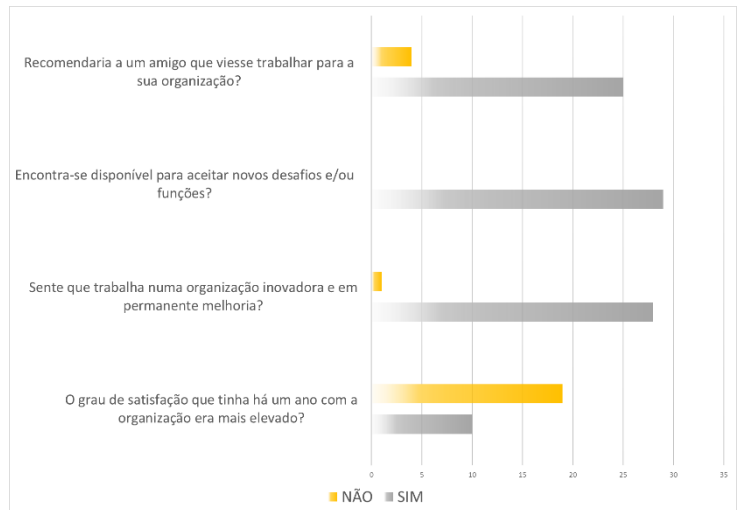
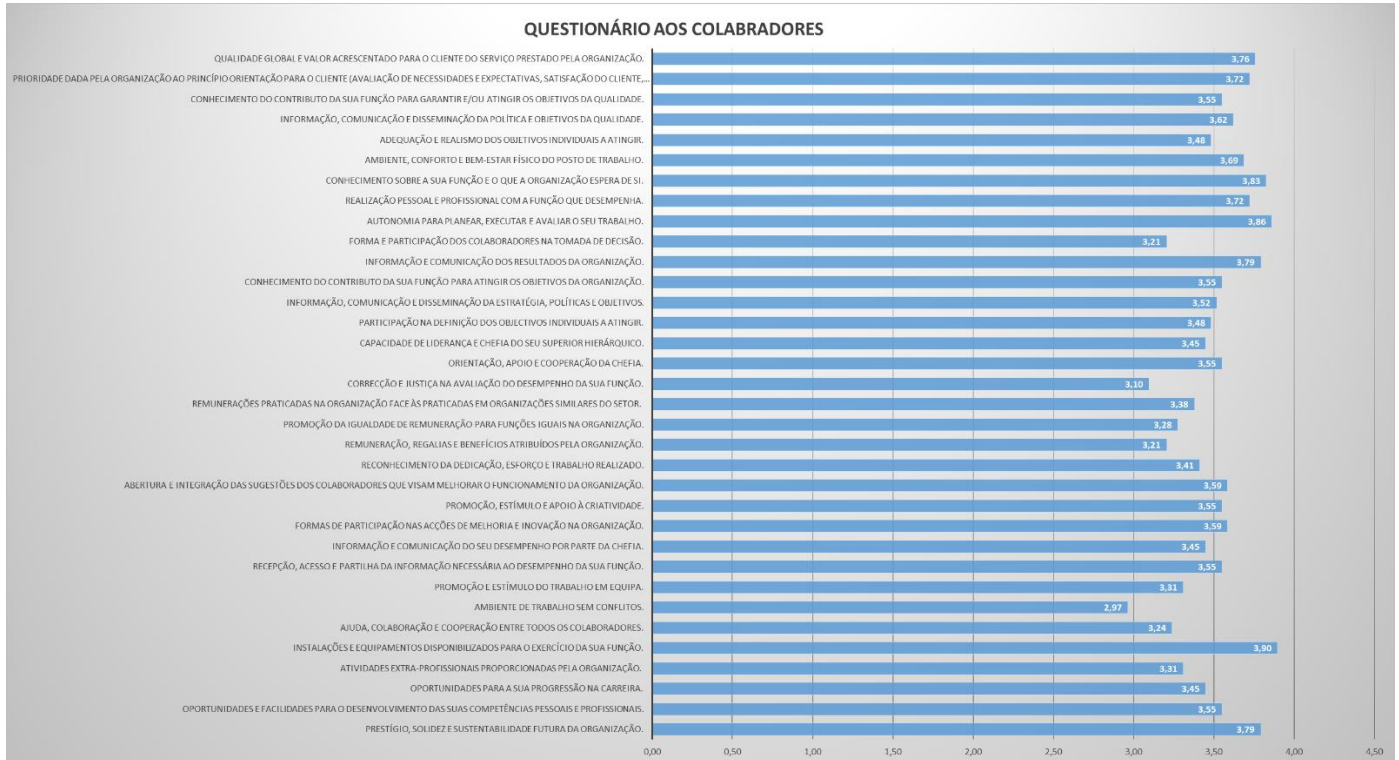


Data de aplicação do questionário: Janeiro 2018
Responsável da Qualidade

1. Avaliação realizada



2. Análise e apreciação da avaliação efectuada

Por colaborador:

Dos 43 inquéritos enviados através de “Formulário Online”, obtivemos resposta de 29 colaboradores, correspondendo a uma taxa de resposta de 67% (Iguar a 2017).

Dos inquéritos tratados e tendo em consideração a média das respostas por colaborador, 3% encontram-se Pouco Satisfeitos (10% em 2017), 52% Satisfeitos (52% em 2017), 31% Muito satisfeitos (28% em 2017) e 14% Totalmente Satisfeitos (10% em 2017).

Por questão:

De acordo com os resultados das avaliações efectuadas pelos colaboradores através dos questionários de avaliação de satisfação (escala de 1 – Nada satisfeito a 5 – Totalmente Satisfeito), conclui-se o seguinte:

- Parâmetro de avaliação com resultados insatisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 0 % das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação.
- Parâmetros de avaliação com resultados satisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 47% das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação.
- Parâmetros de avaliação com resultados muito satisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 53% das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação.

3. Síntese geral dos pontos fortes e fracos

- ✓ Os **pontos fracos** encontrados no inquérito de satisfação dos colaboradores prendem-se com as questões:
(Ambiente de trabalho sem conflitos.)
(Correção e justiça na avaliação de desempenho da função.)
- ✓ Os **pontos fortes** mais relevantes encontrados, incidem sobre as questões:
(Instalações e equipamentos disponibilizados para o exercício da função.)
(Autonomia para planear, executar e avaliar o seu trabalho.)

4. Ações de melhoria sugeridas

- ✓ À imagem do ano anterior, reforçar as ações de “Team Building” e formação na área de Gestão de Conflitos.
- ✓ Inserir, no decorrer do ano de 2018, um novo modelo de avaliação de desempenho.

5. Conclusão

- ✓ Comparativamente a 2017, verifica-se uma melhoria global dos resultados, contudo, existe uma reincidência no ponto fraco “Ambiente de trabalho sem conflitos” que deverá ser avaliada pela hierarquia e sujeita a medidas adicionais de promoção de uma perceção por parte dos colaboradores de ambiente de trabalho menos conflituoso.

Maia, 14 de fevereiro de 2018

Vítor Oliveira
Responsável da Qualidade