

APPACDM



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

AVALIAÇÃO MOTIVAÇÃO

COLABORADORES

2025

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL	4
2.1 FICHA TÉCNICA.....	4
2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL.....	4
2.3 AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL	5
3. CONCLUSÕES FINAIS.....	12
4. PLANO DE AÇÃO	13

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.

2. AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO - GLOBAL

2.1 FICHA TÉCNICA

Período de avaliação: 25/06/2025 a 31/07/2025

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

Inquéritos recebidos: 219 de 322 colaboradores

Taxa de resposta: 68%

Inquéritos inválidos: 0

Tratamento e análise: Equipa da Qualidade

Quadro 1 – Ficha Técnica

2.2 ANÁLISE QUANTITATIVA GLOBAL

2021	2022	2023	2024	2025
80,17%	83,90%	64,80%	68,81%	69,39%

Resposta com maior índice de motivação	P5 Motivação para participar em ações de formação	70%
Resposta com menor índice de motivação	P9 Motivação para sugerir ações de melhoria	68%

Quadros 2 – Análise aos resultados globais/ Questões de acordo com >e< índice de satisfação
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	6	43%	CACI e FP Melgaço	15	50%	CACI Valença	12	100%	CACI Viana	10	91%
STV	6	100%	LRE Melgaço	8	88%	LAP Valença	2	100%	LAP 4	2	100%
CACI (s) e FP Areosa	32	62%	CACI Monção	12	80%	CACI e FP Ponte da Barca	12	92%	CACI Darque	12	92%
LAP 1	2	100%	LRE Monção	6	100%	CACI e FP Ponte de Lima	2	12,5%	LRE 3 de julho	3	20%
LAP 2	2	100%	LAP Monção	2	50%	S. Centrais	3	100%	CACI Cabedelo	17	74%
CEPVI	26	76%	CRI	2	50%	S. ADM	4	100%	LRE Cabedelo	2	13%
LRE VC	5	63%	LRE ML	9	69%	Náutica	2	67%			

Quadro 3 – Nº/Taxa de questionários recebidos por Estrutura
Cálculos realizados com base nas listagens de colaboradores a 31/07/2025

2.3 AVALIAÇÃO DA MOTIVAÇÃO POR RESPOSTA SOCIAL

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

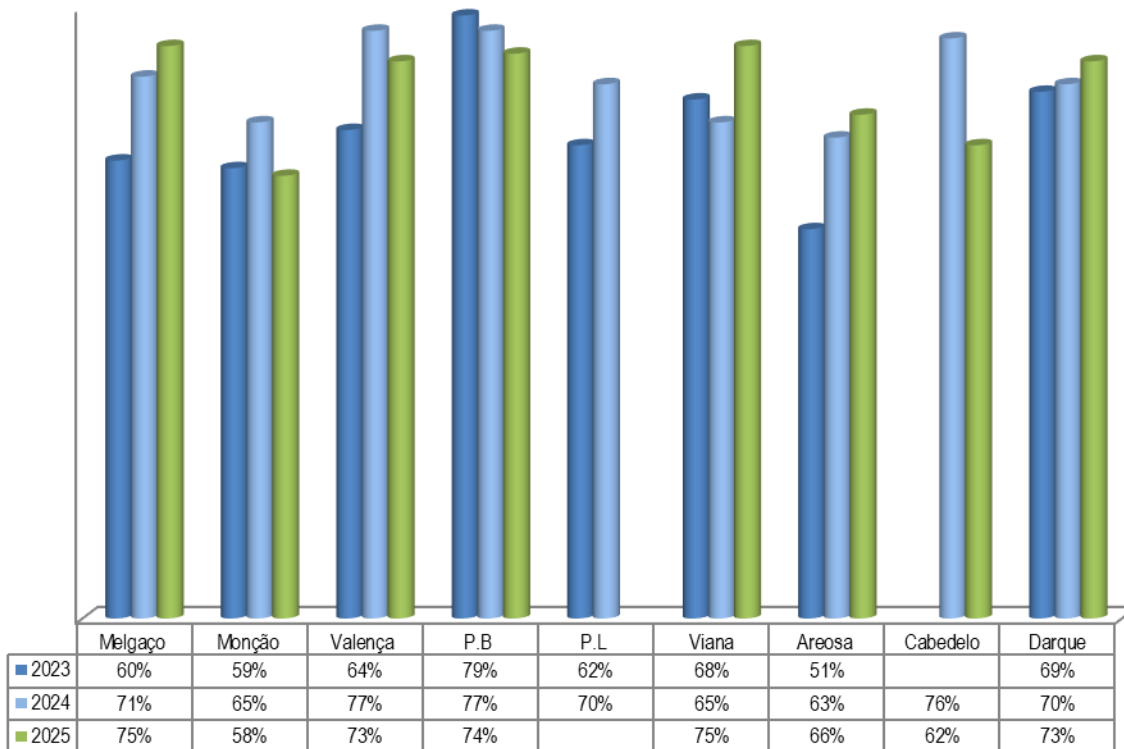


Gráfico 1 – Taxa média de Motivação (CACI's)

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

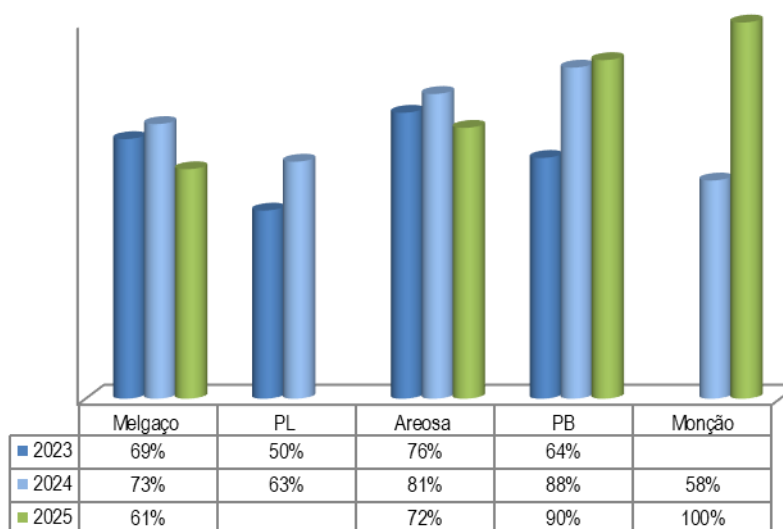


Gráfico 2 – Taxa média de Motivação (Centros de Formação Profissional)

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

RESIDÊNCIAS

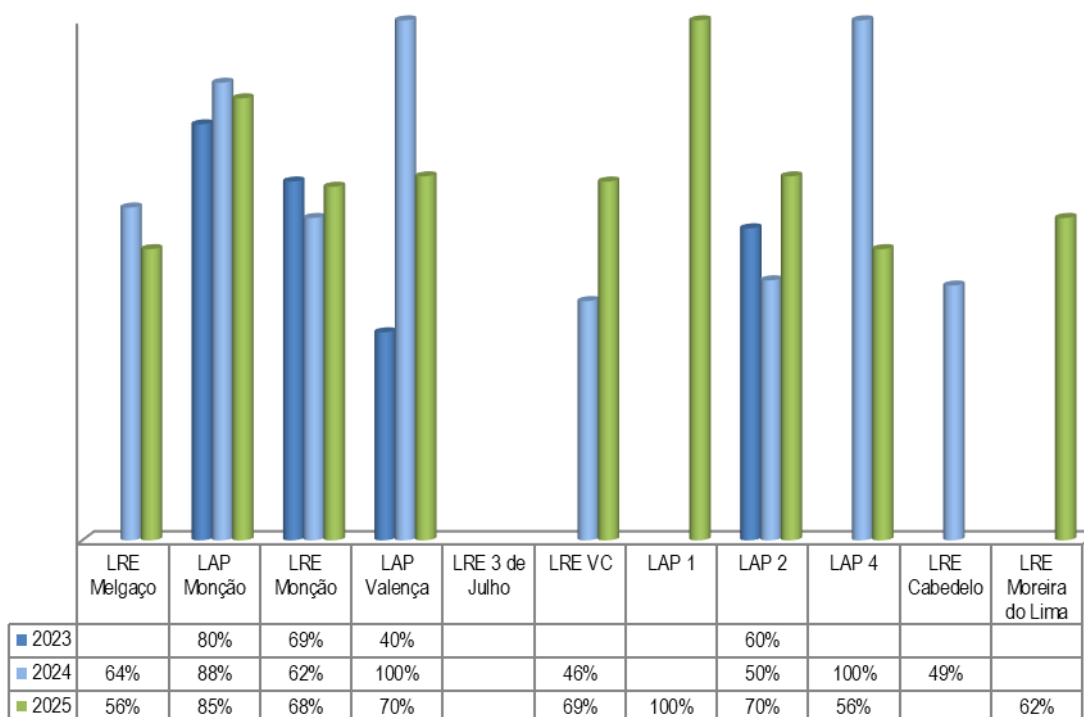


Gráfico 3 – Taxa média de Motivação (Área Residencial)

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

OUTRAS RESPOSTAS SOCIAIS

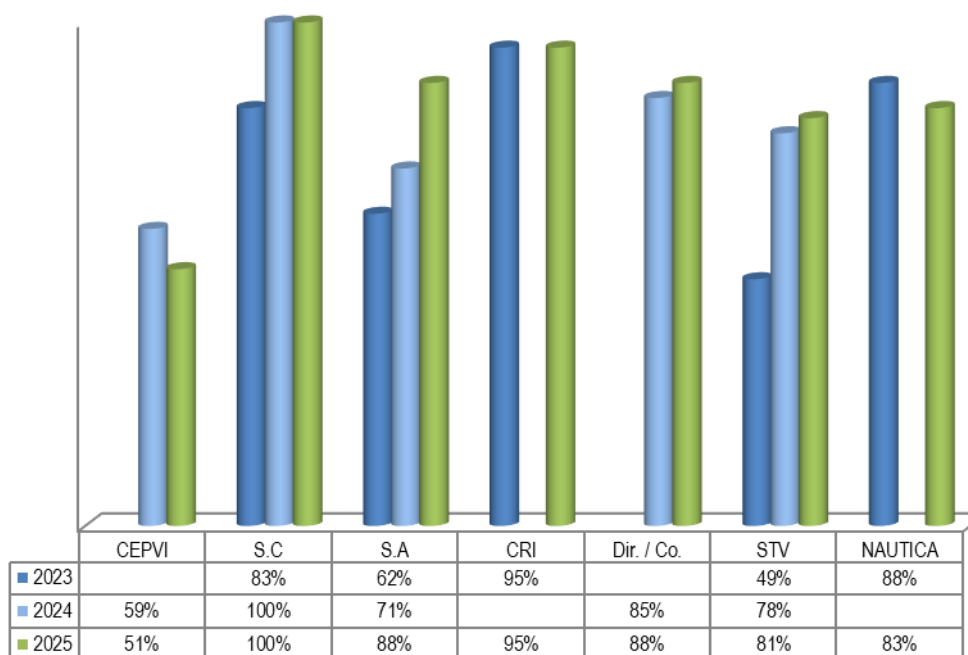


Gráfico 4 – Taxa média de Motivação (Outras Respostas Sociais)

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

COMPARAÇÃO ENTRE RESPOSTAS SOCIAIS

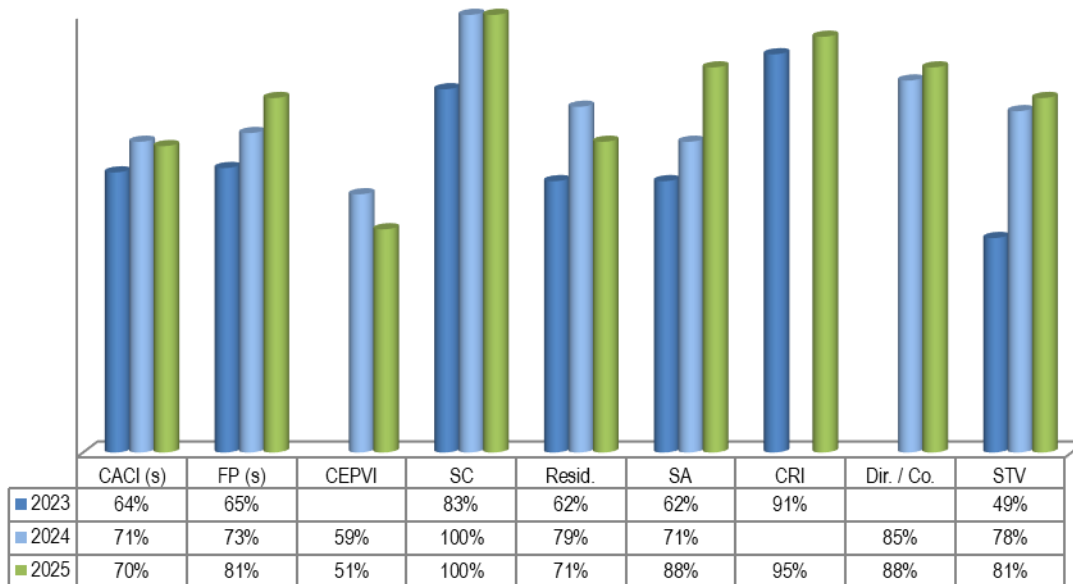


Gráfico 5 – Média de Motivação / Comparação entre respostas¹

Fonte: Inquéritos de avaliação da motivação

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

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	3
Tempo/Falta de autonomia	3
Condições para os aplicar	1
Espírito de Equipa/Diretor(a)	1
Mais reconhecimento	4
Formação nesta área	3

¹ 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	10
Promoção do trabalho em equipa/Equipa em constante mudança	2
Formações nesta área	1
Aumentar o nº de RH	2

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

Formação adequada às funções /necessidades/abrangente	4
Horários das formações compatível para LRE no horário de trabalho	1
Condições adequadas para assistir às formações/Falta de RH para apoiarem o cliente aquando da frequência nas ações/ Abranger todos os colaboradores	3
Formações presenciais e não em período habitual de férias	2

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

Abertura e aceitação por parte das chefias	3
Informação/Comunicação/Convite	2

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

Que as melhorias sugeridas sejam efetivadas	1
Ouvir os colaboradores/Valorização	5
Acolhimento dos colaboradores como mais valias	1

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.

2025 – Sugestões e comentários	Ação
<p>Semana de sistema híbrido, sendo que um dia da semana seria para o técnico efetuar registos na plataforma e tratar de assuntos mais burocráticos, de modo a agilizar o trabalho e focar mais na parte pratica nos restantes dias. Implementação de semana de 4 dias de trabalho (equipa técnica para dar avanço aos processos burocráticos; relatórios etc. na plataforma) (sistema híbrido)</p> <p>Receber subsídio de alimentação pois a alimentação não é satisfatória. Acabando por ter despesa na alimentação ao almoço. Gostaria de receber o subsídio de alimentação juntamente com o salário. Seria bom que nos fosse atribuído o subsídio de alimentação visto que a refeição diária é de muito fraca qualidade. Receber o subsídio de alimentação em dinheiro/vale. As refeições não são de todo do meu agrado. Seria um incentivo para ter uma alimentação fresca e ao gosto de cada um. Receber subsídio de alimentação, uma vez que a maior parte dos dias acabo por ir gastar dinheiro do meu salário para almoçar. os almoços não são satisfatórios. Receber o subsídio de alimentação, porque o nosso ordenado já é pouco e alimentação não é satisfatória, acabando por ter despesas na alimentação ao almoço. Melhoria na alimentação</p>	<p>A APPACDM é uma instituição de prestação de serviços de apoio direto às pessoas com deficiência. Os técnicos da APPACDM, por norma, têm disponível no seu horário de trabalho, momentos para a realização deste trabalho mais burocrático.</p> <p>Relativamente ao descontentamento com a refeição servida na estrutura, já foi organizada uma ação de formação para as cozinheiras e ajudantes de cozinha durante este ano, com o intuito de aperfeiçoamento de conhecimentos e técnicas culinárias; o planeamento e organização de menus. No que se refere à atribuição de subsídio de refeição a política institucional é a atribuição da alimentação em espécie, igual para todos.</p> <p>Caso esta situação se continue a verificar deve ser novamente analisada pela Direção Técnica da Estrutura em conjunto com a Direção e o Departamento de Recursos Humanos</p>
<p>Cobertura para as viaturas e para carregar e descarregar os clientes</p> <p>Melhora do salário Aumento salarial Aumento salarial para aproximação dos vencimentos estipulados na função publica</p>	<p>Comentário (explorar pela Direção Técnica da Estrutura)</p> <p>A APPACDM de VC paga os salários dos colaboradores de acordo com o que está estabelecido nos acordos com o CDSS e CNIS. Nos últimos anos 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. Além do aumento de vencimentos foi recentemente proporcionado a todos os colaboradores seguro de saúde. Nos últimos anos, a APPACDM de VC tem proporcionado 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 deu a possibilidade aos colaboradores premiados de escolherem entre um dia de férias adicional ou o valor monetário fixo de 75 € (setenta e cinco euros). Como forma de recompensar os seus colaboradores, a instituição também tem investido em algumas medidas para aumento da satisfação dos mesmos, tais como o desenvolvimento do projeto equilíbrio interior e o jantar de Natal realizado de 2025.</p>

2025 – Sugestões e comentários	Ação
<p>Vestuário e calçado adequado principalmente no inverno</p>	<p>Os EPI (S) são sempre disponibilizados pelo Gabinete SHT de acordo com a tarefa realizada e em legislação em vigor. Caso seja necessária a renovação ou a substituição de algum equipamento devem fazer chegar essa informação.</p> <p>Comentário (explorar pela Direção Técnica da Estrutura) e pelo Gabinete de SST</p>
<p>Melhoria das instalações: pintura das paredes e tetos; trocar no wc a banheira por base de chuveiro e equipar a cozinha com máquina de loiça. Melhoria nas instalações do lar e novos eletrodomésticos na cozinha.</p>	<p>Serão realizadas obras de requalificação dos lares em questão possivelmente durante o mês de agosto; Irá ser analisada a possibilidade de avançar com a mudança dos equipamentos. Comentário (explorar pela Direção e Direção Técnica da Estrutura)</p>
<p>Mais formação Melhores formações Formação sobre autismo dada por formadores externos</p>	<p>O Plano de Formação de 2026 já foi divulgado com intervenções formativas solicitadas pelos colaboradores. Além disso, para inícios de 2026 está previsto no PAG do Gabinete de Formação a realização do diagnóstico de necessidades de formação, por grupo funcional. Os resultados obtidos do DNF terão como objetivo a rela a realização do Plano de Formação 2027/2028 e a melhoria do Plano de Formação 2026.</p>
<p>Direção mais próxima dos trabalhadores Ouvir mais os técnicos da instituição em relação a alguns assuntos; Dar importância e relevo a alguns temas delicados sobre os clientes Gostaria que a opinião dos auxiliares fosse mais ouvida pois prevalece a opinião dos técnicos</p>	<p>Comentários (explorar pela Direções Técnicas da Estruturas)</p>
<p>Que vejam o quanto temos de clientes para tão poucas pessoas; ninguém aguenta; isto é uma prisão. Sinto-me muito motivada para o trabalho com a equipa, o diretor. A motivação seria ainda melhor se houvesse mais gente a trabalhar no direto com os clientes. Aumentar o rácio dos colaboradores. É um centro com clientes com características muito específicas; jovens com muitas dependências. A nossa qualidade de vida sofre com a falta de gente. Poderíamos trabalhar com menos stress, menos esforço físico. Aumento do número de colaboradores do direto uma vez que temos um leque de clientes com características muito diversas (dependências)</p>	<p>Relativamente a esta resposta social, o rácio de colaboradores encontra-se acima do exigido no referido acordo de cooperação com o CDSS. A Direção está consciente desta situação, no entanto apenas poderá ser alterada quando os clientes foram redistribuídos por novas estruturas residenciais.</p>
<p>Mais educação e respeito pelo trabalho um dos outros. Um ambiente de conflitos sem razão, para que os clientes se sintam seguros, amados e com gosto de vir e não desistir. Melhor chefia; melhor união; melhor organização; melhores condições Respeito e reconhecimento aos colaboradores com muitos anos de casa Para um aumento de motivação, deverá existir por parte da instituição; reconhecimento da dedicação; esforço e trabalho. Na maior parte das vezes, existe momentaneamente, mas mais adiante é esquecido.</p>	<p>Comentários (explorar pela Direções Técnicas da Estruturas)</p>
<p>Avaliar auxiliares de forma diferente aos técnicos e restante pessoal e reconhecimento dado por categorias</p>	<p>Em análise</p>

2025 – Sugestões e comentários	Ação
É necessário mais apoio psicológico aos auxiliares	Recentemente foi divulgado o projeto piloto “Equilíbrio Interior”, iniciativa que visa promover o bem-estar físico, emocional e mental dos nossos colaboradores; futuramente está a ser analisada a hipótese de se implementar medidas de teor semelhante.
Melhoria Turnos	Esta situação já está a ser analisada pelo DRH, tendo em consideração a legislação em vigor.

3. CONCLUSÕES FINAIS

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

- Verificou-se a manutenção da média geral de motivação nos 69%.
- Os colaboradores do LAP 1 (100%); SC (100%); CRI (95%); DT(S) (88%); Serviços Administrativos (88%) são os que apresentam um maior índice de motivação. Os colaboradores do LRE VC (46%); os colaboradores do CEPVI (51%) são os que me apresentam o menor índice de motivação.

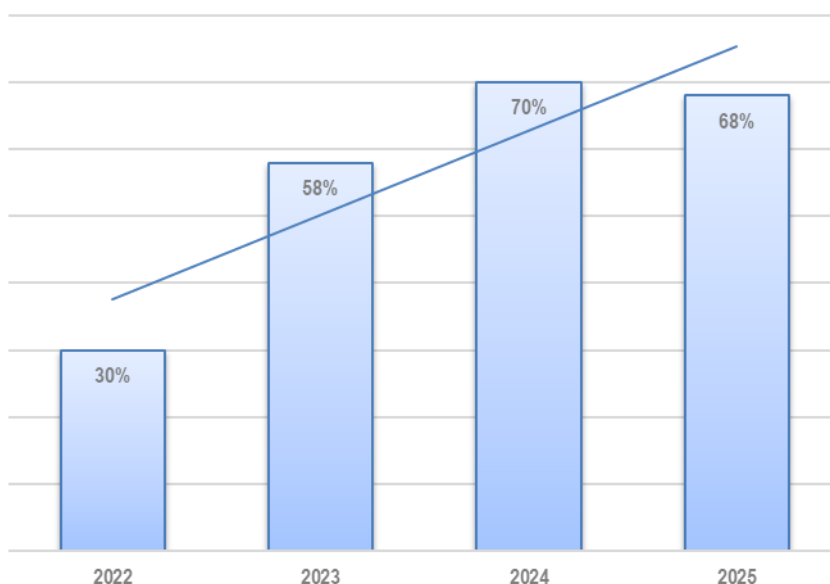


Gráfico 6 - Taxa de participação de colaboradores – avaliação motivação

Fonte: Inquéritos de avaliação de motivação colaboradores

- Relativamente à **taxa de resposta** verifica-se que **desceu** de para 70% para 68%.
- 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.**

4. PLANO DE AÇÃO

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 2025

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