

APPACDM



APPACDM de Viana do Castelo  
Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

# AVALIAÇÃO MOTIVAÇÃO

---

# COLABORADORES

2023

## Índice

1.	NOTA INTRODUTÓRIA .....	3
2.	AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL.....	3
2.1	FICHA TÉCNICA .....	3
2.2	ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL.....	3
3.	AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL .....	4
3.1	CENTROS DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO (CACI's).....	4
3.2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	4
3.3	RESIDÊNCIAS .....	5
3.4	OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS .....	5
3.5	COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS.....	6
3.6	QUESTÕES ABERTAS .....	6
4.	CONCLUSÕES FINAIS.....	9
5.	PLANO DE AÇÃO .....	10

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

Numa Instituição Particular de Solidariedade Social, como a APPACDM de Viana do Castelo, em que EFICIÊNCIA e a EFICÁCIA dos seus processos dependem em grande parte do fator humano, é fundamental que os colaboradores se sintam motivados. Num bom ambiente de trabalho em que os colaboradores estão motivados, eles desenvolvem mais e melhor as suas potencialidades.

Neste âmbito é um desafio, para os gestores de qualquer organização, a avaliação da motivação dos seus colaboradores.

A par dos inquéritos por questionário que nos permitem avaliar a satisfação dos colaboradores, foram também aplicados e analisados questionários que nos permitem acompanhar a COMPONENTE MOTIVACIONAL DOS COLABORADORES.

Atendendo à cada vez mais baixa taxa de resposta dos colaboradores decidiu-se que este ano, a título experimental, **os questionários destinados aos colaboradores foram aplicados em formato de papel**, de forma que a taxa de resposta fosse melhorada.

## 2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL

### 2.1 FICHA TÉCNICA

**Período de avaliação:** 21/06/2023 a 31/07/2023

**Escala utilizada:** 4 Indicadores - Escala Qualitativa: Muito Motivado (MM); Motivado (M); Desmotivado (D); Muito Desmotivado (MD)

**Inquéritos recebidos:** 146 (de 251 questionários entregues)

**Taxa de resposta:** 58%

**Inquéritos inválidos:** 0

**Tratamento e análise:** Equipa da Qualidade

Quadro 1 – Ficha Técnica

### 2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL

2019	2020	2021	2022	2023	Meta 2023	Desvio 2023	Meta 2024
82,01%	81,62%	80,17%	83,90%	64,80%	80%	15,2%	80%

Quadro 2 – Análise aos resultados globais  
Valores próximos dos 0% - Muito Desmotivado / Valores próximos de 100% - Muito Motivado  
Fonte: Inquéritos de avaliação de motivação

Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa	Estrutura	N	Taxa
DC	4	29%	CACI e FP Melgaço	15	56%	CACI Valença	10	91%	CACI Viana	7	70%
STV	5	100%	LRE Melgaço	3	30%	LAP Valença	2	100%	LAP 4	—	—
CACI (s) e FP Areosa	20	41%	CACI Monção	13	72%	CACI e FP Ponte da Barca	12	80%	CACI Darque	8	62%
LAP 1	2	100%	LRE Monção	5	71%	CACI e FP Ponte de Lima	16	89%	LRE 3 de julho	3	25%
LAP 2	2	100%	LAP Monção	2	100%	S. Centrais	3	100%	CACI Cabedelo	—	—
CEPVI	—	—	CRI	6	43%	S. ADM	3	50%	LRE Cabedelo	—	—
LRE VC	—	—	LRE ML	3	25%						

Quadro 3 – Nº/Taxa de questionários recebidos por Estrutura

Não foram contabilizados os colaboradores do CEPVI; TREPS e Unidade do Cabedelo atendendo que os questionários não foram entregues aos colaboradores

### 3. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL

#### 3.1 CENTROS DE ATIVIDADES E CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO (CACI's)

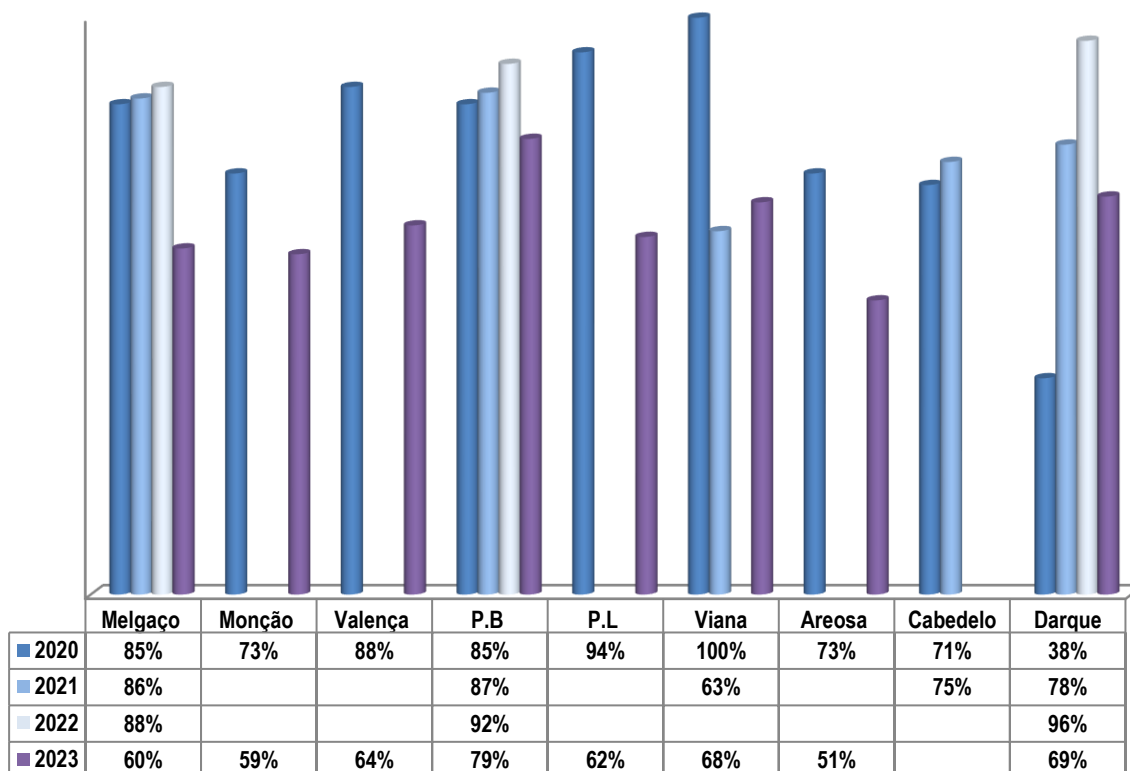


Gráfico 1 – Taxa média de Motivação (CACI's)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação ou porque não foram aplicados os questionários

#### 3.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

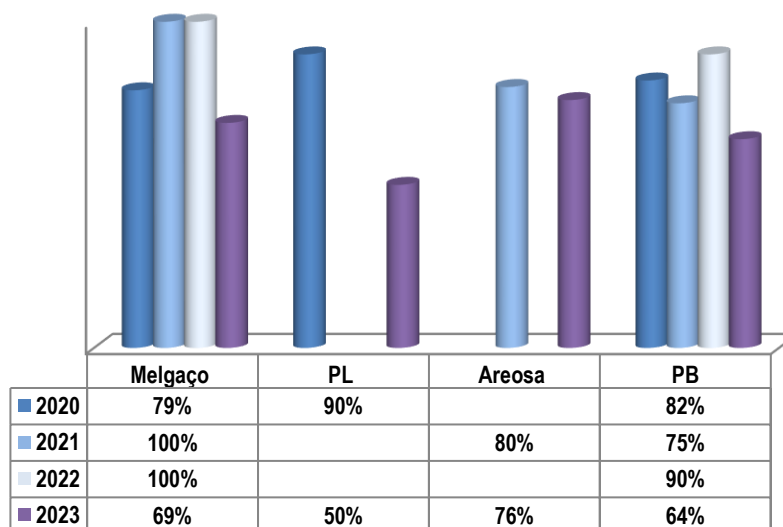


Gráfico 2 – Taxa média de Motivação (Centros de Formação Profissional)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação

### 3.3 RESIDÊNCIAS

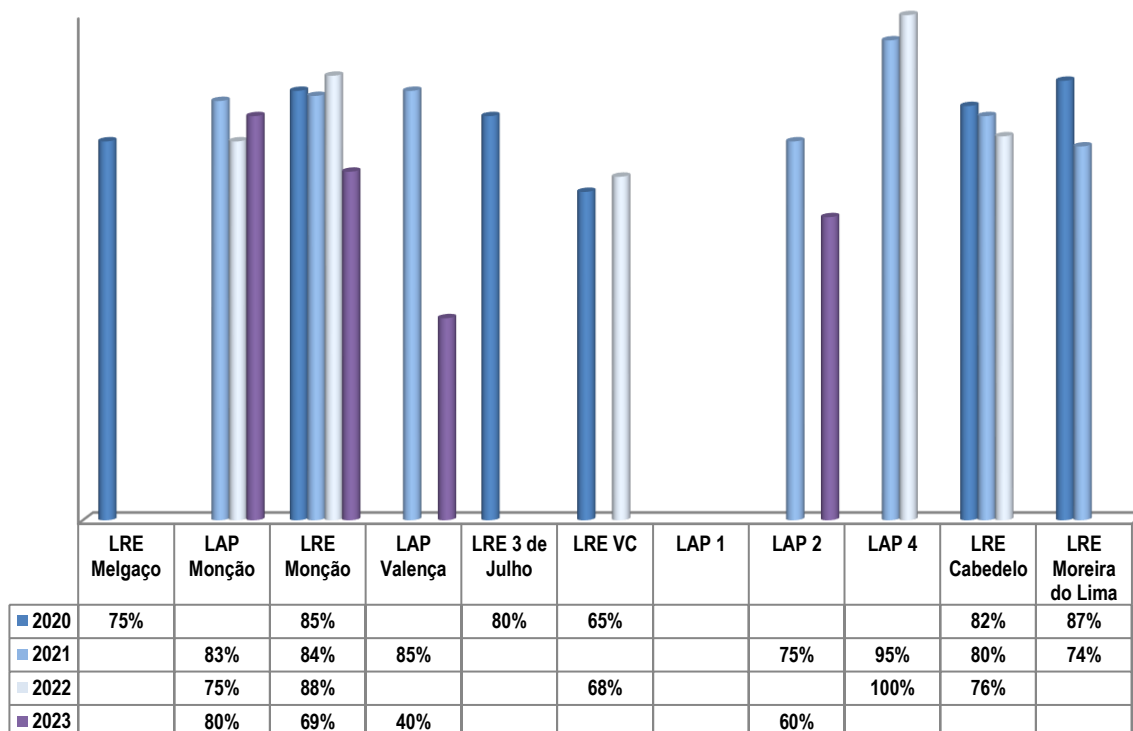


Gráfico 3 – Taxa média de Motivação (Área Residencial)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação ou não existirem respostas associadas ou não foram aplicados os questionários

### 3.4 OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS

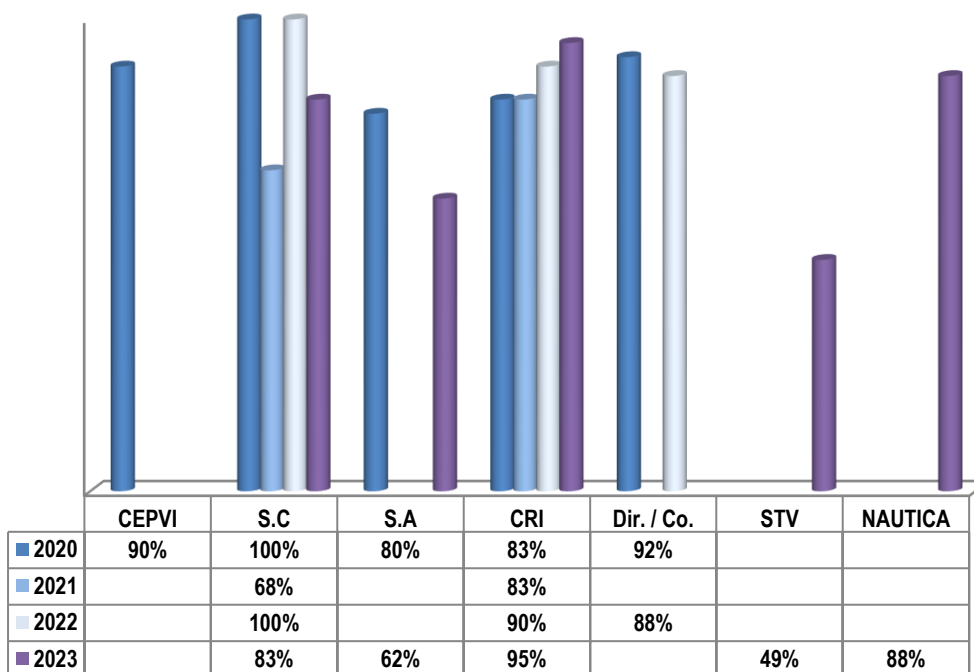


Gráfico 4 – Taxa média de Motivação (Outras Respostas Sociais)

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

As respostas sociais que não tem valores deve se ao facto de não terem atingido os 40% de taxa de participação ou porque não foram aplicados os questionários

### 3.5 COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS

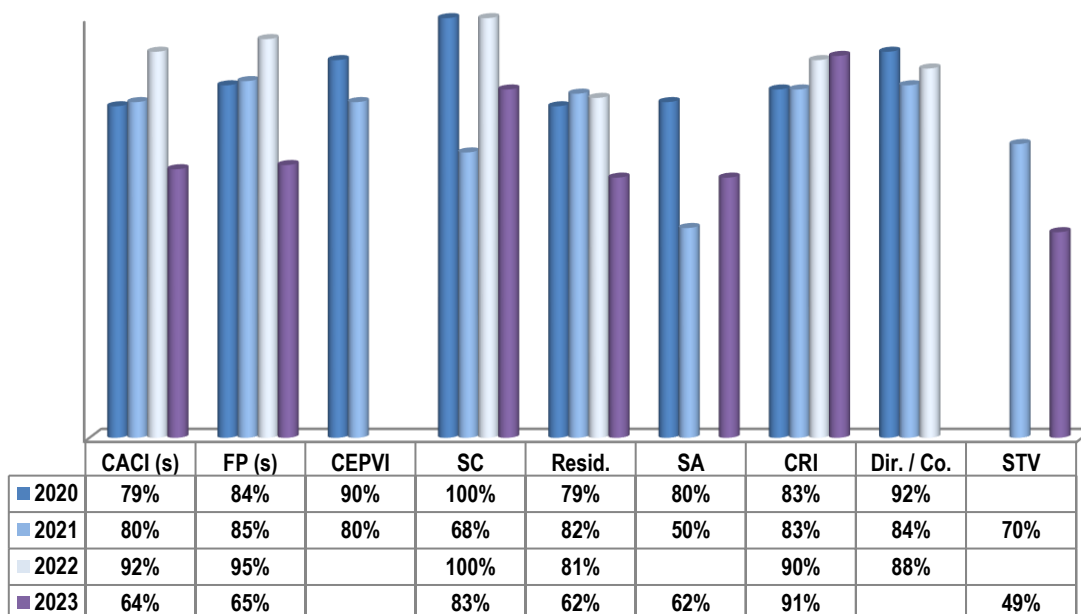


Gráfico 5 – Média de Motivação / Comparação entre respostas<sup>1</sup>

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

Para este gráfico consideraram-se os valores de todas as respostas, independentemente da participação

### 3.6 QUESTÕES ABERTAS

Para cada pergunta fechada foi dada a possibilidade aos inquiridos de referirem quais os fatores que poderiam aumentar o seu índice de motivação, caso o mesmo não fosse muito motivado (MM). Foi também solicitado aos colaboradores que referissem sugestões de melhoria.

#### Motivação para aprender novos métodos de trabalho: O que falta para que esteja Muito Motivado?

Aspetos económicos; financeiros e salariais	4
Formação mais adequada	1
Melhores condições de trabalho e de espaço	4
Maior Igualdade entre colaboradores e transparência por parte das chefias	1
Mais oportunidades para melhorar	2
Espírito de Equipa	2

<sup>1</sup> Os resultados incluídos neste gráfico para as respostas sociais que incluem mais do que uma Estrutura não são completamente reais. Resultam de uma média aritmética da taxa de cada estrutura e pretendem dar uma imagem abrangente da comparação entre respostas/serviços.

**Motivação para desenvolver trabalho em equipa: O que falta para que esteja Muito Motivado?**

Espírito de Equipa e Cooperação	8
Promoção do trabalho em equipa	1
Maior liderança	3
Proporcionarem tempo para trabalhar em equipa	3

**Motivação para participar em ações de formação: O que falta para que esteja Muito Motivado?**

Formação adequada às funções	5
Formação mais diversificada	2
Horários das formações compatível para LRE no horário de trabalho	3
Tempo/Oportunidade de participação	2
Formações mais praticas	1
Formações presenciais	1

**Motivação para participar projetos mudança na organização: O que falta para que esteja Muito Motivado?**

Abertura e aceitação por parte das chefias	1
Informação/Comunicação	2
Mudança nas Equipas Técnicas	1
Maior proximidade da Direção	1

**Motivação para sugerir ações de melhoria: O que falta para que esteja Muito Motivado?**

Que as melhorias sugeridas sejam efetivadas	4
Ouvir os colaboradores	6

## SUGESTÕES/COMENTARIOS

*Nota: As sugestões/reclamações podem ser efetuadas em qualquer momento do ano, conforme procedimento instituído (ITG – Sugestões e Reclamações).*

*Por questões de confidencialidade foi retirada a coluna que referia a resposta social de onde provinha cada sugestão, elogio ou comentário. No entanto a Direção Técnica pode consultar as mesmas no relatório específico em Excel.*

2023 – Sugestões e comentários	Ação
A motivação está dependente da injustiça em termos salariais quer entre categorias, quer com a função pública Salários precários Melhores ordenados Aumento do ordenado Melhorar o salário Aumento salarial	A APPACDM de VC, cumpre com o estabelecido nos acordos com o CDSS e CNIS. No ano de 2023 a instituição realizou um esforço financeiro e antecipou o aumento salarial prevendo o eventual aumento que poderia ser indicado no CCT da CNIS., tendo em alguns casos o salário ficado acima do exigido. Este ano de 2024 voltou a adotar o mesmo procedimento. Não somos sector público, no entanto a instituição tem apelado junto das entidades responsáveis para a necessidade de atualização salarial nas IPSS (S).
Falta de reconhecimento merecido Vamos dignificar/valorizar o trabalho de cada um Mais benefícios (mesmo que não económicos) para o trabalhador de forma a permitir um maior bem-estar Outras formas de compensação	A APPACDM de VC proporciona aos seus trabalhadores três dias de férias adicionais: 24 e 31 de dezembro e a 2ª feira de Páscoa. Além destas medidas e como resposta a várias sugestões apresentadas relativamente à recompensa das melhores avaliações de desempenho, a Direção vai dar a possibilidade aos colaboradores premiados de escolherem entre um dia de férias adicional ou o valor monetário fixo de 75 € (setenta e cinco euros).
Contratação de mais colaboradores para apoio no trabalho que desenvolvemos na instituição.	O quadro atual de pessoal da estrutura referida é superior ao estipulado no acordo de cooperação com o CDSS para estas respostas. Sabemos ainda que o ISS analisa números e não pessoas, contudo continuaremos a lutar para que esta realidade possa ser melhorada a curto prazo.
Melhorar as instalações	Já existe projeto para o novo equipamento sendo que o projeto de arquitetura já foi aprovado pela UTAE, encontrando-se em fase de licenciamento de obra., ficando depois a aguardar oportunidade de financiamento.
Em relação ao CRI sinto que devíamos ser mais respeitados pelos professores. Não ter que sofrer represálias ou justificar de termos chegado atrasadas, quando os motivos são normalmente reuniões	Comentário (explorar pela Direção Técnica da Estrutura)
Melhorar as ementas da cantina e as formas de confeção e reaproveitamento de gêneros.	Comentário (explorar pela Direção Técnica da Estrutura)
Mais formação na área de trabalho em equipa e cooperação entre colaboradores.	No âmbito do Plano de Formação 2024/2025 está prevista uma ação de formação neste âmbito.
Gostava que os colaboradores fossem mais pacientes e muito menos conflituosos sem razão. Promover ações para estimular o trabalho em equipa e colaboração com um objetivo comum	Comentário (explorar pela Direção Técnica da Estrutura)
Reuniões Maior abertura para os colaboradores e mais reuniões multidisciplinares. A equipa técnica devia trabalhar em conjunto vários aspetos ligados aos clientes. A partilha de informação; ouvir cada um sobre problemas que surgem deveria ser uma prática diária.	Comentário (explorar pela Direção Técnica da Estrutura)



## 4. CONCLUSÕES FINAIS

Após a análise dos questionários devem salientar-se os seguintes pontos de reflexão:

- Verificou-se que a média geral de motivação desceu consideravelmente de 84% para 64%.
- Os colaboradores d do CRI (95%); Náutica (88%); SC (83%) e LAP Monção (80%) são os que apresentam um maior índice de motivação. Os colaboradores do STV (49%) e LAP de Valença (40%) são os que me apresentam o menor índice de motivação.

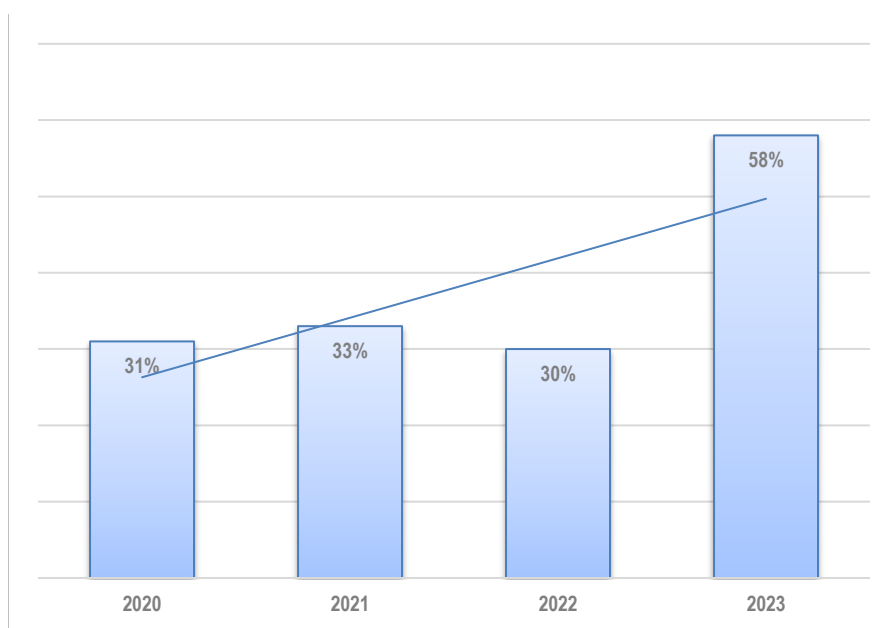


Gráfico 6 - Taxa de participação de colaboradores – avaliação motivação

Fonte: Inquéritos de avaliação de motivação colaboradores

- Relativamente à **taxa de resposta** verifica-se que  **aumentou consideravelmente** (de 30% para 58%), provavelmente pelo facto de termos optado por aplicar os questionários de motivação dos colaboradores em formato de papel. Também se salienta que não foram contabilizados os colaboradores CEPVI e TREPS e Unidade do Cabedelo atendendo que não lhes foi entregue os questionários.
- As respostas sociais devem analisar e avaliar os resultados obtidos principalmente se viram os seus índices de motivação descer em relação ao ano transato. Devem implementar medidas de melhoria em consonância com os dados apresentados e se as questões apresentarem dados inferiores a 50%.
- Relativamente às respostas dos colaboradores às questões: "O que falta para que esteja Muito Motivado? E às sugestões apresentadas, **devem as respostas sociais analisá-las no âmbito da sua dinâmica e implementar as ações de melhoria que acharem necessárias.**

## 5. PLANO DE AÇÃO

Atendendo que a taxa de resposta aumentou consideravelmente (de 30% para 58%) provavelmente pelo facto de os questionários serem aplicados em formato papel, para o próximo ano manter-se-á este método.

Manter-se-á também um mínimo de 40% de taxa de participação dos colaboradores (por resposta social) para análise das respostas individualmente.

A acompanhar este relatório será enviada nota interna com ações que vão ser implementadas em consequência das sugestões efetuadas neste processo.

Viana do Castelo, 31 de dezembro de 2023

<b>Elaborado por Equipa da Qualidade - Alberta Leite</b>	
<b>Verificado por Gestor da Qualidade – Hugo Oterelo</b>	
<b>Aprovado por Presidente – Luiz Costa</b>	