabelecidos pela empresa/organização sem possibilidade de alteração >
- CONTINUAR COM Q40**
- 2 – Pode escolher entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização
----- > **CONTINUAR COM Q40**
- 3 – Pode adaptar as suas horas de trabalho dentro de certos limites (ex.: flexibilidade de horário)
----- > **IR PARA Q41**
- 4 – O seu horário de trabalho é inteiramente determinado por si > **IR PARA Q41**
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **IR PARA Q41**
- 9 – Recusa (espontâneo) ----- > **IR PARA Q41**

(TREND 2005) PERGUNTAR SE Q39=1 OU 2

Q40 Ocorrem regularmente alterações ao seu horário de trabalho? (SE SIM) Com quantos dias de antecedência é informado sobre essas alterações?

MOSTRAR CARTÃO Q40 – LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Não
- 2 – Sim, no próprio dia
- 3 – Sim, no dia anterior
- 4 – Sim, com vários dias de antecedência
- 5 – Sim, com várias semanas de antecedência
- 6 – Outra (SE ESPONTÂNEO)
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q41 De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se aos seus compromissos familiares ou sociais fora do seu trabalho, muito bem, bem, não muito bem ou nada bem?

- 1 – Muito bem
- 2 – Bem
- 3 – Não muito bem
- 4 – Nada bem.....
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q42 Nos últimos 12 meses, com que frequência lhe aconteceu trabalhar durante o seu tempo livre para dar resposta a exigências do seu trabalho?

LER

- 1 – Quase todos os dias
- 2 – Uma ou duas vezes por semana
- 3 – Uma ou duas vezes por mês
- 4 – Com menos frequência
- 5 – Nunca
- 7 – Não aplicável
- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q43 Diria que, para si, conseguir tirar uma ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares é...

- 1- Nada difícil
 2 – Não muito difícil
 3– Algo difícil
 4 – Muito difícil
 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
 9 – Recusa (espontâneo)



(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q44 Pode dizer-me se o seu trabalho implica tarefas breves e repetitivas de menos de ... ?

ENTREVISTADOR: SE NECESSÁRIO, ESPECIFIQUE QUE QUEREMOS DIZER TAREFAS E NÃO MOVIMENTOS TAIS COMO CLICAR NO BOTÃO DO RATO!

	Sim	Não	NS	Recusa
A – 1 minuto	1	2	8	9
B– 10 minutos	1	2	8	9

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q45 E o seu trabalho implica ...

MOstrar CARTÃO Q45 COM ESCALA – APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

R	LER - FAZER ROTAÇÃO - ASSINALAR NA COLUNA “R” O PONTO DE PARTIDA COM UM “X”	Todo o tempo	Quase todo o tempo	Cerca de 3/4 do tempo	Cerca de metade do tempo	Cerca de 1/4 do tempo	Quase nunca	Nunca	NS	Recusa
	A – Velocidade de trabalho elevada	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B– Trabalhar em função de prazos rígidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q46 De uma maneira geral, o seu ritmo de trabalho depende ou não de ... ?

LER DE “A” ATÉ “E”

	Sim	Não	NS	Recusa	Não aplicável
A – Do trabalho feito por colegas	1	2	8	9	
B – Dos pedidos directos de pessoas como clientes, passageiros/as, alunos/as, doentes, etc.	1	2	8	9	
C – De objectivos quantitativos de produção ou desempenho	1	2	8	9	
D – Da velocidade automática de uma máquina ou do movimento de um produto	1	2	8	9	
E – Do controlo directo da sua chefia	1	2	8	9	7

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q47 Com que frequência tem que interromper uma tarefa que está a fazer para efectuar outra não prevista ?

MOSTRAR CARTÃO Q47- LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Com muita frequência ----- > CONTINUAR COM Q48
- 2 – Com bastante frequência ----- > CONTINUAR COM Q48
- 3 – Ocasionalmente ----- > CONTINUAR COM Q48
- 4 – Nunca ----- > IR PARA Q49

- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > IR PARA Q49
- 9 – Recusa (espontâneo) ----- > IR PARA Q49

(TREND) PERGUNTAR SE Q47=1 OU 2 OU 3

Q48 Para o seu trabalho, essas interrupções são

MOSTRAR CARTÃO Q48- LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Perturbantes
- 2 – Sem consequência
- 3 – Positivas

- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q49 Habitualmente, o seu principal trabalho remunerado implica ... ?

LER DE “A” A “F”

	Sim	Não	NS	Recusa
A – O respeito de normas de qualidade precisas	1	2	8	9
B – Uma avaliação feita por si próprio/a da qualidade do seu trabalho pessoal	1	2	8	9
C – Resolver por si próprio/a problemas imprevistos imprevistos	1	2	8	9
D – Tarefas monótonas	1	2	8	9
E – Tarefas complexas	1	2	8	9
F – Aprender coisas novas	1	2	8	9

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q50 O(A) Sr(a). tem a possibilidade de escolher ou modificar ... ?

LER DE “A” A “C”

	Sim	Não	NS	Recusa
A – A ordem das suas tarefas	1	2	8	9
B – Os seus métodos de trabalho	1	2	8	9
C – A cadência ou a velocidade do seu trabalho	1	2	8	9

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q51 Para cada uma das seguintes afirmações, selecione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral.

MOSTRAR CARTÃO Q51 COM ESCALA – LER DE “A” ATÉ “P” – APENAS UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Sempre	A maior parte das vezes	Algumas vezes	Raramente	Nunca	NS	Recusa	Não aplicável
A – Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a (MODIFIED TREND)	1	2	3	4	5	8	9	7
B – [PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS, Q6=3] O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a (MODIFIED TREND)	1	2	3	4	5	8	9	7
C – É consultado/a antes de serem determinados objectivos para o seu trabalho (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	7
D – Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	7
E – Pode dar opinião sobre a escolha dos seus/suas colegas de trabalho (MODIFIED TREND)	1	2	3	4	5	8	9	7
F – Pode fazer uma pausa quando desejar (MODIFIED TREND)	1	2	3	4	5	8	9	
G – Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho (TREND)	1	2	3	4	5	8	9	
H – O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito (TREND 2005)	1	2	3	4	5	8	9	
I – Pode por em prática as suas ideias no seu trabalho (TREND 2005)	1	2	3	4	5	8	9	
J – Tem a sensação de realizar um trabalho útil (TREND 2005)	1	2	3	4	5	8	9	
K – Sabe o que é esperado de si no trabalho? (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	
L – O seu trabalho implica a realização de tarefas que entram em conflito com os seus valores pessoais (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	
M – Envolve-se emocionalmente no seu trabalho (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	
N – Sente stress no seu trabalho (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	
O – Pode influenciar decisões que são importantes para o seu trabalho (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	
P – O seu trabalho requer que não mostre os seus sentimentos (NEW)	1	2	3	4	5	8	9	

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q52. Se cometer erros no seu trabalho, pode causar ...

LER "A" - "B", MOSTRAR CARTÃO Q51 COM ESCALA

	Sempre	Na maior parte das vezes	Por vezes	Raramente	Nunca	Não sabe	Recusa
A – Danos físicos a outras pessoas?	1	2	3	4	5	8	9
B – Prejuízos financeiros para a sua empresa?	1	2	3	4	5	8	9

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q53 O seu emprego implica rotação de tarefas entre si e os/as seus/suas colegas?

1 – Sim ----- > **CONTINUAR COM Q54**

2 – Não ----- > **IR PARA Q56**

8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo) ----- > **IR PARA Q56**

9 – Recusa (espontâneo) ----- > **IR PARA Q56**

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS SE Q53=1

Q54 As tarefas requerem competências (aptidões profissionais) diferentes?

1 – Sim

2 – Não -----

8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005, MODIFIED TREND) PERGUNTAR SE Q53=1

Q55 Quem decide a divisão de tarefas?

LER "A" - "B"

	Sim	Não	NS	Recusa
A – O/A seu/sua chefe / gerente	1	2	8	9
B – Decidido pelas pessoas que fazem a rotação de tarefas	1	2	8	9

PERGUNTAR A TODOS

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q56 Trabalha num grupo ou equipa que tem tarefas comuns e que pode planificar o trabalho a realizar?

1 – Sim, sempre no/a mesmo/a ----- > **CONTINUAR COM Q57**

2 – Sim, em vários/as ----- > **CONTINUAR COM Q57**

3 – Não trabalho numa equipa ou grupo deste tipo > **IR PARA INSTRUÇÃO ANTES DA Q58**

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo) ----- > **IR PARA INSTRUÇÃO ANTES DA Q58**

9 – Recusa (espontâneo) ----- > **IR PARA INSTRUÇÃO ANTES DA Q58**

(NEW) PERGUNTAR SE Q56=1 OU 2

Q57 Na equipa com a qual trabalha mais, os membros da equipa decidem por eles próprios?

LER DE "A" A "C"

	Sim	Não	NS	Recusa
A – ...a divisão de tarefas	1	2	8	9
B – ... quem será o chefe da equipa?	1	2	8	9
C – ... o horário do trabalho	1	2	8	9

Q58 E Q59 APENAS A EMPREGADOS/AS!

(NEW) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS

Q58 Em geral, o/a seu/sua superior/a directo/a / supervisor/a ...

LER DE "A" A "E"

	Sim	Não	Não sabe	Recusa
A – Dá-lhe feedback sobre o seu trabalho	1	2	8	9
B – Respeita-o/a como pessoa	1	2	8	9
C – É bom/boa a resolver conflitos	1	2	8	9
D – É bom/boa a planificar e organizar o trabalho	1	2	8	9
E – Encoraja-o/a a participar em decisões importantes	1	2	8	9

(TREND) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS

Q59 O/A seu/sua chefe directo/a é um homem ou uma mulher?

- 1 – Um homem
- 2 – Uma mulher
- 7 – NÃO APLICÁVEL (SE ESPONTÂNEO)
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A TODOS

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q60 Qual das seguintes alternativas melhor descreve as suas competências no seu próprio trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q60 – LER – APENAS UMA RESPOSTA!

- 1 – Necessito de formação suplementar para cumprir bem as minhas funções
- 2 – As minhas competências actuais correspondem bem às minhas funções
- 3 – Tenho competências para desempenhar funções mais exigentes
- 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q61 Durante os últimos 12 meses, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências ou não?

LER DE "A" A "C"

	Sim	Não	NS	Recusa
A – Formação paga ou fornecida pelo/a seu/sua empregador/a, ou por si próprio/a se é trabalhador/a por conta própria	1	2	8	9
B – Formação paga por si próprio/a	1	2	8	9
C – Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores/as)	1	2	8	9

SE SIM NA Q61A

(NEW) PERGUNTAR SE Q61A=1

Q61_1 Concorda ou discorda das seguintes afirmações que descrevem alguns aspectos da formação?

LER DE "A" A "C"

EM CASO DE VÁRIAS FORMAÇÕES, PERGUNTAR ACERCA DA ÚLTIMA	Concordo	Discordo	Não sabe	Recusa
A – A formação ajudou-me a melhorar a forma como trabalho	1	2	8	9
B – Sinto que o meu emprego está mais seguro por causa da minha formação	1	2	8	9
C – Sinto que as minhas perspectivas futuras de emprego são melhores	1	2	8	9

SE NÃO NA Q61A (PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS)

(NEW) PERGUNTAR SE Q61A=2 E APENAS A EMPREGADOS/AS

Q61_2 Pediu que lhe fosse dada formação?

1 – Sim

2 – Não

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

ENTREVISTADOR, AS QUESTÕES Q62, Q63 E Q64 DEVEM SER COLOCADAS APENAS A TRABALHADORES! OU SEJA QUEM RESPONDEU “3” À Q6

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS

Q62 Ao longo destes últimos 12 meses, ...?

LER “A” - “B”

Entrevistador: Representante dos trabalhadores pode ser um dirigente sindical ou qualquer outro tipo de representante dos trabalhadores; pode ser externo ao local de trabalho.

	Sim	Não	NS	Recusa
A – Foi sujeito/a a uma avaliação formal do seu desempenho? (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
B – Relatou problemas relacionados com trabalho a um/a representante dos trabalhadores? (MODIFIED TREND)	1	2	8	9

(NEW) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS

Q63. Existe algum trabalho/a no seu local de trabalho que actua como representante dos/as trabalhadores/as?

1 – Sim

2 – Não

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR APENAS A EMPREGADOS

Q64. No seu local de trabalho, a administração organiza reuniões nas quais pode exprimir as suas opiniões acerca do que se passa na organização?

1 – Sim

2 – Não

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A
TODOS!

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q65 Durante os últimos 12 meses, esteve sujeito no trabalho a...?

LER DE "A" ATÉ "G"

	Sim	Não	NS	Recusa
A – A discriminação ligada à idade	1	2	8	9
B – discriminação no que respeita a raça, passado étnico ou cor (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
C – A discriminação ligada à nacionalidade	1	2	8	9
D – A discriminação com base no seu sexo (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
E – A discriminação ligada à religião	1	2	8	9
F – A discriminação ligada a incapacidade	1	2	8	9
G – A discriminação ligada à orientação sexual	1	2	8	9

(TREND) PERGUNTAR A TODOS!

Q66 Pensa que a sua saúde ou a sua segurança estão ameaçadas devido ao seu trabalho ?

1 – Sim

2 – Não

8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(TREND 2005) PERGUNTAR A TODOS

Q67 O seu trabalho afecta a sua saúde ou não?

1 – Sim, de forma maioritariamente positiva

2 – Sim, de forma maioritariamente negativa

3 – Não

8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q68 Como está a sua saúde em geral? Diria que está...

1 – Muito boa

2 – Boa

3 – Razoável

4 – Má

5 – Muito má

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q69 Nos últimos 12 meses, sofreu de algum dos seguintes problemas de saúde?

MOSTRAR CARTÃO Q69 – LER DE “A” ATÉ “M” – UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Sim	Não	NS	Recusa
A – problemas de audição	1	2	8	9
B – problemas de pele	1	2	8	9
C – dores nas costas	1	2	8	9
D – dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
E – dores musculares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.) (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
F – dores de cabeça, olhos cansados (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
G – dores de estômago	1	2	8	9
H – dificuldades respiratórias	1	2	8	9
I – doenças cardiovasculares (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
J – lesão(ões)	1	2	8	9
K – depressão ou ansiedade (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
L – fadiga geral (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
M – Insônias ou dificuldade em dormir no geral (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
N – Outra (SE ESPONTÂNEO)	1	2	8	9

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q70 [formerly Q65] Durante o último mês, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a

LER DE “A” A “C”

	Sim	Não	NS	Recusa
A – abuso verbal?	1	2	8	9
B – Atenção sexual não desejada?	1	2	8	9
C – ameaças e comportamento humilhante?	1	2	8	9

(MODIFIED TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q71 [formerly Q65] E durante os últimos 12 meses, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a

LER DE “A” A “C”

	Sim	Não	NS	Recusa
A – Violência física (MODIFIED TREND)	1	2	8	9
B – Intimidações / perseguição	1	2	8	9
C – assédio sexual	1	2	8	9

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q72 Nos últimos 12 meses, quantos dias no total esteve ausente do trabalho por motivos de problemas de saúde?

Numero de dias trabalhados

--	--	--

888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999 – Recusa (espontâneo)

000 – Nenhuma

ENTREVISTADOR/A , A Q37 DEVE SER FEITA APENAS AQUELES/AS QUE RESPONDERAM PELO MENOS 1 DIA NA Q72

(MODIFIED TREND)

Q73 Dos dias de ausência anteriormente indicados, poderia dizer-me quantos dias resultaram de acidente ou acidentes de trabalho?

ENTREVISTADOR, POR FAVOR CLARIFICAR SE O ACIDENTE(S) ACONTECERAM NO TRABALHO, APENAS ACIDENTES NO TRABALHO DEVEM SER INCLUIDOS AQUI

Numero de dias trabalhados

--	--	--

888 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999 – Recusa (espontâneo)

(NEW) PERGUNTAR A TODOS

Q74 No decorrer dos últimos 12 meses trabalhou estando doente?

1 – Sim

2 – Não

7 - Eu não estive doente (espontâneo)

8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

--	--	--

(SE SIM) Numero de dias de trabalho:.....

PERGUNTAR APENAS SE O INQUIRIDO TIVER MENOS DE 60 ANOS DE IDADE.

(TREND)

Q75 Acha que poderá fazer o mesmo trabalho que faz hoje quando tiver 60 anos ?

1 – Sim, acho que sim

2 – Não, acho que não

3 – Não, não quereria

8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9 – Recusa (espontâneo)

PERGUNTAR A
TODOS

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q76 De um modo geral, está muito satisfeito(a), satisfeito(a), pouco satisfeito(a) ou nada satisfeito(a) com as condições de trabalho do seu principal trabalho remunerado ?

- 1 – Muito satisfeito/a
 2 – Satisfeito/a
 3 – Pouco satisfeito(a).
 4 – Nada satisfeito/a
 8 – Não sabe / Sem opinião (espontâneo)
 9 – Recusa (espontâneo)

(TREND) PERGUNTAR A TODOS

Q77 Até que ponto concorda ou discorda com as seguintes afirmações que descrevem alguns aspectos do seu trabalho?

MOSTRAR CARTÃO Q77 COM ESCALA – LER DE “A” ATÉ “G” – UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	NÃO APLICA-VE L (SE ESPONTÂNEO)	NÃO SABE (espontâneo)	Recusa (espontâneo)
A – Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses	5	4	3	2	1	7	8	9
B – Sou bem pago/a pelo trabalho que faço	5	4	3	2	1	7	8	9
C – O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira	5	4	3	2	1	7	8	9
D – Sinto-me “em casa” nesta organização	5	4	3	2	1	7	8	9
E – Tenho muito bons/boas amigos/as no trabalho	5	4	3	2	1	7	8	9
F – Se perdesse o meu actual emprego ou me demitisse, era fácil para mim encontrar um emprego com salário semelhante (NEW)	5	4	3	2	1	7	8	9
G – A organização onde trabalho motiva-me para dar o meu melhor no desempenho das minhas funções (NEW)	5	4	3	2	1	7	8	9

Dados Demográficos

(MODIFIED TREND)

EF1 Qual foi o grau académico ou de formação mais elevado que completou?

- 1 – Nenhum
- 2 – Ensino Básico 1 (até à 4.^a classe)
- 3 – Ensino Básico 2 (preparatório/5.^o e 6.^o anos)
- 4 – Ensino Básico 3 (até ao 9.^o ano/5.^o ano dos liceus)
- 5 – Ensino Secundário Cursos Tecnológicos
- 6 – Ensino Secundário Cursos Gerais (12.^o/7.^o ano dos liceus completo, propedêutico, serviço cívico)
- 7 – Ensino Superior – Bacharelato
- 8 – Ensino Superior – Licenciatura
- 9 – Ensino Superior – Mestrado
- 10 – Ensino Superior – Doutoramento

--	--

99 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND)

EF2 Em geral, com que frequência está envolvido/a em alguma das seguintes actividades fora do seu trabalho?

MOSTRAR CARTÃO EF2 COM ESCALA – LER – UMA RESPOSTA POR LINHA!

ENTREVISTADOR: SE PARA QUAISQUER ITENS DE “A” A “H” NA QUESTÃO EF2, A RESPOSTA FOR “1 HORA OU MAIS TODOS OS DIAS”, CONTINUAR COM EF3. (EF2A-EF2H=1 CONTINUAR COM EF3)

EF3. Quantas horas por dia está envolvido/a em algumas das seguintes actividades fora do trabalho?

	EF2.										EF3.		
	Todos os dias durante 1 hora ou mais	Menos de uma hora por dia ou dia sim dia não	Uma ou duas vezes por semana	Uma ou duas vezes por mês	Uma ou duas vezes por ano	Nunca	Não aplicável	NS	Recusa	Número de horas:	NS	Recusa	
A – Actividade de beneficência ou caridade	1	2	3	4	5	6		8	9	88	99	
B – Actividade política ou sindical	1	2	3	4	5	6		8	9	88	99	
C – Cuidar e educar os seus filhos, netos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	88	99	
D – Cozinhar e tarefas domésticas	1	2	3	4	5	6		8	9	88	99	
E – Cuidar de familiares idosos/incapacitados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	88	99	
F – Receber um curso de formação ou ensino	1	2	3	4	5	6		8	9	88	99	
G – Actividade desportiva, cultural ou de lazer fora de casa	1	2	3	4	5	6		8	9	88	99	
H – jardinagem e reparações (NEW)	1	2	3	4	5	6		8	9	88	99	

(NEW)

EF4 Por favor, para cada uma das cinco afirmações, indique qual a que se encontra mais próxima de como se tem sentido nas últimas duas semanas.

MOSTRAR CARTÃO EF4 COM ESCALA – LER DE “A” A “E” – UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Sempre	A maior parte do tempo	Mais de metade do tempo	Menos de metade do tempo	Algumas vezes	Em nenhum momento	Não sabe	Recusa
A – Tenho-me sentido alegre e de bom humor	1	2	3	4	5	6	8	9
B – Tenho-me sentido calmo e relaxado	1	2	3	4	5	6	8	9
C – Tenho-me sentido activo e vigoroso	1	2	3	4	5	6	8	9
D – Acordei a sentir-me fresco e descansado	1	2	3	4	5	6	8	9
E – O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam	1	2	3	4	5	6	8	9

(MODIFIED TREND)

EF5 O/A sr./a é a pessoa do seu agregado familiar que mais contribui para o rendimento do agregado familiar?

- 1 – Sim
- 2 – Não

- 3 – Todos por igual (espontâneo)
- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(NEW)

EF6 Pensando no total do rendimento mensal do seu agregado familiar, o seu agregado familiar consegue fazer face a todas as despesas mensais...?

MOSTRAR CARTÃO EF6 – LER – APENAS UMA RESPOSTA POSSÍVEL!

- 1 – Muito facilmente
- 2 – Facilmente
- 3 – De forma razoavelmente fácil
- 4 – Com alguma dificuldade
- 5 – Com dificuldade
- 6 – Com muita dificuldade

- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

ENTREVISTADOR/A, AS PERGUNTAS EF7 DEVERÃO SER FEITAS APENAS A EMPREGADOS/AS! ISTO É, ÀQUELES/AS QUE RESPONDERAM “3” NA Q6

(MODIFIED TREND)

EF7 Pensando nos seus ganhos provenientes do seu principal trabalho, o que é que estes incluem?

MOSTRAR CARTÃO EF7 – LER DE “A” A “J” – UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Mencionad o	Não mencionad o	NS	Recusa
A – Remuneração/salário base fixo	1	2	8	9
B – Comissão ou prémio de produtividade	1	2	8	9
C – Pagamentos extra de horas de trabalho adicionais/horas extraordinárias	1	2	8	9
D – Pagamentos extra para compensação de condições de trabalho más ou perigosas (subsídios de risco)	1	2	8	9
E – Pagamentos extra para compensação de trabalho ao Domingo	1	2	8	9
F – Outros pagamentos extra	1	2	8	9
G – Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa onde trabalha (esquema de distribuição de lucros)	1	2	8	9
I – Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha	1	2	8	9
J – Vantagens de outra natureza (como exemplo: serviços médicos, acesso a lojas, etc.)	1	2	8	9
K – Outra (SE ESPONTÂNEO)	1	2	8	9

ENTREVISTADOR/A: PERGUNTAR EF8 E EF9 APENAS A EMPREGADOS POR CONTA PRÓPRIA
ISTO É, AQUELES QUE RESPONDERAM “1” OU “2” NA Q6

(NEW)

EF8 Que percentagem do seu rendimento recebe do seu cliente mais importante?

MOSTRAR CARTÃO EF8 – LER– APENAS UMA RESPOSTA POSSÍVEL!

- 1 – Menos de 50 por cento
- 2 – 51 a 75 por cento
- 3 – Mais de 75 por cento
- 8 – Não sabe/sem opinião (espontâneo)
- 9 – Recusa (espontâneo)

(MODIFIED TREND)

EF9 O que é que os ganhos provenientes do seu negócio principal incluem?

MOSTRAR CARTÃO EF9 – LER DE “A” A “C” – UMA RESPOSTA POR LINHA!

	Mencionado	Não mencionado	NS	Recusa
A – Rendimento de trabalho por conta própria como negócio próprio, profissão ou exploração agrícola	1	2	8	9
B – Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa (esquema de distribuição de lucros) ou da sociedade onde trabalha	1	2	8	9
C – Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha	1	2	8	9
D – Outra (SE ESPONTÂNEO)	1	2	8	9

SE EF9.B=1

EF9_1 Pensando nos pagamentos com base no desempenho geral da sua empresa (esquema de distribuição de lucros):

LER “A” - “B”

	Sim	Não	NS	Recusa
EF91_A – Esses pagamentos com base no desempenho geral da empresa, são calculados de acordo com uma fórmula pré-definida?	1	2	8	9
EF91_B – Recebe estes pagamentos numa base regular?	1	2	8	9

PERGUNTAR A
TODOS

(MODIFIED TREND)

EF10 Pode dizer-nos, por favor, qual é o seu rendimento mensal líquido do seu principal trabalho remunerado? Por favor, refira-se aos seus ganhos médios nos últimos meses. Se não souber qual é o montante exacto, indique um valor aproximado.

ENTREVISTADOR: CONTAM APENAS OS GANHOS DO EMPREGO PRINCIPAL, NÃO INCLUIR PENSÕES POR IDADE, ETC.

POR FAVOR, EXPLICAR QUE O EMPREGO PRINCIPAL REFERE-SE AO EMPREGO REFERIDO NO FILTRO DE RECRUTAMENTO PARA ELEGIBILIDADE

ENTREVISTADOR/AS: SE NECESSÁRIO, EXPLIQUE QUE OS GANHOS MENCIAIS LÍQUIDOS SÃO AQUELES DE QUE DISPÕE DEPOIS DE DEDUZIDOS OS IMPOSTOS E AS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL!

Ganhos mensais líquidos do emprego principal em moeda nacional:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

88888888 - NÃO SABE (espontâneo)

99999999 – Recusa (espontâneo)

ENTREVISTADOR/A: PERGUNTAR EF11 SE O/A INQUIRIDO/A NÃO SOUBER QUAIS OS SEUS GANHOS MENSAIS LÍQUIDOS PROVENIENTES DO SEU PRINCIPAL TRABALHO OU EM CASO DE RECUSA IMPLÍCITA

(NEW)

EF11 Em vez disso, talvez consiga indicar o escalão em que se situam. Que letra melhor se adequa aos seus ganhos totais líquidos provenientes do seu principal trabalho (MOSTRAR CARTÃO EF11). Utilize a parte do cartão que melhor conhece: ganhos semanais, mensais ou anuais.

ENTREVISTADOR/A: MOSTRAR CARTÃO EF11
FAZER UM CÍRCULO EM VOLTA DO CÓDIGO CORRESPONDENTE À RESPOSTA/LETRA DO INQUIRIDO/A



MOSTRAR CARTÃO EF11 – INDIQUE A LETRA QUE CORRESPONDE AOS SEUS GANHOS MENSAIS LÍQUIDOS PROVENIENTES DO SEU PRINCIPAL TRABALHO. UTILIZE A PARTE DO CARTÃO QUE MELHOR CONHECE: GANHOS LÍQUIDOS SEMANAIS, MENSAIS OU ANUAIS.

	Código	SEMANAL	MENSAL	ANUAL
1 = D	D	Menos de 25€	Menos de 100€	Menos de 1.200€
2 = B	B	26€a 35€	101€a 150€	1.201€a 1.800€
3 = I	I	36€a 50€	151€a 200€	1.801€a 2.400€
4 = O	O	51€a 60€	201€a 250€	2.401€a 3.000€
5 = T	T	61€a 75€	251€a 300€	3.001€a 3.600€
6 = G	G	76€a 100€	301€a 400€	3.601€a 4.800€
7 = P	P	101€a 125€	401€a 500€	4.801€a 6.000€
8 = A	A	126€a 150€	501€a 600€	6.001€a 7.200€
9 = F	F	151€a 185€	601€a 750€	7.201€a 9.000€
10 = E	E	186€a 250€	751€a 1.000€	9.001€a 12.000€
11 = Q	Q	251€a 300€	1.001€a 1.250€	12.001€a 15.000€
12 = H	H	301€a 350€	1.251€a 1.500€	15.001€a 18.000€
13 = C	C	351€a 425€	1.501€a 1.750€	18.001€a 21.000€
14 = L	L	426€a 500€	1.751€a 2.000€	21.001€a 24.000€
15 = N	N	501€a 550€	2.001€a 2.250€	24.001€a 27.000€
16 = R	R	551€a 600€	2.251€a 2.500€	27.001€a 30.000€
17 = M	M	601€a 650€	2.501€a 2.750€	30.001€a 33.000€
18 = S	S	651€a 750€	2.751€a 3.000€	33.001€a 36.000€
19 = K	K	751€a 850€	3.001€a 3.500€	36.001€a 42.000€
20 = U	U	851€a 1.000€	3.501€a 4.000€	42.001€a 48.000€
21 = V	V	1.001€ou mais	4.001€ou mais	48.001€ou mais
	22	(Recusa)		
	23	(Não sabe)		

ENTREVISTADOR/A: PERGUNTA EF12 DEVERÁ SER PERGUNTADA APENAS A TRABALHADORES/AS INDEPENDENTES! ISTO É, ÀQUELES/AS QUE RESPONDERAM “1” OU “2” NA Q6

(NEW)

EF12 Concorda com as seguintes afirmações?

LER “A” - “B”

	Sim	Não	Não sabe	Recusa
A – Se eu tivesse uma doença de longa duração, estaria financeiramente seguro/a	1	2	8	9
B – Eu gosto de ser o/a meu/minha próprio/a patrão/patroa.	1	2	8	9

A TODOS

(MODIFIED TREND)

P14 Muito obrigado/a pela sua participação no quinto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A Fundação poderá realizar um pequeno número de entrevistas na sequência destas (com a duração máxima de uma hora) a entrevistados/as, durante o próximo ano.

Gostaria de participar nessas entrevistas de seguimento?

- 1 – Sim
2 – Não

ENTREVISTADOR! PERGUNTE AO ENTREVISTADO PELA POSSE DE TELEFONE E REGISTE NA P12A, P12B

Protocolo da Entrevista

- P1 DATA DA ENTREVISTA:** DIA: MÊS:
- P2 HORA DE INÍCIO DA ENTREVISTA:** HORA: MINUTOS:
UTILIZE RELÓGIO DE 24 HORAS (00:00 a 23:00)
- P3 Duração da entrevista, em minutos:** MINUTOS:
- P4 Número de pessoas presentes durante a entrevista, incluindo o entrevistador.**
1 – DUAS (Entrevistador e entrevistado)
2 – TRÊS
3 – QUATRO
4 – CINCO E MAIS
- P5 GRAU DE COOPERAÇÃO DO(A) ENTREVISTADO(A):**
1 – EXCELENTE
2 – BOA
3 – MÉDIA
4 – MEDIOCRE
- P6 HABITAT (CÓDIGOS LOCAIS)**
- P7 REGIÕES (NUTS):**
- P8 CÓDIGO POSTAL:**
- P9 NÚMERO DO PONTO DE AMOSTRAGEM**
- P10 NÚMERO DO ENTREVISTADOR:**
- P11 PONDERAÇÃO:**
- P12A Possui telefone fixo no seu agregado familiar?**
1 – Sim
2 – Não
- P12B Possui telemóvel no seu agregado familiar?**
1 – Sim
2 – Não

P13 Idioma da entrevista

--	--

- | | | | | | |
|----|-----------|----|------------|----|---------------|
| 01 | German | 12 | Lithuanian | 23 | Croatian |
| 02 | French | 13 | Latvian | 24 | Romanian |
| 03 | Greek | 14 | Dutch | 25 | Turkish |
| 04 | Czech | 15 | Maltese | 26 | Serbian |
| 05 | Danish | 16 | Polish | 27 | Albanian |
| 06 | Estonian | 17 | Portugase | 28 | Russian |
| 07 | Spanish | 18 | Swedish | 29 | Montenegrin |
| 08 | Finnish | 19 | Slovenian | 30 | Luxembourgish |
| 09 | Hungarian | 20 | Slovakian | 31 | Catalan |
| 10 | English | 21 | Norwegian | | |
| 11 | Italian | 22 | Bulgarian | | |

CARDS

CARD D

- empregado/a, como trabalhador/a por conta de outrem ou empregador/a / trabalhador/a por conta própria (independente)
- em licença de maternidade / paternidade ou outra licença
- empregado/a, como trabalhador/a familiar a em exploração agrícola ou negócio da família.
- desempregado/a, há menos de 12 meses
- desempregado/a, há 12 meses ou mais
- incapacitado/a para o trabalho devido a doença de longa duração ou incapacidade
- reformado/a
- Doméstica/o a tempo inteiro / responsável pelas compras e por cuidar da casa
- a estudar a tempo inteiro (na escola, universidade, etc.) / estudante

CARD C

- **Cônjuge/companheiro/a**
- **Filho/filha**
- **pai/mãe, padrasto/madrasta ou parente por afinidade**
- **Nora ou genro**
- **neto/a**
- **irmão/irmã (incluindo meios irmãos/irmãs ou filhos/as de
madrasta/padrasto)**
- **outro parentesco**
- **outro sem parentesco**

Q6 CARD

- Trabalhador/a independente, trabalhador/a por conta própria sem empregados/as**
- Trabalhador/a independente, trabalhador/a por conta própria com empregados/as**
- Empregado/a por conta de outrém**
- Outro**

Q7 CARD

- **Contrato de trabalho sem termo / efectivo**
- **Contrato de trabalho a termo certo / a prazo**
- **Contrato de trabalho temporário, através de agência de trabalho temporário**
- **Contrato para realização de estágio ou outro tipo de formação**
- **Sem contrato**

Q11 CARD

- 1 (o/a entrevistado/a trabalha sozinho/a)

- 2 - 4

- 5 - 9

- 10 - 49

- 50 - 99

- 100 - 249

- 250 - 499

- 500 e mais

Q13 CARD

- **Empregado/a com contrato sem termo / efectivo**
- **Empregado/a com contrato a termo certo / a prazo**
- **Empregado/a com contrato de trabalho temporário, através de empresa de trabalho temporário**
- **Trabalhador/a por conta própria**
- **Desempregado/a**
- **A estudar ou em formação**
- **Outra**

Q14 CARD

- **Aumentou**
- **Sem alteração**
- **Diminuiu**

Q21 CARD

- **Não, não tem outro trabalho remunerado**
- **Sim, regular**
- **Sim, ocasional**

Q23 CARD

- **Todo o tempo**
- **Quase todo o tempo**
- **Cerca de 3/4 do tempo**
- **Cerca de metade do tempo**
- **Cerca de 1/4 do tempo**
- **Quase nunca**
- **Nunca**

Q26 CARD

- **Nas instalações da minha entidade empregadora / no meu próprio escritório (escritório, fábrica, loja, escola, etc.)**
- **Nas instalações de clientes**
- **Num automóvel ou noutro veículo**
- **Num local no exterior (local de construção, campo agrícola, ruas da cidade)**
- **Na minha própria casa**
- **Outro**

Q38 CARD

- **Turnos diários alternados (com pausa intercalar de pelo menos 4 horas)**
- **Turnos fixos (manhã, tarde ou noite)**
- **Turnos alternados / rotativos**

Q39 CARD

- **São estabelecidos pela empresa/organização sem possibilidade de alteração**
- **Pode escolher entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização**
- **Pode adaptar as suas horas de trabalho dentro de certos limites (ex.: flexibilidade de horário)**
- **O seu horário de trabalho é inteiramente determinado por si**

Q40 CARD

- **Não**
- **Sim, no próprio dia**
- **Sim, no dia anterior**
- **Sim, com vários dias de antecedência**
- **Sim, com várias semanas de antecedência**

Q45 CARD

- **Todo o tempo**
- **Quase todo o tempo**
- **Cerca de 3/4 do tempo**
- **Cerca de metade do tempo**
- **Cerca de 1/4 do tempo**
- **Quase nunca**
- **Nunca**

Q47 CARD

- **Com muita frequência**
- **Com bastante frequência**
- **Ocasionalmente**
- **Nunca**

Q48 CARD

- **Perturbantes**
- **Sem consequência**
- **Positivas**

Q51 CARD

- **Sempre**
- **A maior parte das vezes**
- **Algumas vezes**
- **Raramente**
- **Nunca**

Q60 CARD

- **Necessito de formação suplementar para cumprir bem as minhas funções**
- **As minhas competências actuais correspondem bem às minhas funções**
- **Tenho competências para desempenhar funções mais exigentes**

Q69 CARD

- **problemas de audição**
- **problemas de pele**
- **dores nas costas**
- **dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores**
- **dores musculares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.)**
- **dores de cabeça, olhos cansados**
- **dores de estômago**
- **dificuldades respiratórias**
- **doenças cardiovasculares**
- **lesão(lesões)**
- **depressão ou ansiedade**
- **fadiga geral**
- **Insónias ou dificuldade em dormir no geral**

Q77 CARD

- **Concordo totalmente**
- **Concordo**
- **Nem concordo nem discordo**
- **Discordo**
- **Discordo totalmente**

EF2 CARD

- **Todos os dias durante 1 hora ou mais**
- **Menos de uma hora por dia ou dia sim dia não**
- **Uma ou duas vezes por semana**
- **Uma ou duas vezes por mês**
- **Uma ou duas vezes por ano**
- **Nunca**

EF4 CARD

- **Sempre**
- **A maior parte do tempo**
- **Mais de metade do tempo**
- **Menos de metade do tempo**
- **Algumas vezes**
- **Em nenhum momento**

EF6 CARD

- **Muito facilmente**
- **Facilmente**
- **De forma razoavelmente fácil**
- **Com alguma dificuldade**
- **Com dificuldade**
- **Com muita dificuldade**

EF7 CARD

- **Remuneração/salário base fixo**
- **Comissão ou prémio de produtividade**
- **Pagamentos extra de horas de trabalho adicionais/horas extraordinárias**
- **Pagamentos extra para compensação de condições de trabalho más ou perigosas (subsídios de risco)**
- **Pagamentos extra para compensação de trabalho ao Domingo**
- **Outros pagamentos extra**
- **Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa onde trabalha (esquema de distribuição de lucros)**
- **Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha**
- **Vantagens de outra natureza (como exemplo: serviços médicos, acesso a lojas, etc.)**

EF8 CARD

- **Menos de 50 por cento**
- **51 a 75 por cento**
- **Mais de 75 por cento**

- Rendimento de trabalho por conta própria como negócio próprio, profissão ou exploração agrícola**
- Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa (esquema de distribuição de lucros) ou da sociedade onde trabalha**
- Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha**

EF11 CARD

Código	SEMANAL	MENSAL	ANUAL
D	Menos de 25€	Menos de 100€	Menos de 1.200€
B	26€a 35€	101€a 150€	1.201€a 1.800€
I	36€a 50€	151€a 200€	1.801€a 2.400€
O	51€a 60€	201€a 250€	2.401€a 3.000€
T	61€a 75€	251€a 300€	3.001€a 3.600€
G	76€a 100€	301€a 400€	3.601€a 4.800€
P	101€a 125€	401€a 500€	4.801€a 6.000€
A	126€a 150€	501€a 600€	6.001€a 7.200€
F	151€a 185€	601€a 750€	7.201€a 9.000€
E	186€a 250€	751€a 1.000€	9.001€a 12.000€
Q	251€a 300€	1.001€a 1.250€	12.001€a 15.000€
H	301€a 350€	1.251€a 1.500€	15.001€a 18.000€
C	351€a 425€	1.501€a 1.750€	18.001€a 21.000€
L	426€a 500€	1.751€a 2.000€	21.001€a 24.000€
N	501€a 550€	2.001€a 2.250€	24.001€a 27.000€
R	551€a 600€	2.251€a 2.500€	27.001€a 30.000€
M	601€a 650€	2.501€a 2.750€	30.001€a 33.000€
S	651€a 750€	2.751€a 3.000€	33.001€a 36.000€
K	751€a 850€	3.001€a 3.500€	36.001€a 42.000€
U	851€a 1.000€	3.501€a 4.000€	42.001€a 48.000€
V	1.001€ou mais	4.001€ou mais	48.001€ou mais

Portugal TRANSLATION

[ASK ALL]

Q1 Gostaria de começar por lhe colocar algumas questões sobre o seu agregado familiar. Incluindo o/a Sr/Sra, pode dizer-me quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 1 TO 50]

(SE "RECUSA (ESPONTÂNEO)", CODIFICAR "99" EM AMBAS AS CAIXAS)

Número de pessoas que fazem parte do agregado familiar:

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

(AGORA OBTERRAINFORMAÇÃO SOBRE O AGREGADO FAMILIAR, COMEÇANDO PELO INQUIRIDO)

[ASK ALL]

Q2a [Sexo do inquirido (codificado pelo entrevistador)]

[SINGLE]

(CODIFICAR SEXO DO INQUIRIDO)

1=Masculino

2=Feminino

9=Não sabe (espontâneo)

[ASK ALL]

Q2b Começando por si, diga-me que idade tem?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 15 TO 100 &888 &999]

(SE "NÃO SABE (ESPONTÂNEO)", CODIFICAR "888" NAS CAIXAS. SE "RECUSA (ESPONTÂNEO)", CODIFICAR "999" NAS CAIXAS).

Idade, em anos:

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q2c Por favor, olhe para este cartão e diga-me qual das categorias melhor descreve a sua situação actual?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO D - LER)

(INCLUINDO CASOS EM QUE A ACTIVIDADE AINDA NÃO GARANTE LUCROS OU RENDIMENTO)*

*(** OS MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR QUE NÃO SÃO REMUNERADOS PELA SUA ACTIVIDADE DEVEM SER INCLuíDOS NESTA CATEGORIA MESMO QUE A SUA REMUNERAÇÃO NÃO SEJA MONETÁRIA E/OU QUE NÃO RECEBAM UM SALÁRIO FORMAL).*

01=empregado(a), como trabalhador(a) por conta de outrem ou empregador(a) / trabalhador(a) por conta própria* / trabalhador(a) familiar em exploração agrícola ou negócio da família **

02=desempregado/a

03=incapacitado/a para o trabalho devido a doença de longa duração ou incapacidade

04=empregado e em licença de maternidade / paternidade ou outra licença

05=reformado/a

06=Doméstica/o a tempo inteiro / responsável pelas compras e por cuidar da casa

07=formação profissional a tempo inteiro / a estudar a tempo inteiro (na escola, universidade, etc.) / estudante

08=Outra situação (p. ex. serviço militar)

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q2c=01]

Q2d E trabalha em tempo parcial ou a tempo inteiro?

[SINGLE]

(LER - O INQUIRIDO DEVE DEFINIR O QUE ENTENDE POR TRABALHO EM TEMPO PARCIAL E TRABALHO A TEMPO INTEIRO COM BASE NO SEU PRÓPRIO REGIME CONTRATUAL E DE TRABALHO)

1=Tempo parcial

2=Tempo inteiro

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q1 IS > 1 - Loop Q3a to Q3e is answered for all other HH members, i.e. Q1 - 1]

Agora, pensando nos outros membros do seu agregado familiar, começando pelo mais velho...

[ASK IF Q1 IS >= 3 - Loop Q3a to Q3e is answered for remaining members, i.e. Q1 - 1]

Agora, pensando na pessoa mais velha do seu agregado familiar ...

[ASK IF Q1 IS > 1]

Q3a Poderia dizer-me se essa pessoa é do sexo masculino ou feminino?

[SINGLE]

(LER)

1=Masculino

2=Feminino

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q1 IS > 1]

Q3b Qual a idade dessa pessoa?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 1 TO 100 & 888 & 999/ FOR BABIES UNDER 1, CODE 1]

(SE "NÃO SABE (ESPONTÂNEO), CODIFICAR "888" NAS CAIXAS. SE "RECUSA (ESPONTÂNEO)", CODIFICAR "999" NAS CAIXAS).

Idade, em anos:

□□□

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q1 IS > 1]

Q3c Que grau de parentesco existe entre si e essa pessoa? É seu/sua...?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO C - LER)

01=Cônjuge/companheiro/a

02=Filho: Filho/filha do/a inquirido/a ou do/a companheiro/a em coabitação no agregado familiar

03=Pai/mãe, padrasto/madrasta ou parente por afinidade

04=Nora ou genro

05=Neto/a

06=irmão/irmã (incluindo meios irmãos/irmãs ou filhos/as de madrasta/padrasto)

07=Outro parentesco

08=Outro sem parentesco

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q1 IS > 1 AND IF MEMBER OF HH IS AGED 15+YEARS, IF AGED 14 YEARS, DO NOT ASK Q3d AND CODE 09 AUTOMATICALLY]

Q3d E qual das seguintes categorias melhor descreve a situação dessa pessoa?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO D - LER)

(INCLUIR CASOS EM QUE A ACTIVIDADE AINDA NÃO GARANTE LUCROS OU RENDIMENTO)*

*(** OS MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR QUE NÃO SÃO REMUNERADOS PELA SUA ACTIVIDADE DEVEM SER INCLUÍDOS NESTA CATEGORIA MESMO QUE A SUA REMUNERAÇÃO NÃO SEJA MONETÁRIA E/OU NÃO RECEBAM UM SALÁRIO FORMAL).*

01=empregado(a), como trabalhador(a) por conta de outrem ou empregador(a) / trabalhador(a) por conta própria* / trabalhador(a) familiar em exploração agrícola ou negócio da família **

02=desempregado/a

03=incapacitado/a para o trabalho devido a doença de longa duração ou incapacidade

04=empregado(a) e em licença de maternidade / paternidade ou outra licença

05=reformado/a

06=Doméstica/o a tempo inteiro / responsável pelas compras e por cuidar da casa

07=formação profissional a tempo inteiro / a estudar a tempo inteiro (na escola, universidade, etc.) / estudante

08=Outra situação (p. ex. serviço militar)

[09=child under 14 (not asked, code from Q3b)]

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q1 IS > 1 AND IF Q3d=01]

Q3e Essa pessoa trabalha a tempo parcial ou trabalha a tempo inteiro?

[SINGLE]

(LER - O INQUIRIDO DEVE DEFINIR ELE PRÓPRIO A NOÇÃO DE TEMPO INTEIRO OU PARCIAL E UTILIZÁ-LA COMO A BASE DAS PRÓPRIAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS)

1=Tempo parcial

2=Tempo inteiro

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q4a O/A Sr./Sra., o seu pai e a sua mãe nasceram em Portugal?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q4a=2]

Q4b Nasceu em Portugal?

[SINGLE]

(POR PORTUGAL REFERIMO-NOS ÀS FRONTEIRAS NACIONAIS ATUAIS E NÃO A FRONTEIRAS HISTÓRICAS).

1=Sim

2=Não

7=Não Aplicável (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Gostaria agora de lhe colocar algumas perguntas básicas sobre o seu trabalho.

(LER)

[ASK ALL]

Q5 Qual é o seu principal trabalho remunerado? Por principal trabalho remunerado, entendemos aquele em que passa mais tempo.

(PERGUNTAR E ESCREVER DETALHADAMENTE - APROFUNDAR PARA CONSEGUIR A MÁXIMA INFORMAÇÃO POSSÍVEL COM VISTA A OBTER UMA CLASSIFICAÇÃO EXACTA DE 4 DÍGITOS ISCO)

(SE O INQUIRIDO TIVER DOIS TRABALHOS A QUE DEDIQUE IDÊNTICO NÚMERO DE HORAS, PEDIR PARA INDICAR AQUELE QUE CONSIDERA MAIS IMPORTANTE)

[OPEN MAX 500 CHARACTERS]

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q6 Qual é a sua principal função no seu trabalho?

(PERGUNTAR E ESCREVER DETALHADAMENTE - APROFUNDAR PARA CONSEGUIR A MÁXIMA INFORMAÇÃO POSSÍVEL COM VISTA A OBTER UMA CLASSIFICAÇÃO EXACTA DE 4 DÍGITOS ISCO)

[OPEN MAX 500 CHARACTERS]

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q7 Trabalha por conta de outrem ou por conta própria?

[SINGLE]

(LER)

(SE NECESSÁRIO, ACRESCENTAR: POR 'TRABALHADOR POR CONTA DE OUTREM' ENTENDE-SE TODAS AS PESSOAS QUE RECEBEM UMA REMUNERAÇÃO DE UMA ENTIDADE EMPREGADORA OU DE UMA AGÊNCIA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. 'TRABALHADOR POR CONTA PRÓPRIA INCLUI OS QUE TÊM A SUA PRÓPRIA EMPRESA, SÃO SÓCIOS DE UMA EMPRESA OU TRABALHAM COMO INDEPENDENTES. UM TRABALHADOR POR CONTA PRÓPRIA PODE OU NÃO TER EMPREGADOS.

NOTA: OS INQUIRIDOS QUE TRABALHEM COMO TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO SEU PRÓPRIO NEGÓCIO DEVEM SER CODIFICADOS COMO TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA. OS MEMBROS DE COOPERATIVAS DE PRODUTORES DEVEM TAMBÉM SER CODIFICADOS COMO TRABALHADORES/AS POR CONTA PRÓPRIA. OS TRABALHADORES EMPREGADOS EM NEGÓCIOS DE FAMÍLIA DEVEM ESCOLHER A ALTERNATIVA QUE MELHOR DESCREVER A SUA SITUAÇÃO.)

1=Trabalhador/a por conta de outrem

2=Trabalhador/a por conta própria

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q7=8 or 9]

Q8a O/A Sr./Sra. recebe algum salário ou vencimento de uma entidade empregadora?

[SINGLE]

(LER)

1=Sim

2=Não

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q7=2 OR Q8a=2, 8 or 9]

Q8b Por favor, olhe para este cartão e selecione a categoria ou categorias que se aplicam ao seu principal trabalho remunerado?

[MULTIPLE ANSWERS]

(MOSTRAR CARTÃO Q8b)

1=Único/a gestor da sua própria empresa

2=Sócio/a de uma empresa ou organização profissional

3=Trabalha para si próprio/a

4=Trabalha como sub-empregado

5=Freelancer

6=Recebe um salário de uma agência

7=Outro, especifique:

[OPEN MAX 200 CHARACTERS]

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q8b=1-5 AND Q8b NOT 6-9]

Q9a Relativamente à sua actividade, o/a Sr./Sra.:

(LER)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

- A. Tem poderes para contratar ou despedir pessoal
 - B. Recebe um valor acordado numa base semanal ou mensal
 - C. Tem empregados (a trabalhar para si)
 - D. Geralmente, tem mais de um cliente
-

[ASK IF Q8b=1-5 AND Q8b NOT 6-9]

Q10 Quando começou a trabalhar por conta própria, foi sobretudo por preferência pessoal ou porque não tinha uma alternativa melhor?

[SINGLE]

(READ OUT)

1=Sobretudo por preferência pessoal

2=Não tinha uma alternativa melhor

3=Uma combinação de ambos

4=Nenhum destes motivos

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

Q11 Que tipo de contrato de trabalho tem no seu trabalho remunerado principal?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO Q11 – LER)

1=Contrato de trabalho sem termo / efectivo

2=Contrato de trabalho a termo certo / a prazo

3=Contrato de trabalho temporário, através de agência de trabalho temporário

4=Contrato para realização de estágio ou outro tipo de formação

5=Sem contrato

6=Outro (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ONLY IF Q11=2 OR 3]

[NO COMBINATION OF A YEAR OR MONTH AND ONE OF THE CODES 77/88/99]

Q12 Qual é a duração exacta do seu contrato de trabalho, em anos e meses?

(SE MENOS DE 1 ANO, ATRIBUIR CÓDIGO "00" NA CAIXA PARA "ANOS" E REGISTAR O NÚMERO DE MESES NA CAIXA PARA "MESES".

SE O INQUIRIDO TIVER TIDO VÁRIOS CONTRATOS SUCESSIVOS, DEVE RESPONDER RELATIVAMENTE AO CONTRATO ATUAL)

Número de anos:

Número de meses:

77=Sem duração exata (espontâneo)

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q13 Qual é a principal actividade da empresa ou organização onde trabalha ?

(PEÇA PARA ESPECIFICAR E REGISTE TODOS OS DETALHES - INSISTA PARA OBTER O MÁXIMO DE INFORMAÇÃO POSSÍVEL

[OPEN MAX 500 CHARACTERS]

88- Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q14 O/A Sr/a. trabalha ... ?

[SINGLE]

(LER)

1=No sector privado

2=No sector público

3=Organização ou Empresa de participação mista privada-pública

4=Sector sem fins lucrativos, ONG (organização não governamental)

5=Outro, especifique

[OPEN MAX 200 CHARACTERS]

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK Q15a IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=4-9]

As próximas perguntas referem-se à empresa ou organização onde faz a maior parte do seu trabalho.

(LER)

[ASK Q15a IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=4-9]

Q15a As empresas ou organizações podem ter várias instalações ou estabelecimentos.

A empresa ou organização onde trabalha funciona em mais de um local?

[SINGLE]

(RELEMBRAR O INQUIRIDO QUE APENAS SE DEVE REFERIR AO SEU TRABALHO PRINCIPAL. SE O INQUIRIDO DISSER QUE É UM TRABALHADOR MÓVEL (TRABALHA EM VÁRIOS LOCAIS QUE PODEM, OU NÃO PERTENCER À MESMA EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO), PEÇA PARA SELECIONAR A EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO ONDE ATUALMENTE TRABALHA COM MAIOR FREQUÊNCIA.)

1=Apenas um local

2=Mais de um local

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK Q15b IF Q8b=1-3 AND Q8b NOT 4-9]

As próximas perguntas referem-se ao seu negócio; poderá ser diferente do local ou locais onde faz a maior parte do seu trabalho.

(LER)

[ASK Q15b IF Q8b=1-3 AND Q8b NOT 4-9]

Q15b As empresas podem estar num local único ou ter vários estabelecimentos.

A sua empresa está num local único ou tem vários estabelecimentos (mais de um local)?

[SINGLE]

(LER)

(SE O INQUIRIDO TRABALHAR DE FORMA INDEPENDENTE, A RESPOSTA DEVE SER SOBRE SI COMO INDIVÍDUO - NÃO DEVE REFERIR-SE AO TRABALHO NAS INSTALAÇÕES DE CLIENTES.)

1=Apenas um local

2=Mais de um local

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q15a or Q15b = 2]

Q16a No total, quantas pessoas trabalham no seu local de trabalho?

[SINGLE]

(LER - MOSTRAR CARTÃO Q16a - O INQUIRIDO DEVE INCLUIR-SE NO NÚMERO - EXCLUIR AS PESSOAS QUE TRABALHAM NOUTROS LOCAIS OU INSTALAÇÕES)

01=1 (o/a entrevistado/a trabalha sozinho/a)

02=2 - 4

03=5 - 9

04=10 - 49

05=50 - 99

06=100 - 249

07=250 - 499

08=500 e mais

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

[ANSWER IN Q16b [1-4] SHOULD BE EQUAL TO OR HIGHER THAN Q16a]

IF Q16a = 1, allow reponse in Q16b = 02 or 03 or 04

IF Q16a = 2, allow reponse in Q16b = 02 or 03 or 04

If Q16a = 3, allow reponse in Q16b = 02 or 03 or 04

If Q16a = 4, allow reponse in Q16b = 03 or 04

If Q16a = 5, allow reponse in Q16b = 03 or 04

If Q16a = 6, allow reponse in Q16b = 03 or 04

If Q16a = 7, allow reponse in Q16b = 04

If Q16a = 8, allow reponse in Q16b = 04

[IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=4-9: show QUESTION GRID 1]

[IF Q8b=1-3 AND Q8b NOT 4-9 : show QUESTION GRID 2]

Q16b No total, quantas pessoas trabalham na empresa ou organização para a qual trabalha?

Q16b No total, quantas pessoas trabalham na sua empresa?

[SINGLE]

(LER - MOSTRAR CARTÃO Q16b - INQUIRIDO/A DEVE INCLUIR-SE A SI PRÓPRIO/A NESSE NÚMERO)

01=1 (inquirido/a trabalha sozinho/a)

02=2-9

03=10-249

04=250+

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q17 Há quantos anos trabalha na sua empresa ou organização ?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 00 TO 99]

(CLARIFICAR SE NECESSÁRIO: POR "EMPRESA" ENTENDA-SE A ORGANIZAÇÃO COMO UM TODO E NÃO A UNIDADE LOCAL. O INQUIRIDO DEVE INDICAR O NÚMERO TOTAL DE ANOS INDEPENDENTEMENTE DA SITUAÇÃO CONTRATUAL OU DAS FUNÇÕES EXERCIDAS.)

Número de anos:

□□

00=menos de 1 ano

77=Não aplicável

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q18 Agora, gostaria que pensasse nos últimos 12 meses. Durante os últimos 12 meses, o seu trabalho mudou de alguma destas formas?

Q18 Desde que começou a exercer a sua atividade principal, o seu trabalho mudou de alguma destas formas?

(MOSTRAR CARTÃO Q18 COM ESCALA – LER DE 'A' A 'D')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Aumentou muito

2=Aumentou um pouco

3=Sem alteração

4=Diminuiu um pouco

5=Diminuiu muito

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. O número de horas que trabalha por semana?

B. O seu salário ou remuneração

C. O grau de influência que tem sobre o seu trabalho

D. As suas tarefas e deveres

[ASK ALL EXCEPT IF Q17 = 77 OR 88 OR 99]

[IF Q17 >= 3 AND NOT 77 OR 88 OR 99: show QUESTION SINGLE 1]

[IF Q17 = 00 OR 01 OR 02: show QUESTION SINGLE 2]

Q19 Agora, gostaria que pensasse nos últimos três anos. Durante os últimos três anos, o número de funcionários no seu local de trabalho aumentou, manteve-se ou diminuiu?

Q19 Desde que começou a exercer a sua atividade principal, o número de funcionários no seu local de trabalho aumentou, manteve-se ou diminuiu?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO Q19 COM ESCALA - LER)

1=Aumentou muito

2=Aumentou um pouco

3=Sem alteração

4=Diminuiu um pouco

5=Diminuiu muito

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL EXCEPT IF Q17 = 77 OR 88 OR 99]

[IF Q17 >= 3 AND NOT 77 OR 88 OR 99: show QUESTION SINGLE 1]

[IF Q17 = 00 OR 01 OR 02: show QUESTION SINGLE 2]

Q20 No decorrer dos últimos 3 anos verificou-se alguma reestruturação ou reorganização no seu local de trabalho que tenha afectado o seu trabalho de forma considerável?

Q20 Desde que começou a exercer a sua atividade principal verificou-se alguma reestruturação ou reorganização no seu local de trabalho que tenha afetado o seu trabalho de forma considerável?

[SINGLE]

(SE FOR PERGUNTADO, CLARIFICAR QUE PODE ABRANGER MUITAS ATIVIDADES COMO A RELOCALIZAÇÃO, SUBCONTRATAÇÃO, FUSÃO OU AQUISIÇÃO DE OUTRA ORGANIZAÇÃO, DESPEDIMENTOS, EXPANSÃO DA EMPRESA OU REORGANIZAÇÃO NO SENTIDO DE ALTERAÇÃO ORGANIZACIONAL.)

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ONLY IF Q20_=1]

Q21 Antes da reestruturação ou reorganização,...

(LER "A" E "B")

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Foi informado/a das alterações a ocorrer

B. A sua opinião foi pedida

[ASK ALL]

Q22 No seu local de trabalho, os/as trabalhadores/as que desempenham uma função idêntica à sua são...?

[SINGLE]

1=Maioritariamente homens

2=Maioritariamente mulheres

3=Aproximadamente o mesmo número de homens e mulheres

4=Mais ninguém possui a mesma função

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q23 Quantas pessoas trabalham sob a sua direcção, para as quais os aumentos de salário, os prémios ou as promoções dependem directamente de si ?

Número de pessoas:

□□□□

0000=Nenhuma

8888=Não sabe (espontâneo)

9999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q24 Quantas horas trabalha normalmente por semana no seu principal trabalho remunerado ?

ENTREVISTADOR : EXCLUINDO A PAUSA PARA ALMOÇO E O TEMPO DISPENDIDO NO TRAJECTO CASA-TRABALHO-CASA, SE 30 MINUTOS OU MAIS , ARREDONDAR PARA A HORA SEGUINTE

Horas por semana:

□□□

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q25 Imaginando que fosse livre de escolher as suas horas de trabalho e tendo em consideração a sua necessidade de ganhar a vida: diga-me, actualmente, quantas horas por semana preferiria trabalhar?

Número de horas por semana:

□□□

777=o mesmo numero de horas que trabalho actualmente

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q26 Normalmente, quantos dias por semana trabalha no seu principal trabalho remunerado?

Número de dias por semana

□

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q27 Além do seu principal trabalho remunerado, tem mais algum(ns) trabalho(s) remunerado(s) ? (SE SIM) É/são um trabalho(s) ...?

(MOSTRAR CARTÃO Q27 - LER)

ENTREVISTADOR: TENHA EM CONTA QUE É POSSÍVEL INCLUIR UM NEGÓCIO COMO SEGUNDO EMPREGO; "REGULAR" É DEFINIDO COMO, PELO MENOS, 30 HORAS POR SEMANA. SE FOREM INDICADOS "REGULAR" E "OCASIONAL", CODIFICAR 2.

[SINGLE]

1=Não, não tem outro trabalho remunerado

2=Sim, regular

3=Sim, ocasional

4=Outra (SE ESPONTÂNEO)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ONLY IF Q27=2]

Q28 Excluindo o seu principal trabalho remunerado, quantas horas por semana trabalha em média, no(s) seu(s) outro(s) trabalho?

Número de horas:

□□□

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

**Daqui para a frente todas as questões se referem ao seu principal trabalho remunerado
(LER)**

[ASK ALL]

**Q29 Diga-me, por favor, utilizando a seguinte escala, quando está a trabalhar, o/a Sr/a. está
exposto/a a**

(LER - MOSTRAR CARTÃO Q29 COM ESCALA)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todo o tempo

2=Quase todo o tempo

3=Cerca de 3/4 do tempo

4=Cerca de metade do tempo

5=Cerca de 1/4 do tempo

6=Quase nunca

7=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE 'A' TO 'I']

A. Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc.

B. Ruídos tão fortes que tenha de levantar a voz para falar com as pessoas

C. Altas temperaturas que fazem com que transpire mesmo que não esteja a trabalhar

D. Baixas temperaturas quer seja no interior ou no exterior dos locais de trabalho

E. Inalação de fumos (tais como fumos de soldaduras ou escapes), pó ou poeiras (tais como poeiras de madeira ou minerais) etc.

F. Inalação de vapores tais como de solventes ou diluentes

G. Manuseamento ou contacto da pele com produtos ou substâncias químicas

H. Fumo de tabaco de outras pessoas

I. Manuseamento ou contacto directo com materiais que podem transmitir doenças infecciosas, tais como desperdícios (lixo), fluídos corporais, materiais de laboratório, etc.

[ASK ALL]

Q30 Continuando a utilizar a mesma escala, poderia dizer-me em que medida o seu principal trabalho remunerado implica ...

(LER - MOSTRAR O MESMO CARTÃO (Q29) COM ESCALA)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todo o tempo

2=Quase todo o tempo

3=Cerca de 3/4 do tempo

4=Cerca de metade do tempo

5=Cerca de 1/4 do tempo

6=Quase nunca

7=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - ASK 'B' AND 'C' FIRST IN THAT ORDER - RANDOMIZE 'A' AND 'D' TO 'I']

A. Posições dolorosas ou fatigantes

B. Levantar ou deslocar pessoas

C. Transportar ou deslocar cargas pesadas

D. Permanecer sentado/a

E. Movimentos repetitivos da mão ou do braço

F. Estar em contacto directo com pessoas que não são empregadas no seu local de trabalho, por exemplo, clientes, passageiros/as, alunos/as, doentes, etc.

G. Lidar com clientes, doentes, alunos/as, etc irritados/as

H. Viver situações emocionalmente perturbadoras para si

I. Trabalhar com computadores, portáteis, smartphones, etc.

[ASK ALL]

Q31 Em alguma situação o seu trabalho exige o uso de equipamento de protecção pessoal?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ONLY IF Q31=1]

Q32 Utiliza-o sempre que é necessário?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q33 Relativamente aos riscos de saúde e segurança resultantes do desempenho do seu trabalho, até que ponto pensa estar bem informado/a?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO Q33)

1=Muito bem informado/a

2=Bem informado/a

3=Não muito bem informado/a

4=Nada bem informado/a

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q34 O seu trabalho envolve visitar clientes, doentes ou trabalhar nas suas instalações ou nas suas casas?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q35 Por favor, olhe para estes locais. De seguida vou perguntar-lhe com que frequência trabalhou em cada local nos últimos 12 meses no seu trabalho principal remunerado?

Q35 Por favor, olhe para estes locais. De seguida vou perguntar-lhe com que frequência trabalhou em cada local desde que começou a exercer o seu trabalho remunerado principal ?

(LER DE 'A' A 'F' – MOSTRAR CARTÃO Q35 COM OS LOCAIS E ESCALA)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todos os dias

2=Várias vezes por semana

3=Várias vezes por mês

4=Com menos frequência

5=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

- A. Nas instalações da sua entidade empregadora / no seu próprio escritório (escritório, fábrica, loja, escola, etc.)
- B. Nas instalações de clientes
- C. Num automóvel ou noutro veículo
- D. Num local no exterior (por exemplo: local de construção, campo agrícola, ruas da cidade)
- E. Na sua própria casa
- F. Em locais públicos como cafés, aeroportos, etc.

[ASK ALL]

Q36 No total, quantos minutos por dia demora habitualmente, no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa?

(SE A RESPOSTA DADA PELO ENTREVISTADO É 0 MINUTOS, CODIFICAR EM '777 – Não relevante/não aplicável').

Número de minutos por dia:

□□□

777=Não relevante (não aplicável)

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q37a Normalmente quantas vezes por mês trabalha durante a noite, digamos pelo menos 2 horas entre as 10.00 horas da noite (22.00 horas) e as 5.00 horas da manhã ?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 31 & 88 & 99]

Número de noites, por mês

□□

00=Nunca

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q37b E quantas vezes por mês trabalha ao Domingo ?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 5 & 88 & 99]

Número de Domingos, por mês

□□

00=Nunca

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q37c E quantas vezes por mês trabalha ao Sábado ?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 5 & 88 & 99]

Número de Sábados, por mês

□□

00=Nunca

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q37d E quantas vezes por mês trabalha mais de 10 horas por dia ?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 31 & 88 & 99]

Número de vezes que a pessoa trabalha mais de 10 horas por dia:

□□

00=Nunca

88=Não sabe (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

**A próxima pergunta é sobre a quantidade de tempo disponível para si entre os dias de trabalho.
(LER)**

[ASK ALL]

Q38 No último mês, aconteceu pelo menos uma vez ter menos de 11 horas entre o fim de um dia de trabalho e o início do dia de trabalho seguinte?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q39 O/A Sr/a. trabalha ... ?

(LER DE "A" ATÉ "E")

[GRID across - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

- A. O mesmo número de horas todos os dias
 - B. O mesmo número de dias todas as semanas
 - C. O mesmo número de horas todas as semanas
 - D. Com horários fixos de entrada e de saída
 - E. Por turnos
-

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 2]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 1]

Q40 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, com que frequência lhe foi pedido para ir trabalhar com pouca antecedência?

Q40 Nos últimos 12 meses, com que frequência lhe foi pedido para ir trabalhar com pouca antecedência?

(MOSTRAR CARTÃO Q40 - UMA SÓ RESPOSTA)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todos os dias

2=Várias vezes por semana

3=Várias vezes por mês

4=Com menos frequência

5=Nunca

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

7=Não aplicável (espontâneo)

[GRID DOWN]

[ASK ONLY IF Q39_E=1]

Q41 O/A Sr/a. trabalha ... ?

(MOSTRAR CARTÃO Q41 – LER)

[SINGLE]

1=Turnos diários alternados (com pausa intercalar de pelo menos 4 horas)

2=Turnos fixos (manhã, tarde ou noite)

3=Turnos alternados / rotativos

4=Outra (espontâneo)

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q42 Como são estabelecidos os seus horários de trabalho?

(MOSTRAR CARTÃO Q42 - LER)

[SINGLE]

1=São estabelecidos pela empresa/organização sem possibilidade de alteração

2=Pode escolher entre vários horários de trabalho fixos, determinados pela empresa/organização

3=Pode adaptar as suas horas de trabalho dentro de certos limites (ex.: flexibilidade)

4=O seu horário de trabalho é inteiramente determinado por si

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q42=1 OR Q42=2]

Q43 Ocorrem regularmente alterações ao seu horário de trabalho? (SE SIM) Com quantos dias de antecedência é informado/a sobre essas alterações?

(MOSTRAR CARTÃO Q43 - LER)

[SINGLE]

1=Não

2=Sim, no próprio dia

3=Sim, no dia anterior

4=Sim, com vários dias de antecedência

5=Sim, com várias semanas de antecedência

6=Outra (espontâneo)

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

As perguntas seguintes dizem respeito ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

(LER)

[ASK ALL]

Q44 De um modo geral, o seu horário de trabalho adapta-se aos compromissos familiares ou sociais que tem fora do seu trabalho?

(MOSTRAR CARTÃO Q449)

[SINGLE]

1=Muito bem

2=Bem

3=Não muito bem

4=Nada bem

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q45 Nos últimos 12 meses, com que frequência...?

Q45 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, com que frequência...?

(MOSTRAR CARTÃO Q45 COM ESCALA - LER DE "A" A "E")

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sempre

2=A maior parte das vezes

3=Algumas vezes

4=Raramente

5=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

7=Não aplicável (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMIZE A TO E]

A. continuou preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar

B. se sentiu demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias

C. pensou que o trabalho o/a impedia de dedicar à família o tempo que gostaria

D. teve dificuldade em se concentrar no trabalho devido às suas responsabilidades familiares

E. pensou que as suas responsabilidades familiares o/a impediam de dedicar o tempo necessário ao seu trabalho

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q46 Nos últimos 12 meses, com que frequência trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do seu trabalho?

Q46 Desde que começou a exercer o seu principal trabalho remunerado, com que frequência trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do seu trabalho?

(MOSTRAR CARTÃO Q46)

[SINGLE]

1=Todos os dias

2=Várias vezes por semana

3=Várias vezes por mês

4=Com menos frequência

5=Nunca

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q47 Diria que, para si, conseguir tirar uma ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares é...

(MOSTRAR CARTÃO Q47)

[SINGLE]

1=Muito fácil

2=Algo fácil

3=Algo difícil

4=Muito difícil

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

As próximas perguntas tratam da forma como está organizado o seu trabalho.

(LER)

[ASK ALL]

Q48 Pode dizer-me se o seu trabalho implica tarefas breves e repetitivas de menos de ... ?

(ENTREVISTADOR: SE NECESSÁRIO, ESPECIFIQUE QUE QUEREMOS DIZER TAREFAS E NÃO MOVIMENTOS TAIS COMO CLICAR NO BOTÃO DO RATO!)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. 1 minuto

B. 10 minutos

[ASK ALL]

Q49 E o seu trabalho implica ...

(MOSTRAR CARTÃO Q49 COM ESCALA)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todo o tempo

2=Quase todo o tempo

3=Cerca de 3/4 do tempo

4=Cerca de metade do tempo

5=Cerca de 1/4 do tempo

6=Quase nunca

7=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - ROTATE + RECORD START]

A. Velocidade de trabalho elevada

B. Trabalhar em função de prazos rígidos

[ASK ALL]

Q50 De uma maneira geral, o seu ritmo de trabalho depende de ... ?

(LER DE 'A' A'E')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

7=Não aplicável (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Do trabalho feito por colegas

B. Dos pedidos directos de pessoas como clientes, passageiros/as, alunos/as, doentes, etc.

C. De objectivos quantitativos de produção ou desempenho

D. Da velocidade automática de uma máquina ou do movimento de um produto

E. Do controlo directo da sua chefia

[ASK ALL]

Q51 Com que frequência tem que interromper uma tarefa que está a fazer para efectuar outra não prevista ?

(MOSTRAR CARTÃO Q51 - LER)

[SINGLE]

1=Com muita frequência

2=Com bastante frequência

3=Ocasionalmente

4=Nunca

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q51=1 OR Q51=2 OR Q51=3]

Q52 Para o seu trabalho, essas interrupções são ...

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO Q52 - LER)

1=Perturbantes

2=Sem consequência

3=Positivas

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q53 Habitualmente, o seu principal trabalho remunerado implica ... ?

(LER DE "A" a "F")

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

- A. O respeito de normas de qualidade precisas
 - B. Uma avaliação feita por si próprio/a da qualidade do seu trabalho pessoal
 - C. Resolver por si próprio/a problemas imprevistos
 - D. Tarefas monótonas
 - E. Tarefas complexas
 - F. Aprender coisas novas
-

[ASK ALL]

Q54 O(A) Sr(a). tem a possibilidade de escolher ou modificar ... ?

(LER DE 'A' A 'C')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

- A. a ordem das suas tarefas
 - B. os seus métodos de trabalho
 - C. a cadência ou a velocidade do seu trabalho
-

[ASK ALL]

Q55 O seu trabalho implica rotação de tarefas entre si e os/as seus/suas colegas?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q55=1]

Q56 As tarefas requerem competências (aptidões profissionais) diferentes?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q55=1]

Q57 Quem decide a divisão de tarefas?

(LER de 'A' A 'B')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. O/A seu/sua chefe / diretor

B. Decidido pelas pessoas que fazem a rotação de tarefas

[ASK ALL]

Q58 Trabalha num grupo ou equipa que tem tarefas comuns e que pode planificar o trabalho a realizar

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q58=1]

Q59 Sempre no mesmo grupo ou equipa ou em vários grupos ou equipas?

[SINGLE]

1=sempre no/a mesmo/a grupo ou equipa

2=em vários/as grupos ou equipas

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q58=1]

Q60 Na equipa com a qual trabalha mais, os membros da equipa decidem por eles próprios?

(LER DE 'A' A 'C')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. ...a divisão de tarefas

B. ... quem será o chefe da equipa?

C. ... o horário do trabalho

[ASK ALL]

Q61 Para cada uma das seguintes afirmações, seleccione, por favor, a resposta que melhor descreve a sua situação laboral.

(MOSTRAR CARTÃO Q61 COM ESCALA – LER DE “A” ATÉ “O”)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sempre

2=A maior parte das vezes

3=Algumas vezes

4=Raramente

5=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

7=Não aplicável

[GRID DOWN - ASK 'A' AND 'B' FIRST IN THAT ORDER - RANDOMIZE 'C' TO 'O']

[ASK Q61_B ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

[ASK Q61_L ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

A. Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a

B. O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a

C. É consultado/a antes de serem determinados objectivos para o seu trabalho

D. Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização

E. Pode dar opinião sobre a escolha dos seus/suas colegas

F. Pode fazer uma pausa quando desejar

G. Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho

H. O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito

I. Pode por em prática as suas ideias no seu trabalho

J. Tem a sensação de realizar um trabalho útil

K. Sabe o que é esperado de si no trabalho

L. É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho

M. Sente stress no seu trabalho

N. Pode influenciar decisões que são importantes para o seu trabalho

O. O seu trabalho requer que não mostre os seus sentimentos

[ASK IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

Agora, gostaria que pensasse no seu chefe direto, que pode ser o seu superior ou supervisor direto.

(LER)

[ASK IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

Q62 O/A seu/sua chefe direto/a é um homem ou uma mulher?

[SINGLE]

1=Um homem

2=Uma mulher

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK (IF Q62=1 OR 2) AND (Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9)]

Q63 Até que ponto concorda ou discorda das seguintes afirmações? O/A seu/sua chefe directo/a ...

(MOSTRAR CARTÃO Q63 COM ESCALA - LER DE 'A' A 'F')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Concordo totalmente

2=Concordo em parte

3=Não concordo nem discordo

4=Discordo em parte

5=Discordo totalmente

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMIZE 'A' TO 'F']

A. Respeita-o/a como pessoa

B. Elogia-o/a e reconhece quando faz um bom trabalho

C. Consegue que as pessoas trabalhem em conjunto

D. Ajuda-o/a realizar o seu trabalho

E. Dá-lhe feedback útil sobre o seu trabalho

F. Incentiva e apoia o seu desenvolvimento

[ASK ALL]

Vou agora colocar-lhe algumas questões sobre competências (aptidões profissionais) e formação.

(LER)

[ASK ALL]

Q64 Qual das seguintes alternativas melhor descreve as suas competências (aptidões profissionais) no seu próprio trabalho?

(MOSTRAR CARTÃO Q64 - LER)

[SINGLE]

1=Necessito de formação suplementar para cumprir bem as minhas funções

2=As minhas competências actuais correspondem bem às minhas funções

3=Tenho competências para desempenhar funções mais exigentes

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q65 Nos últimos 12 meses, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências?

Q65 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, recebeu algum dos seguintes tipos de formação para melhorar as suas competências?

(LER DE "A" a "D")

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

[ASK Q65_A ONLY IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

A. Formação paga ou fornecida pelo seu empregador

B. Formação paga por si próprio/a

C. Formação no local de trabalho (colegas de trabalho, supervisores/as)

D. Outra formação

[ASK IF Q65_A = 1 AND EMPLOYEE (Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9)]

[IF Q17 not 00: show QUESTION SINGLE 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION SINGLE 2]

Q66 Nos últimos 12 meses, quantos dias no total passou em formação paga ou fornecida pelo seu empregador?

Q66 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, quantos dias no total passou em formação paga ou fornecida pelo seu empregador?

[SINGLE]

1=1 dia ou menos

2=2-3 dias

3=4-5 dias

4=6-9 dias

5=10-19 dias

6=20 dias ou mais

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q65_A = 1 OR Q65_B = 1]

[IF Q65_A=1 AND Q65_B NOT 1: show QUESTION GRID 1]

[IF Q65_B=1 AND Q65_A NOT ASKED OR NOT 1: show QUESTION GRID 2]

[IF Q65A=1 AND Q65B=1: show QUESTION GRID 3]

Q67 Concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre a formação que recebeu nos últimos 12 meses, paga e fornecida pelo seu empregador?

Q67 Concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre a formação que recebeu nos últimos 12 meses, paga por si próprio/a?

Q67 Concorda ou discorda das seguintes afirmações sobre a formação que recebeu nos últimos 12 meses, fornecida pelo seu empregador ou paga por si próprio/a?

(MOSTRAR CARTÃO Q67 COM ESCALA - LER DE "A" ATÉ "C")

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Concordo totalmente

2=Concordo em parte

3=Nem concordo nem discordo

4=Discordo em parte

5=Discordo totalmente

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. A formação ajudou-me a melhorar a forma como trabalho

B. Sinto que o meu emprego está mais seguro por causa da minha formação

C. Sinto que as minhas perspectivas futuras de emprego são melhores

[ASK IF Q65_B = 1]

[IF Q17 not 00: show QUESTION SINGLE 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION SINGLE 2]

Q68 Nos últimos 12 meses, quantos dias no total passou em formação paga por si próprio/a?

Q68 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, quantos dias no total passou em formação paga por si próprio/a?

[SINGLE]

1=1 dia ou menos

2=2-3 dias

3=4-5 dias

4=6-9 dias

5=10-19 dias

6=20 dias ou mais

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q65_A = 2 AND EMPLOYEE (Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9)]

Q69 Pediu à entidade empregadora que lhe fosse dada formação?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

Q70 As perguntas seguintes são sobre o seu local de trabalho. Até que ponto concorda ou discorda das seguintes afirmações?

(MOSTRAR CARTÃO COM ESCALA - LER DE 'A' A 'F')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Concordo totalmente

2=Concordo em parte

3=Não concordo nem discordo

4=Discordo em parte

5=Discordo totalmente

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMIZE 'A' TO 'F']

- A. Os trabalhadores são elogiados quando fazem um bom trabalho
 - B. A direção confia que os trabalhadores fazem bem o seu trabalho
 - C. Os conflitos são resolvidos de forma justa
 - D O trabalho é distribuído de forma justa
 - E. Existe uma boa cooperação entre si e os seus colegas
 - F. Em geral, os trabalhadores confiam na direção
-

[ASK IF Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9]

Q71 Na sua empresa ou organização, existe ...?

(LER DE 'A' ATÉ 'C')

(A PERGUNTA REFERE-SE À EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO DO INQUIRIDO E NÃO APENAS AO ESTABELECIMENTO LOCAL E TALVEZ NÃO AO LOCAL DE TRABALHO)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMIZE 'A' TO 'C']

- A. Sindicato, comissão de trabalhadores ou outra comissão semelhante que atue como representante dos trabalhadores?
- B. Delegado ou comité de saúde e segurança?
- C. Uma reunião na qual os trabalhadores podem exprimir as suas opiniões acerca do que se passa na organização?

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q72 Durante os últimos 12 meses, no seu trabalho, esteve sujeito a alguma das seguintes situações?

Q72 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, no seu trabalho, esteve sujeito a alguma das seguintes situações?

(MOSTRAR CARTÃO Q72)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

- A. Discriminação ligada à idade
 - B. Discriminação no que respeita a raça, passado étnico ou cor
 - C. Discriminação ligada à nacionalidade
 - D. Discriminação com base no seu sexo
 - E. Discriminação ligada à religião
 - F. Discriminação ligada a incapacidade
 - G. Discriminação ligada à orientação sexual
-

[ASK ALL]

Q73 Pensa que a sua saúde ou a sua segurança estão ameaçadas devido ao seu trabalho ?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q74 O seu trabalho afecta a sua saúde?

(LER)

[SINGLE]

1=Sim, de forma maioritariamente positiva

2=Sim, de forma maioritariamente negativa

3=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

As próximas perguntas são sobre a sua saúde, não necessariamente relacionada com o trabalho.
(LER)

[ASK ALL]

Q75 Como está a sua saúde em geral? Diria que é...
(MOSTRAR CARTÃO Q75)

[SINGLE]

1=Muito boa

2=Boa

3=Razoável

4=Má

5=Muito má

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q76 Tem alguma doença ou problema de saúde que se tenha prolongado, ou que preveja prolongar-se por mais de 6 meses?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q76=1]

Q77 As suas atividades diárias são limitadas por um problema de saúde?

[SINGLE]

1=Sim, muito limitadas

2=Sim, algo limitadas

3=Nada limitadas

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q78 Nos últimos 12 meses, sofreu de algum dos seguintes problemas de saúde?

(MOSTRAR CARTÃO Q78)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Problemas de audição

B. Problemas de pele

C. Dores nas costas

D. Dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores (braços, cotovelos, pulsos, mãos, etc.)

E. Dores musculares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.)

F. Dores de cabeça, olhos cansados

G. Lesão(lesões)

H. Depressão ou ansiedade

I. Fadiga geral

J. Outra (espontâneo)

[ASK ALL]

Q79 Nos últimos 12 meses, com que frequência teve algum destes problemas relacionados com o sono?

(MOSTRAR CARTÃO Q79 - LER DE "A" ATÉ "C")

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todos os dias

2=Várias vezes por semana

3=Várias vezes por mês

4=Com menos frequência

5=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Dificuldade em adormecer

B. Acordar várias vezes durante o sono

C. Acordar com uma sensação de cansaço e fadiga

[ASK ALL]

Q80 Durante o último mês, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações?

(MOSTRAR CARTÃO Q80)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Abuso verbal?

B. Atenção sexual não desejada?

C. Ameaças?

D. Comportamento humilhante?

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION GRID 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION GRID 2]

Q81 E durante os últimos 12 meses, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações?

Q81 E desde que começou o seu trabalho remunerado principal, durante o desempenho das suas funções, esteve sujeito a alguma das seguintes situações?

(MOSTRAR CARTÃO Q81)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Violência física

B. Assédio sexual

C. Intimidação / perseguição

[ASK ALL]

As próximas perguntas são sobre as vezes em que possa ter estado ausente do trabalho, recentemente.

(LER)

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION OPEN 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION OPEN 2]

Q82 Nos últimos 12 meses, quantos dias no total esteve ausente do trabalho por problemas de saúde?

Q82 Desde que começou o seu trabalho remunerado principal, quantos dias no total esteve ausente do trabalho por problemas de saúde?

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 0 TO 365 & 888 & 999]

Numero de dias trabalhados:

□□□

888=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q82 >0 - ONLY TO THOSE WHO ANSWERED AT LEAST 1 DAY IN Q82]

Q83a Quantos destes dias de ausência resultaram de acidente(s) de trabalho?

Introduza o número de dias:

□□□

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE < = RESPONSE Q82]

O número de dias nesta pergunta é inferior ao número de dias da pergunta anterior. Por favor corrija.

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q82 >0 - ONLY TO THOSE WHO ANSWERED AT LEAST 1 DAY IN Q82]

Q83b Quantos destes dias de ausência resultaram problemas de saúde causados ou agravados pelo seu trabalho (excluindo acidentes)?

(LER)

Numero de dias:

□□□

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE < = RESPONSE Q82]

O número de dias nesta pergunta é inferior ao número de dias da pergunta anterior. Por favor corrija.

888=Não sabe (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

[ASK ALL]

[IF Q17 not 00: show QUESTION SINGLE 1]

[IF Q17 = 00: show QUESTION SINGLE 2]

Q84a No decorrer dos últimos 12 meses trabalhou estando doente?

Q84a Desde que iniciou o seu trabalho remunerado principal, trabalhou estando doente?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

7=Eu não estive doente (espontâneo)

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[IF Q84a= 1, THEN ASK]

Q84b Quantos dias de trabalho?

Número de dias de trabalho:

[NUMERICAL ANSWER / ALLOW RESPONSE FROM 1 TO 365]

□□□

888=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q76 = 1]

Q85 Referiu há pouco que tem uma doença ou problema de saúde que se tem prolongado, ou que prevê que se prolongue por mais de 6 meses. Foram introduzidas algumas alterações no seu local de trabalho ou na sua atividade laboral para os adaptar à sua doença ou ao seu problema de saúde?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q76 = 1]

Q86 No futuro, será necessário fazer alguma adaptação no seu local de trabalho ou atividade laboral em função da sua doença ou dos seus problemas de saúde?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q87 Para cada uma das cinco afirmações, indique, por favor, qual a que se encontra mais próxima de como se tem sentido nas últimas duas semanas.

MOSTRAR CARTÃO Q87 COM ESCALA – LER DE 'A' A 'E'

[GRID ACROSS - SINGLE]

- 1.Sempre
2. A maior parte do tempo
- 3.Mais de metade do tempo
- 4.Menos de metade do tempo
- 5.Algumas vezes
- 6.Em nenhum momento

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE ORDER OF ASKING 'A' TO 'E']

- A. Tenho-me sentido alegre e de bom humor
 - B. Tenho-me sentido calmo/a e relaxado
 - C. Tenho-me sentido ativo e vigoroso
 - D. Acordei a sentir-me fresco/a e descansado/a
 - E. O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam
-

[ASK ALL]

As próximas perguntas são novamente sobre o seu emprego em geral.

(LER)

[ASK ALL]

Q88 De um modo geral, está muito satisfeito(a), satisfeito(a), pouco satisfeito(a) ou nada satisfeito(a) com as condições de trabalho do seu principal trabalho remunerado?

(MOSTRAR CARTÃO Q88)

[SINGLE]

- 1=Muito satisfeito/a
- 2=Satisfeito/a
- 3=Pouco satisfeito/a
- 4=Nada satisfeito/a

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q89 Até que ponto concorda ou discorda com as seguintes afirmações acerca do seu trabalho?

MOstrar CARTÃO Q89 COM ESCALA – LER DE 'A' A 'H')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Concordo totalmente

2=Concordo em parte

3=Nem concordo nem discordo

4=Discordo em parte

5=Discordo totalmente

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE ORDER OF ASKING 'A' TO 'F' - ASK 'G' AND 'H' LAST IN THAT ORDER]

[ASK Q89_F ONLY IF CHILDREN IN HOUSEHOLD QXc=02]

A. Considerando todos os meus esforços e os resultados alcançados no meu trabalho, acho que tenho uma remuneração adequada

B. O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira

C. Sou devidamente reconhecido pelo meu trabalho

D. De um modo geral, relaciono-me bem com os meus colegas

E. A organização onde trabalho motiva-me para dar o meu melhor no desempenho das minhas funções

F. Relaciono-me melhor com os meus filhos, porque trabalho

G. Posso perder o meu emprego nos próximos 6 meses

H. Se perdesse o meu actual emprego ou me demitisse, era fácil para mim encontrar um emprego com salário semelhante

[ASK ALL]

Q90 As afirmações seguintes dizem respeito ao que pensa sobre o seu trabalho. Para cada uma delas, diga-me, por favor, com que frequência se sente...

(MOstrar CARTÃO Q90 COM ESCALA - LER DE 'A' ATÉ 'F')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sempre

2=A maior parte das vezes

3=Algumas vezes

4=Raramente

5=Nunca

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE ORDER OF ASKING 'A' TO 'F']

A. Quando estou a trabalhar sinto-me cheio/a de energia

B. Sinto-me entusiasmado/a com o meu trabalho

C. O tempo passa a voar quando estou a trabalhar

D. Sinto-me exausto/a ao fim do dia de trabalho

E. Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho

F. Na minha opinião, faço um bom trabalho

[ASK TO SELF EMPLOYED (Q8b =1-5 AND Q8b NOT 6-9)]

Q91 Até que ponto concorda ou discorda das seguintes afirmações?

(MOSTRAR CARTÃO Q91 COM ESCALA - LER DE 'A' ATÉ 'E')

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Concordo totalmente

2=Concordo em parte

3=Nem concordo nem discordo

4=Discordo em parte

5=Discordo totalmente

7=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE ORDER OF ASKING 'A' TO 'E']

A. Se eu tivesse uma doença de longa duração, estaria financeiramente seguro/a

B. Eu gosto de ser o/a meu/minha próprio/a patrão/patroa.

C. Tenho facilidade em fazer novos clientes

D. É difícil para mim ter a responsabilidade de gerir o meu próprio negócio

E. Eu tomo as decisões mais importantes sobre a forma de gerir o meu negócio

[ASK ALL]

Q92 Até que idade quer trabalhar?

Indicar idade:

□□□

666=O mais tarde possível (espontâneo)

888=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

[IF Q2b is 55 or less OR IF Q2b=888 or 999: show QUESTION SINGLE 1]

[IF Q2b is 56 or more: show QUESTION SINGLE 2]

Q93 Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante até aos 60 anos?

Q93 Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante daqui a 5 anos?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe/Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q93=1]

Q94 Até que idade acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante?

Indicar idade:

□□□

[IF Q93=1, AGE IN Q94 SHOULD BE 60 OR HIGHER]

A idade deve ser de pelo menos 60 ou mais. Por favor corrija.

888=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

As próximas perguntas são sobre as suas atividades fora do trabalho.

(LER)

[ASK ALL]

Q95 Em geral, com que frequência está envolvido/a em alguma das seguintes actividades fora do seu trabalho?

SE, PARA QUALQUER UM DOS ITENS DE "A" A "G" NA PERGUNTA Q95, A RESPOSTA FOR "DIARIAMENTE", CONTINUAR COM Q96.

(MOSTRAR CARTÃO Q95 COM ESCALA – LER)

[IF Q95_A to Q95_G = 1, THEN CONTINUE WITH Q96x]

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Todos os dias

2=Várias vezes por semana

3=Várias vezes por mês

4=Com menos frequência

5=Nunca

6=Não aplicável (espontâneo)

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE]

A. Actividade de beneficência ou caridade

B. Actividade política ou sindical

C. Cuidar e educar os seus filhos, netos

D. Cozinhar e tarefas domésticas

E. Cuidar de familiares idosos/incapacitados

F. Receber um curso de formação ou ensino

G. Actividade desportiva, cultural ou de lazer fora de casa

[ASK IF Q95_A to Q95_G = 1]

[NO COMBINATION OF A HOUR OR MINUTE AND ONE OF THE CODES 88/99
NUMBERS OF MINUTES ONLY TO BE COMPLETED IF NUMBER OF HOURS IS 0/00]

Q96 Em média, quantas horas por dia dedica às seguintes atividades?

(INSERIR NÚMERO DE HORAS, ARREDONDAR PARA A HORA SEGUINTE, PARA CIMA OU PARA BAIXO. SE MENOS DE UMA HORA POR DIA, REGISTRAR '00' E PERGUNTAR POR NÚMERO DE MINUTOS E REGISTRAR NÚMERO DE MINUTOS).

[IF Q95_A to Q95_G = 1, THEN CONTINUE WITH Q96x]

[GRID ACROSS - SINGLE]

Registrar número de horas:

Registrar número de minutos:

88=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

99=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN - RANDOMISE]

[ASK IF Q95_A to Q95_G = 1]

- A. Actividade de beneficência ou caridade
 - B. Actividade política ou sindical
 - C. Cuidar e educar os seus filhos, netos
 - D. Cozinhar e tarefas domésticas
 - E. Cuidar de familiares idosos/incapacitados
 - F. Receber um curso de formação ou ensino
 - G. Actividade desportiva, cultural ou de lazer fora de casa
-

[ASK IF RESPONDENT HAS A WORKING PARTNER IN HOUSEHOLD (QXc=01 And QXd=01)]

Q97 Referiu que o seu companheiro/a vive neste agregado familiar. Normalmente, quantas horas é que o/a seu/sua companheiro/a trabalha por semana, incluindo trabalho em horas extraordinárias remunerado ou não remunerado?

Registe o número de horas por semana:

888=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK IF RESPONDENT HAS A WORKING PARTNER IN HOUSEHOLD (QXc=01 And QXd=01)]

Q98 Quantas horas, por semana, preferiria que o/a seu/sua companheiro/a trabalhasse?

Registe o número de horas por semana:

777=O mesmo número de horas que agora (espontâneo)

888=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

999=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

As próximas perguntas são sobre a sua formação académica e o seu rendimento.

(LER)

[ASK IF Q1 IS > 1 (MULTI PERSON HOUSEHOLD) OR 99 (REFUSAL), OTHERWISE CODE 1]

Q99 O/A Sr./a. é a pessoa do seu agregado familiar que mais contribui para o rendimento do agregado familiar?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

3=Todos por igual (espontâneo)

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

Q100 Um agregado familiar pode ter diferentes fontes de rendimento e mais do que um dos seus membros pode contribuir para ele. Pensando no total do rendimento mensal do seu agregado familiar, o seu agregado familiar consegue fazer face a todas as despesas mensais...?

MOSTRAR CARTÃO Q100 – LER)

[SINGLE]

1=Muito facilmente

2=Facilmente

3=De forma razoavelmente fácil

4=Com alguma dificuldade

5=Com dificuldade

6=Com muita dificuldade

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK TO EMPLOYEES (Q7=1 OR Q8a=1 OR Q8b=6-9)]

Q101 Pensando nos seus ganhos provenientes do seu principal trabalho, o que é que estes incluem?

(MOSTRAR CARTÃO Q101)

[GRID ACROSS - SINGLE]

1=Sim

2=Não

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Remuneração/salário base fixo

B. Comissão ou prémio de produtividade

C. Pagamentos extra de horas de trabalho adicionais/horas extraordinárias

D. Pagamentos extra para compensação de condições de trabalho más ou perigosas (subsídios de risco)

E. Pagamentos extra para compensação de trabalho ao Domingo

F. Pagamentos baseados no seu desempenho individual

G. Pagamentos baseados no desempenho da sua equipa/grupo de trabalho/departamento

H. Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa onde trabalha (esquema de distribuição de lucros)

I. Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha

J. Vantagens de outra natureza (como exemplo: serviços médicos, acesso a lojas, etc.)

K. Outra (espontâneo)

[ASK TO SELF-EMPLOYED (Q8b=1-5 AND Q8b NOT 6-9)]

Q102 Que percentagem do seu rendimento recebe do seu cliente mais importante?

(MOSTRAR CARTÃO Q102)

[SINGLE]

1 – Menos de 50 por cento

2=50 a 75 por cento

3 – Mais de 75 por cento

8=Não sabe/sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK TO SELF-EMPLOYED (Q8b=1-5 AND Q8b NOT 6-9)]

Q103 O que é que os ganhos provenientes do seu negócio principal incluem?

(MOSTRAR CARTÃO Q103)

[GRID across - SINGLE]

1=Mencionado

2=Não mencionado

8=Não sabe / Sem opinião (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[GRID DOWN]

A. Rendimento de trabalho por conta própria como negócio próprio, profissão ou exploração agrícola

B. Pagamentos baseados no desempenho geral da empresa (esquema de distribuição de lucros) ou da sociedade onde trabalha

C. Rendimentos provenientes de acções da empresa onde trabalha

D. Outra (espontâneo)

[ASK ALL]

Q104 Pode dizer-nos, por favor, qual é o seu rendimento mensal líquido do seu principal trabalho remunerado? Por favor, refira-se aos seus ganhos médios nos últimos meses. Se não souber qual é o montante exacto, indique um valor aproximado.

(CONTAM APENAS OS GANHOS DO EMPREGO PRINCIPAL, NÃO INCLUIR PENSÕES POR IDADE, ETC.)

(POR FAVOR, EXPLIQUE QUE O EMPREGO PRINCIPAL REFERE-SE AO EMPREGO REFERIDO NO FILTRO DE RECRUTAMENTO PARA ELEGIBILIDADE)

(ENTREVISTADOR/AS: SE NECESSÁRIO, EXPLICAR QUE OS GANHOS MENSAIS LÍQUIDOS SÃO AQUELES DE QUE SE DISPÕE DEPOIS DE DEDUZIDOS OS IMPOSTOS E AS CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL!)

Ganhos mensais líquidos do emprego principal em moeda nacional:

□□□□□□□□

88888888=NÃO SABE (espontâneo)

99999999=Recusa (espontâneo)

[ASK IF Q104 = DK OR Refusal]

Q105 Em vez disso, talvez consiga indicar o escalão em que se situam. Que letra melhor se adequa aos seus ganhos totais líquidos provenientes do seu principal trabalho (MOSTRAR CARTÃO Q105). Utilize a parte do cartão que melhor conhece: ganhos semanais, mensais ou anuais.

(MOSTRAR CARTÃO Q105. SELECIONE O CÓDIGO QUE CORRESPONDE À RESPOSTA/LETRA DO INQUIRIDO. MOSTRAR O CARTÃO Q105 E LER: "INDIQUE A LETRA QUE CORRESPONDE AOS SEUS GANHOS MENSAIS LÍQUIDOS DO SEU TRABALHO PRINCIPAL. UTILIZE A PARTE DO CARTÃO QUE MELHOR CONHECE: GANHOS LÍQUIDOS SEMANAIS, MENSAIS OU ANUAIS.)

1=D

2=B

3=I

4=O

5=T

6=G

7=P

8=A

9=F

10=E

11=Q

12=H

22=Recusa

23=Não sabe / Sem opinião

Código

D

B

I

O

T

G

P

A

F

E

Q

H

SEMANAL

Menos de € 125

€ 126 a € 150

€ 151 a € 175

€ 176 a € 200

€ 201 a € 225

6th European Working Conditions Survey

€ 226 a € 250

€ 251 a € 275

€ 276 a € 300

€ 301 a € 375

€ 376 a € 450

€ 451 a € 525

€ 526 ou mais

(Recusa)

(Não sabe)

MENSAL

Menos de € 500

€ 501 a € 600

€ 601 a € 700

€ 701 a € 800

€ 801 a € 900

€ 901 a € 1.000

€ 1.001 a € 1.100

€ 1.101 a € 1.200

€ 1.201 a € 1.500

€ 1.501 a € 1.800

€ 1.801 a € 2.100

€ 2.101 ou mais

ANUAL

Menos de € 6.000

€ 6.001 a € 7.200

€ 7.201 a € 8.400

€ 8.401 a € 9.600

€ 9.601 a € 10.800

€ 10.801 a € 12.000

€ 12.001 a € 13.200

€ 13.201 a € 14.400

€ 14.401 a € 18.000

€ 18.001 a € 21.600

€ 21.601 a € 25.200

€ 25.201 ou mais

[ASK ALL]

Q106 Qual foi o grau académico ou de formação mais elevado que completou?

[SINGLE]

(MOSTRAR CARTÃO Q106)

1=Nenhum / Pré-primária / Primária incompleta

2=Ensino Básico 1º e 2º ciclos (até à 4.ª classe / preparatório / 5.º e 6.º anos, 1º ciclo dos liceus ou do ensino comercial ou industrial)

3=3º ciclo (9º ano/5º ano dos liceus, escola comercial /industrial, 2º ciclo dos liceus ou do ensino técnico comercial ou industrial)

4=Ensino Secundário - cursos Gerais (7.ºano dos liceus, propedêutico, serviço cívico) / Ensino Secundário - cursos tecnológicos, artísticos, cursos profissionais (inclui: curso do instituto comercial ou industrial OU até ao 1974 - Escola Regente Agrícola; curso de enfermagem; curso magistério primário (ensino normal), curso de serviço social.

5=Ensino Pós-secundário (Cursos de Especialização Tecnológica)

6=Bacharelato / Licenciatura

7=Mestrado

8=Doutoramento

8=Não sabe (espontâneo)

9=Recusa (espontâneo)

[ASK ALL]

P13 Obrigado por ter participado no sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. No próximo ano, a Eurofound poderá realizar um pequeno número de entrevistas de follow-up (duração máxima de uma hora) com participantes deste estud. Estaria disponível para participar nestas entrevistas de follow-up?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

[ASK ALL]

(ALGUM COMENTÁRIO/INFORMAÇÃO ÚTIL QUE QUEIRA INCLUIR ANTES DE TERMINAR A ENTREVISTA (P.EX. DETALHES SOBRE OCUPAÇÃO OU SECTOR PARA CODIFICAÇÃO DAS PERGUNTAS ABERTAS, ...)

[OPEN MAX 500 CHARACTERS]

[ASK ALL]

P4 Número de pessoas presnetes durante a entrevista, incluindo o entrevistador.

[SINGLE]

1=Duas (Entrevistador e entrevistado)

2=Três

3=Quatro

4=Cinco ou mais

[ASK ALL]

P5 Cooperação do entrevistado

[SINGLE]

1=Excelente

2=Boa

3=Média

4=Má

5=Muito má

[ASK ALL]

P5A O entrevistado pediu algum esclarecimento ou teve alguma dificuldade de responder a alguma pergunta?

[SINGLE]

1=Nunca

2=Raramente

3=Algumas vezes

4=A maior parte das vezes

5=Sempre

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P6 Dimensão da localidade

[NUMERICAL 2 positions]

(POR FAVOR REGISTE O NÚMERO DE LOCALIDADE DA FOLHA DE CONTACTO)

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P7 Região

[NUMERICAL 2 positions]

(POR FAVOR REGISTE O NÚMERO DA REGIÃO DA FOLHA DE CONTACTO)

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P8A MORADA DO ENTREVISTADO

[OPEN, 500 characters]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P8B NÚMERO DE MORADA

[NUMERICAL 8 positions - FROM CONTACT SHEETS]

(POR FAVOR REGISTE A NÚMERO DE MORADA DA FOLHA DE CONTACTO)

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P8C CÓDIGO POSTAL DO ENTREVISTADO

[OPEN, 8 characters]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P8D NÚMERO DA FOLHA DE CONTACTO

[NUMERICAL 8 positions - FROM CONTACT SHEETS]

(POR FAVOR REGISTE O NÚMERO DA FOLHA DE CONTACTO)

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P9A PSU

[NUMERICAL 8 positions - FROM CONTACT SHEETS]

(POR FAVOR REGISTE O NÚMERO DE PSU DA FOLHA DE CONTACTO)

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P9B NÚMERO DO PONTO DE AMOSTAGEM

[NUMERICAL 8 positions - FROM CONTACT SHEETS]

(POR FAVOR REGISTE O NÚMERO DO PONTO DE AMOSTAGEM DA FOLHA DE CONTACTO)

[ASK ALL]

P9C NOME DO ENTREVISTADO

[OPEN, 500 characters]

[ASK ALL]

P12A Tem telefone fixo em casa, para efeitos de controlo de qualidade?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

[ASK IF P12A=1]

P12AA Qual é o número de telefone?

[OPEN, 16 characters]

[ASK ALL]

P12B Tem telemóvel, para efeitos de controlo de qualidade?

[SINGLE]

1=Sim

2=Não

[ASK IF P12B=1]

P12BB Qual é o número de telefone?

[OPEN, 16 characters]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY]

P1 Data da entrevista

[NUMERICAL 4 positions - RECORD AS DDMM]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY]

P2 Hora de início da entrevista

[NUMERICAL 4 positions - RECORD AS HHMM - FOR HH 00 to 23 / FOR MM 00 to 59]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY]

P2b Hora de fim da entrevista

[NUMERICAL 4 positions - RECORD AS HHMM - FOR HH 00 to 23 / FOR MM 00 to 59]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY]

P3 Número de minutos que a entrevista durou

[NUMERICAL 3 positions]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY]

P3a Idioma (variante) da entrevista

[NUMERICAL 2 positions see list below]

- 01 German
- 02 French
- 03 Greek
- 04 Czech
- 05 Danish
- 06 Estonian
- 07 Spanish
- 08 Finnish
- 09 Hungarian
- 10 English
- 11 Italian
- 12 Lithuanian
- 13 Latvian
- 14 Dutch
- 15 Maltese
- 16 Polish
- 17 Portuguese
- 18 Swedish
- 19 Slovenian
- 20 Slovakian
- 21 Norwegian
- 22 Bulgarian
- 23 Croatian
- 24 Romanian
- 25 Turkish
- 26 Serbian
- 27 Albanian
- 28 Russian
- 29 Montenegrin
- 30 Luxembourgish
- 31 Catalan
- 32 Basque

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY]

P3b PAÍS

[NUMERICAL 2 positions see list below]

- 01 Austria
- 02 Belgium
- 03 Bulgaria
- 04 Croatia
- 05 Cyprus
- 06 Czech Republic
- 07 Denmark
- 08 Estonia
- 09 Finland
- 10 France
- 11 Germany
- 12 Greece
- 13 Hungary
- 14 Ireland
- 15 Italy
- 16 Latvia
- 17 Lithuania
- 18 Luxembourg
- 19 Malta
- 20 Netherlands
- 21 Poland
- 22 Portugal
- 23 Romania
- 24 Slovakia
- 25 Slovenia
- 26 Spain
- 27 Sweden
- 28 UK
- 29 Montenegro
- 30 FYROM
- 31 Serbia
- 32 Turkey
- 33 Norway
- 34 Switzerland
- 35 Albania

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P10 Número de entrevistador

[OPEN, 12 characters]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P11 Número do quetsionário

[NUMERICAL 8 positions]
