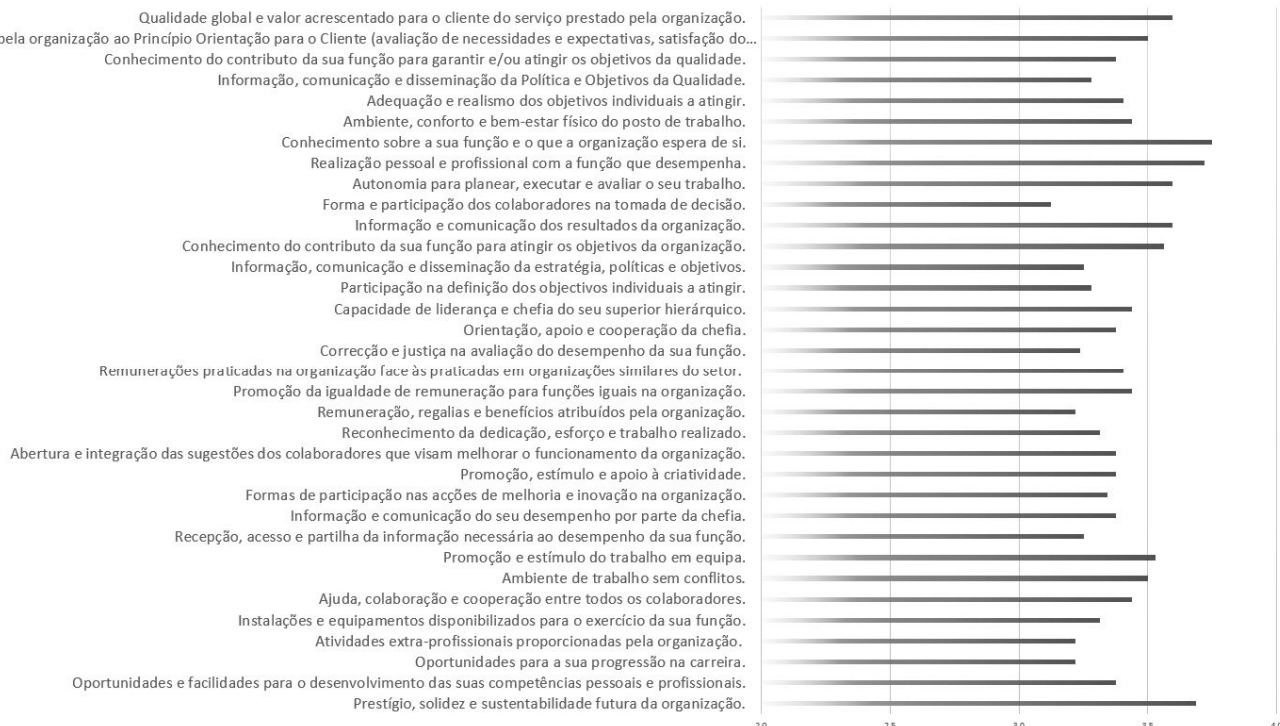


Data de aplicação do questionário: Janeiro 2018

Responsável da Qualidade

1. Avaliação realizada



2. Análise e apreciação da avaliação efectuada

Por colaborador:

Dos 46 inquéritos enviados através de "Formulário Online", obtivemos resposta de 32 colaboradores, correspondendo a uma taxa de resposta de 67% (Iguar a 2018).

Dos inquéritos tratados e tendo em consideração a média das respostas por colaborador, 3% encontram-se Pouco Satisfeitos (3% em 2018), 60% Satisfeitos (52% em 2018), 31% Muito satisfeitos (31% em 2018) e 6% Totalmente Satisfeitos (14% em 2018).

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, 71% das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação. (47% em 2018)
- Parâmetros de avaliação com resultados muito satisfatórios: De acordo com o gráfico supra, 29% das respostas enquadram-se neste parâmetro de avaliação. (53% em 2018)

3. Síntese geral dos pontos fortes e fracos

Considerando que não existem pontos com avaliação negativa, ainda assim ressaltamos como pontos fracos os que obtiveram a menor classificação.

- ✓ Os **pontos fracos** encontrados no inquérito de satisfação dos colaboradores prendem-se com as questões:
(Forma e participação dos colaboradores na tomada de decisão.)
(Oportunidades para a sua progressão na carreira.)
- ✓ Os **pontos fortes** mais relevantes encontrados, incidem sobre as questões:
(Realização pessoal e profissional com a função que desempenha.)
(Conhecimento sobre a sua função e o que a organização espera de si.)

4. Ações de melhoria sugeridas

- ✓ Reforçar as ações de “Team Building” e promover a participação dos colaboradores na tomada de decisão no âmbito das suas competências e interesses.
- ✓ Inserir, no decorrer do ano de 2019, um novo modelo de avaliação de desempenho.

5. Conclusão

- ✓ Comparativamente a 2018, verifica-se uma aproximação global na satisfação dos colaboradores, relevando-se a manutenção do bom nível de satisfação geral. É de ressaltar a obtenção de melhor classificação na questão até agora reincidente nos pontos fracos, “Ambiente de trabalho sem conflitos”, o que reflete a melhoria obtida com as medidas aplicadas em anos anteriores. A valorização dos RH, através das medidas de reconhecimento e incentivo são fundamentais à motivação e bom desempenho dos profissionais, pelo que a instituição deve promover a melhoria contínua do modelo de gestão dos RH.

Maia, 18 de fevereiro de 2019

Vítor Oliveira
Responsável da Qualidade