

Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores

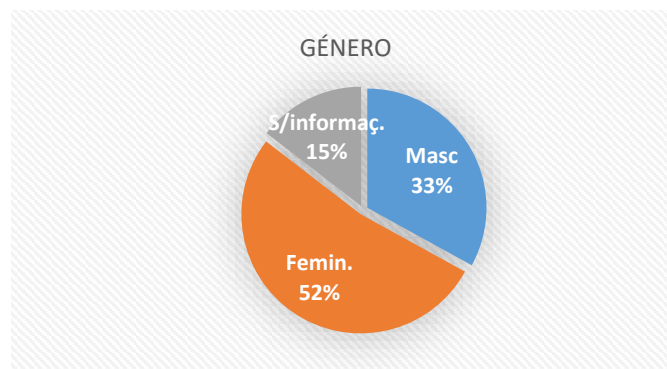


Com base nos dados fornecidos através da aplicação dos inquéritos aos trabalhadores do Município de Vila Flor em 2025, visa o presente documento detalhar a análise estatística.

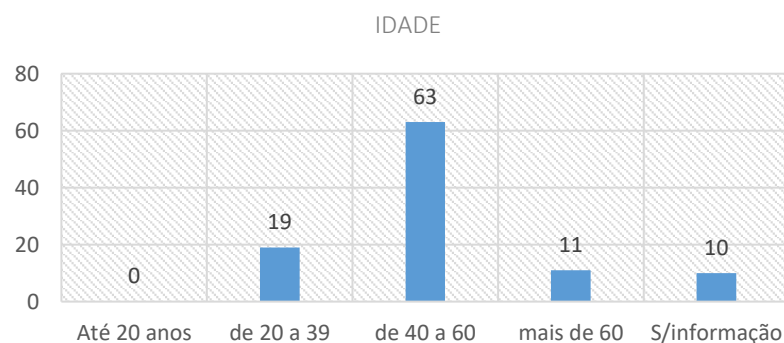
1. Perfil Sociodemográfico da Amostra

O universo total é de **183 trabalhadores**, tendo sido recebidos **103 inquéritos**, o que representa uma taxa de participação de **56,28%**, cuja fiabilidade da taxa de resposta (superior a 50%) confere robustez estatística às conclusões apresentadas.

- Género: A amostra é maioritariamente feminina (52%, 54 respostas), com 33% de homens (34) e 15% sem informação, ou seja, não responderam.



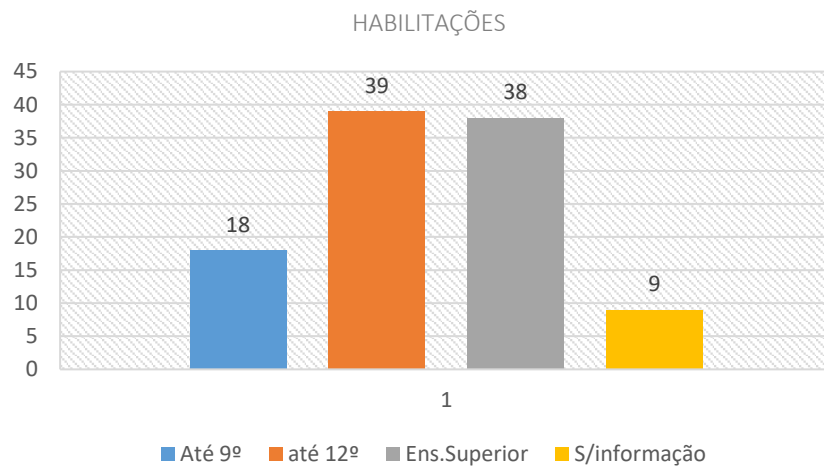
- Idade: O grupo predominante situa-se entre os 40 e 60 anos (61,2%, 63 inquiridos). Não houve respostas de trabalhadores com menos de 20 anos.



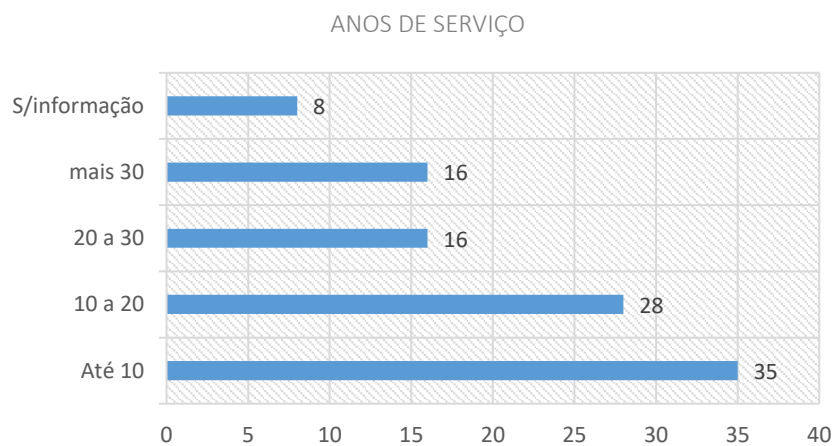
Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



- Habilitações Literárias: Perfil qualificado. A maioria possui o 12.º ano (37,9%) ou Ensino Superior (36,9%).



- Antiguidade: Grupo heterogéneo, com destaque para novos quadros que indica uma renovação de quadros, com 34% dos trabalhadores a terem menos de 10 anos de serviço, seguidos por 27,2% com 10 a 20 anos.



Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



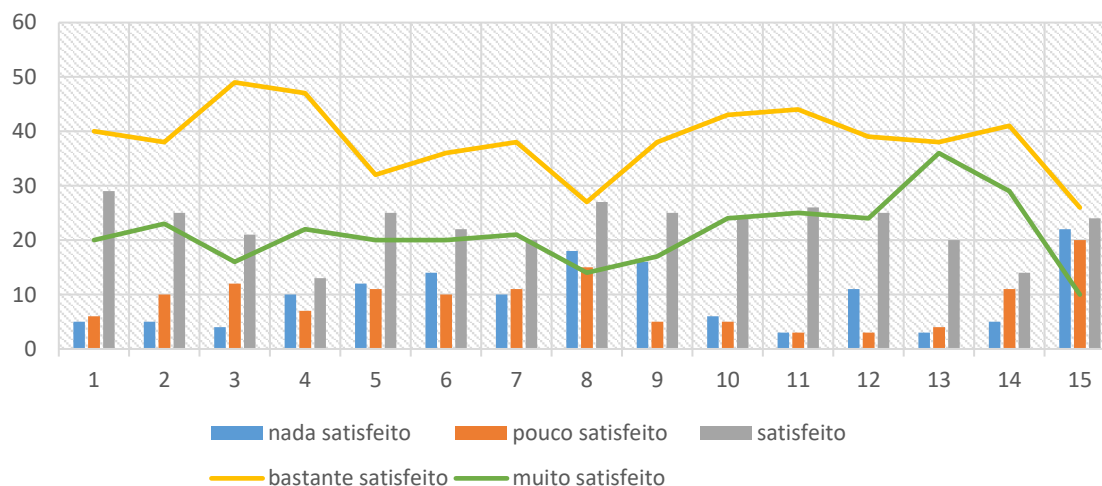
2. Análise estatística do Desempenho por Parâmetro (Escala 1 a 5)

Abaixo encontra-se o quadro base dos parâmetros perguntados, por número de respostas.

PARÂMETROS		Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Bastante satisfeito	Muito satisfeito	S/resposta
1	Instalações	5	6	29	40	20	3
2	Higiene e limpeza instalações	5	10	25	38	23	2
3	Aplicações e equipamentos disponibilizados	4	12	21	49	16	1
4	Segurança dos equipamentos e instalações	10	7	13	47	22	4
5	Reconhecimento do trabalho realizado	12	11	25	32	20	3
6	Possibilidade de evoluir e desenvolver profissionalmente	14	10	22	36	20	1
7	Realização pessoal na função ocupada	10	11	20	38	21	3
8	Acesso à formação necessária para o desempenho da função	18	15	27	27	14	2
9	Canais de comunicação internos	16	5	25	38	17	2
10	Ambiente de trabalho	6	5	24	43	24	1
11	Relações interpessoais no trabalho	3	3	26	44	25	2
12	Envolvimento dos superiores hierárquicos	11	3	25	39	24	1
13	Horário de trabalho	3	4	20	38	36	2
14	Controlo da assiduidade	5	11	14	41	29	3
15	Remuneração	22	20	24	26	10	1

A análise das frequências acumuladas dos níveis de satisfação (onde 1 – série azul, é o valor que representa maior insatisfação e o 5 – série verde, o valor mais elevado) revela os seguintes destaques:

GRAU DE SATISFAÇÃO DOS PARÂMETROS



Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



Aspetos Mais Positivos (Maior concentração em 4 e 5):

- **Horário de Trabalho:** É o item com maior pontuação máxima, com 36 respostas no nível 5.
- **Relações Interpessoais:** Apresenta um elevado grau de satisfação, com 69 respostas combinadas nos níveis 4 e 5.
- **Ambiente de Trabalho:** Muito positivo, com 67 respostas nos níveis superiores.



Pontos de Equilíbrio (Satisfação Moderada)

- **Instalações e Limpeza:** Médias estáveis em torno do nível 3 e 4.
- **Envolvimento dos Superiores:** Avaliação positiva, mas com margem para maior reconhecimento do trabalho realizado.



Aspetos Menos Positivos (Maior concentração em 1 e 2):

- **Remuneração:** É o parâmetro com maior insatisfação crítica, acumulando 42 respostas nos níveis 1 e 2.
- **Possibilidade de Evoluir Profissionalmente:** Regista 24 respostas nos níveis mais baixos, revelando uma perceção de estagnação profissional.
- **Acesso à Formação:** Apresenta 33 respostas nos níveis 1 e 2, indicando uma lacuna percebida no desenvolvimento de competências.

Indicadores de Gestão (KPIs)

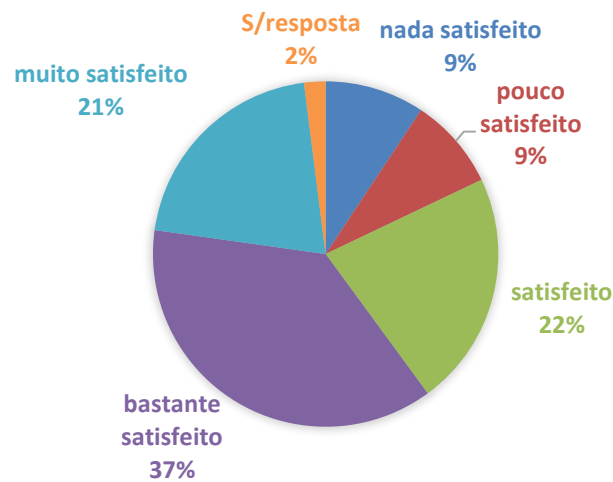
- **Taxa de Resposta:** 56,28% (Validada para decisões estatísticas).
- **Índice de Abstenção:** O item "Segurança de equipamentos" foi o que gerou mais dúvidas (5 respostas em branco).

Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



De forma geral e resumida, o gráfico que se segue apresenta o grau de satisfação dos trabalhadores, por cada uma das 5 sugestões apresentadas na escala (1-Nada Satisfeito; 2- Pouco satisfeito; 3- Satisfeito; 4- Bastante satisfeito e 5- Muito satisfeito).

MÉDIA DO GRAU DE SATISFAÇÃO



De uma forma geral, os resultados indicam um elevado nível de satisfação, uma vez que a grande maioria dos trabalhadores se situa nos níveis positivos da escala.

(+) Satisfação Positiva (80%): A vasta maioria dos colaboradores sente-se satisfeita. Somando os níveis mais altos, temos 37% "bastante satisfeito", 22% "satisfeito" e 21% "muito satisfeito".

(-) Satisfação Negativa (18%): Apenas uma minoria expressou descontentamento, dividida igualmente entre 9% "nada satisfeito" e 9% "pouco satisfeito".

(?) Sem Resposta (2%): Uma percentagem residual de trabalhadores optou por não responder.

Em jeito de conclusão e de forma geral, o ambiente de trabalho é percebido de forma muito positiva, com 58% dos colaboradores (mais de metade) a situarem-se nos dois níveis mais elevados de satisfação ("bastante" e "muito").

Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



Com base nos dados fornecidos na tabela apresentada (página 3) e calculadas as médias ponderadas para cada parâmetro (numa escala de 1 a 5), resulta a métrica que permite criar um ranking de satisfação mais preciso do que a simples observação das frequências. O cálculo foi efetuado multiplicando o número de respostas pelo valor da escala (1 a 5) e dividindo pelo total de respostas válidas em cada item.

Ranking	Parâmetros	Média (1-5)	Nível
1	Horário de Trabalho	3.98	Elevado
2	Relações interpessoais no trabalho	3.84	Elevado
3	Ambiente de trabalho	3.71	Elevado
4	Higiene e limpeza das instalações	3.58	Moderado
5	Envolvimento dos superiores hierárquicos	3.53	Moderado
6	Instalações	3.50	Moderado
7	Realização pessoal na função ocupada	3.44	Moderado
8	Segurança de equipamentos e instalações	3.42	Moderado
9	Aplicações e equipamentos disponibilizados	3.39	Moderado
10	Controlo de assiduidade	3.39	Moderado
11	Reconhecimento do trabalho realizado	3.38	Moderado
12	Canais de comunicação internos	3.29	Moderado
13	Possibilidade de evoluir profissionalmente	3.15	Baixo
14	Acesso à formação necessária	3.03	Baixo
15	Remuneração	2.65	Muito Baixo

Cruzando os dados de género dos 103 trabalhadores com os níveis de satisfação, podemos identificar se existem perceções diferentes entre homens e mulheres dentro da organização.

Parâmetro Crítico	Género	Nível 1-2 (Insatisfeito)	Nível 3 (Neutro)	Nível 4-5 (Satisfeito)	Tendência
Remuneração	Feminino	22	13	19	Crítico
	Masculino	10	11	13	Moderado
Ambiente de Trabalho	Feminino	2	16	36	Muito Positivo
	Masculino	3	9	22	Muito Positivo
Acesso à Formação	Feminino	18	18	18	Equilibrado
	Masculino	12	11	11	Baixo
Horário de Trabalho	Feminino	1	13	40	Excelente
	Masculino	2	10	22	Excelente

Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



Principais Conclusões da Análise Cruzada:

1. **Fator Género na Remuneração:** As mulheres apresentam um índice de insatisfação superior (41% nos níveis 1-2) comparativamente aos homens (29%). Isto pode sugerir uma perceção de maior estagnação salarial nas carreiras tipicamente femininas da autarquia.
2. **Consenso no Horário:** Ambos os géneros avaliam o Horário de Trabalho como o maior benefício da organização, com mais de 70% de respostas positivas em ambos os grupos.
3. **Ambiente e Relações:** O género feminino pontua de forma ligeiramente mais entusiástica o "Ambiente de Trabalho" (66% de satisfação alta) do que o masculino (64%), indicando uma cultura relacional sólida.
4. **Formação:** Existe um padrão de "neutralidade" (Nível 3) muito elevado em ambos os géneros, o que reforça a ideia de que a formação é vista como algo "burocrático" ou "distante", e não como uma ferramenta de valorização real.

3. Análise dos Resultados

A análise estatística indica que a entidade empregadora, Câmara Municipal, possui um excelente capital humano e relacional, mas enfrenta desafios urgentes na política remuneratória e formativa.

(+) Pontos Fortes: O Horário de Trabalho e as Relações Interpessoais são os pilares de satisfação na autarquia, aproximando-se da nota 4 ("Satisfeito").

(-) Zona Crítica: A Remuneração é o único item com uma média abaixo de 3 (o ponto médio da escala), confirmando-se como a principal causa de descontentamento.

✓ Oportunidade de Melhoria: O Acesso à formação e a Progressão na carreira apresentam médias baixas (perto de 3.0), sugerindo que os trabalhadores sentem estagnação profissional.



Resultado dos Inquéritos de satisfação aos Colaboradores



4. Proposta para plano de melhoria da Satisfação Interna

1. Valorização Remuneratória e Incentivos Indiretos

- **Problema:** A remuneração obteve a média mais baixa (2.65).
- **Ação Complementar:** Dado que o salário base é regulado por lei, a autarquia pode atuar nos benefícios sociais, como a atualização do subsídio de refeição para o valor máximo isento (6,15€) ou a criação de protocolos de descontos locais para funcionários.

2. Reestruturação do Plano de Formação Municipal

- **Problema:** O acesso à formação tem uma pontuação baixa (3.03), indicando desfasamento entre as necessidades e a oferta.
- **Proposta:** Realizar um Levantamento de Necessidades de Formação individualizado por departamento; criar um "Crédito de Horas para Autoformação", onde o trabalhador pode dedicar parte do horário a cursos online certificados, colmatando a falta de formação presencial percebida.

3. Programa de Reconhecimento e Mobilidade Interna

- **Problema:** A possibilidade de evoluir profissionalmente é um ponto de desmotivação (3.15).
- **Proposta:** Instituir um sistema não financeiro de reconhecimento público (ex: Trabalhador do Mês ou Menções Elogiosas no Boletim Municipal – CIBOS ou nas redes sociais).