

# INQUÉRITO SATISFAÇÃO INTERNO

*Relatório 2022*

GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E  
ADMINISTRAÇÃO GERAL





# ÍNDICE

01

SUMÁRIO EXECUTIVO

02

CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA

03

NÍVEIS GLOBAIS DE SATISFAÇÃO

04

RESULTADOS POR DIMENSÃO

05

CONCLUSÕES

06

FICHA TÉCNICA

## I | SUMÁRIO EXECUTIVO

Em conformidade com o estabelecido na alínea f) n.º2 do artigo 15.º da Lei n.º66/2007, de 28 de Dezembro, na sua redação atual, o GPP operacionalizou um exercício de audição interna aos seus dirigentes e demais trabalhadores, para aferir o grau de satisfação sobre diferentes dimensões organizacionais, com referência ao último ciclo de gestão de 2022. A consulta interna realizou-se de acordo com os seguintes pressupostos:

**Metodologia:** Inquérito por questionário em formato eletrónico, desenvolvido na plataforma *LimeSurvey*, tendo sido garantida a confidencialidade e integridade das respostas. O convite para preenchimento do inquérito foi remetido, através de mensagem de correio eletrónico, para todos os trabalhadores do GPP. A estrutura do questionário foi adaptada da Estrutura Comum de Avaliação – CAF, compreendendo 52 questões, agrupadas em seis dimensões de satisfação organizacional: “Satisfação Global dos Trabalhadores com a Organização”, “Satisfação com as Condições de Trabalho”, “Satisfação com a Gestão de Recursos Humanos”, “Motivação Pessoal”, “Satisfação com a Liderança Intermédia” e “Satisfação com a Liderança de Topo” e uma questão aberta, no final, para os destinatários apresentarem as suas sugestões e/ou comentários. Utilizou-se uma escala percecional de *Likert* de 6 níveis, sendo que são consideradas negativas as avaliações inferiores a 3,5.



Figura 1 – Escala percecional utilizada

**Análise:** Após o período de recolha de respostas, os dados foram exportados para uma folha de cálculo para serem trabalhados. Optou-se por traduzir os resultados em taxa de satisfação/concordância média, considerando que uma média de satisfação/concordância de 6 corresponde a 100% de satisfação/concordância.

Para efeitos de comparabilidade histórica, a Satisfação Global dos Trabalhadores foi aferida através da média do nível global de satisfação das 6 dimensões.

I | SUMÁRIO EXECUTIVO

**Período de realização:** O link do inquérito foi enviado a todos os trabalhadores do GPP (193 destinatários), através de mensagem de correio eletrónico, no dia 09 de março 2023, tendo sido feita uma recordatória em 27 de março de 2023, e esteve disponível para resposta até dia 31 de março de 2023.



Universo = 182 trabalhadores  
(a 09.03.2022)

Taxa de resposta = 42,31%  
(77 trabalhadores)

**Universo:** 182 trabalhadores, de acordo com o número de destinatários da mensagem de correio eletrónico.

**Nº de respostas:** Para efeito de análise estatística, foram consideradas apenas as respostas completas ao questionário, tendo-se obtido um total de 92 respostas registadas na plataforma, das quais, 15 incompletas e 77 completas.

**Taxa de participação:** 42,31%, verificando-se um ligeiro aumento na participação, em relação aos dois anos anteriores. A elevada adesão obtida em 2019 deveu-se ao método de aplicação do questionário, que, nesse ano, foi em contexto de sala e por Unidade Orgânica.

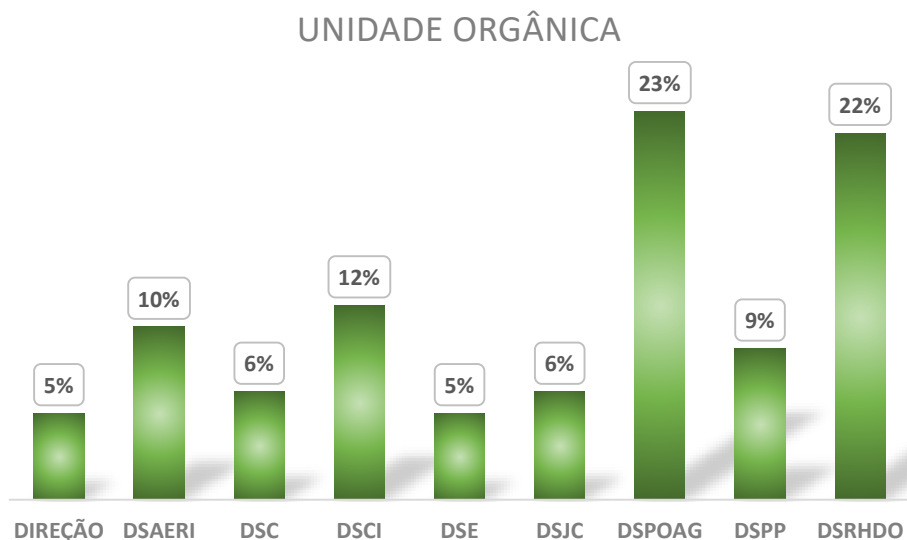


Gráfico 2 – Distribuição por Unidade Orgânica

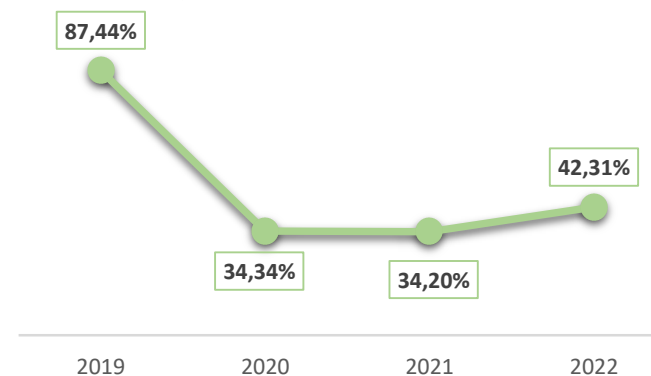


Gráfico 1 – Evolução anual da taxa de participação ao Questionário de Satisfação Interno

**Distribuição por Unidade Orgânica:** as Unidades Orgânicas mais representadas nas respostas ao questionário foram a **DSPOAG (23%; N=18)** e a **DSRHDO (22%; N=17)**.

## II | CARATERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA

### II.1. CATEGORIA PROFISSIONAL

Dos 77 trabalhadores que completaram o questionário, a maioria é **Técnico(a) Superior/Especialista de Informática** (66%; N=51). O segundo grupo mais representado é os dos **Assistentes Técnicos/Técnicos de Informática/Assistentes Operacionais** (22%; N=17), seguido dos **Dirigentes** (12%; N=9).

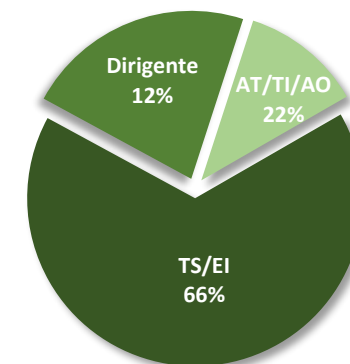


Gráfico 3 – Distribuição por categoria profissional

### II.2. GÉNERO

Considerando as diferenças de género entre os 77 questionários validados, importa descrever que **61%** das respostas submetidas pertencem a trabalhadores do sexo **feminino** (N=47) e **23%** a trabalhadores do sexo **masculino** (N=18), conforme gráfico 4.



Gráfico 4 – Distribuição por género

## II | CARATERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA

### II.3. ANTIGUIDADE NO ATUAL GPP

O atual GPP surge da reestruturação determinada pelo Decreto-Lei nº 18/2014, de 04 de fevereiro, e aprovada, pelo Decreto Regulamentar n.º 2/2014, de 9 de abril. Assim, verificou-se que da totalidade de respostas completas, **52%** são relativas a trabalhadores com **mais de 5 anos de GPP** (N=40) e **35%** de trabalhadores com **menos de 5 anos** (N=27).

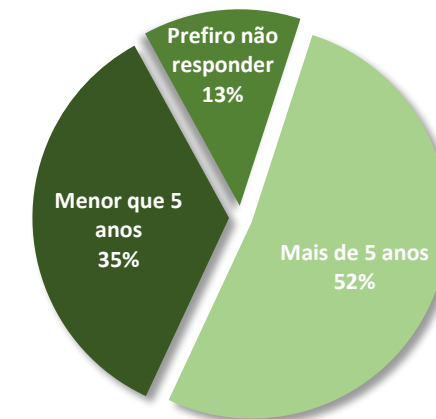


Gráfico 5 – Distribuição por antiguidade no atual GPP

### II.4. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Em relação à antiguidade na administração pública, obteve-se a distribuição representada no Gráfico 6, em que a classe mais representada foi dos **20-24 anos** (23%; N=18), com uma média de aproximadamente 10 anos ( $\bar{x} \cong 10$  anos), de antiguidade no exercício de funções na Administração Pública.

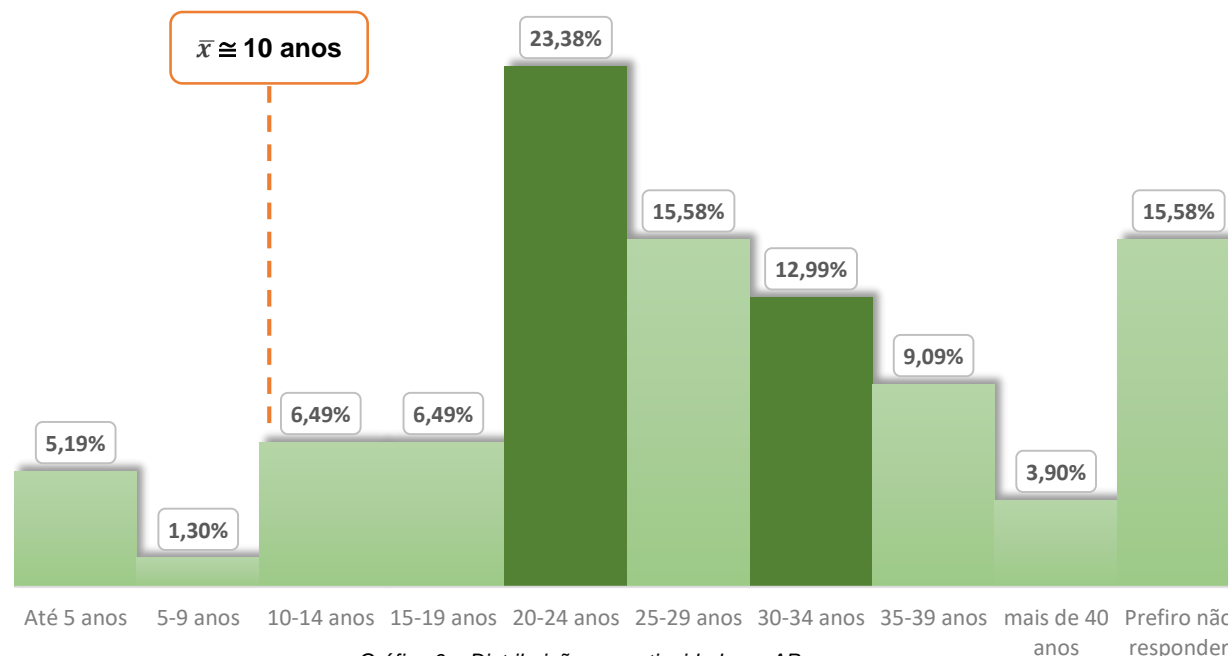


Gráfico 6 – Distribuição por antiguidade na AP

### III | NÍVEIS GLOBAIS DE SATISFAÇÃO

Como se pode observar no gráfico 7, a **média global da Satisfação**, aferida pela média das 6 dimensões, foi de **73,07%**.

Pode-se ainda constatar que a dimensão **“Motivação Pessoal”** foi aquela que os trabalhadores pontuaram com uma taxa global de satisfação/motivação mais elevada (**78,35%**), seguida da dimensão **“Satisfação com as Condições de Trabalho”** (**76,60%**) e da **“Satisfação com a Liderança Intermédia”** (**74,50%**), superando nestes casos a percentagem média de satisfação agregada das 6 dimensões (73,07%).

Em sentido oposto as dimensões **“Satisfação Global dos Trabalhadores com a Organização”** e **“Satisfação com a Liderança de Topo”** foram as que os trabalhadores exprimiram menores taxas globais de satisfação (68,61% e 69,29%).



Considerando a escala de *likert* de 6 níveis, o valor médio da Satisfação Global, aferida pela média dos 52 itens foi de **4,38** ( $DP=0,25$ ), traduzida em **73,07%**

Estes resultados permitem-nos assumir que **os trabalhadores apresentam-se bastante satisfeitos com o GPP**, aproximando-se a média global de um dos níveis mais elevados da escala de *likert* utilizada.

Verificou-se um ligeiro decréscimo da média de Satisfação Global, em relação ao ano anterior.

Satisfação Global dos Trabalhadores com a Organização

Satisfação com as Condições de Trabalho

Satisfação com a Gestão de Recursos Humanos

Motivação Pessoal

Satisfação com a Liderança Intermédia

Satisfação com a Liderança de Topo

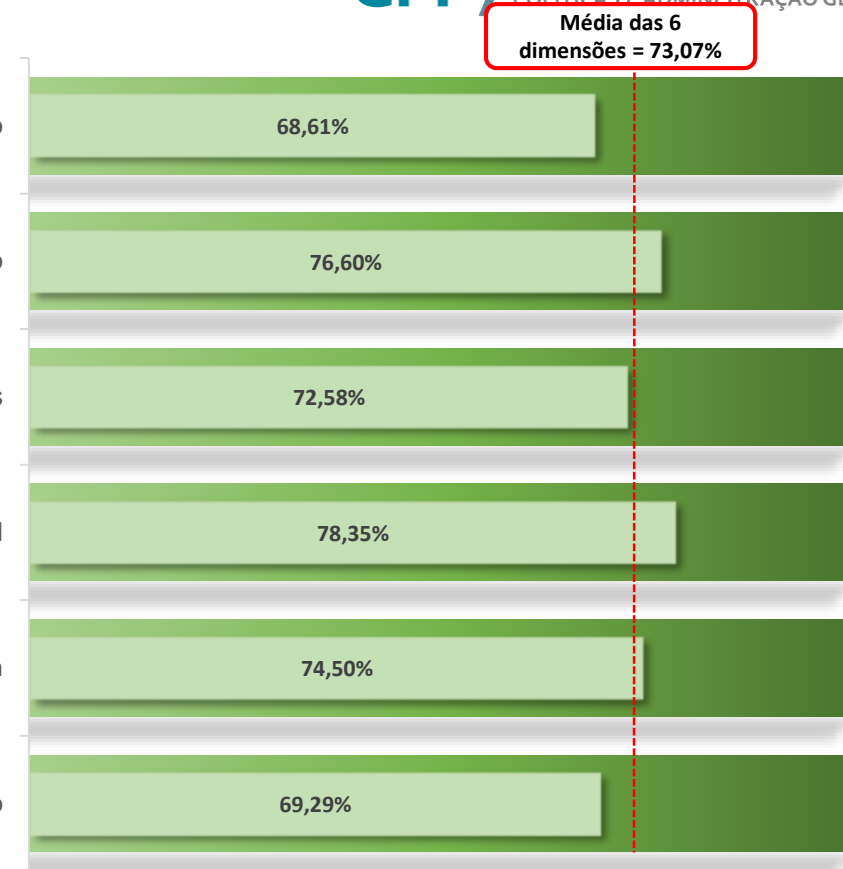


Gráfico 7 – Percentagem de Satisfação, por dimensão, e média de satisfação global

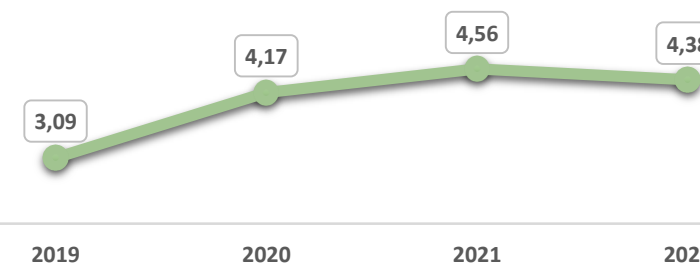


Gráfico 8 – Evolução anual do grau de satisfação médio



**IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO**

Os resultados desagregados do inquérito são apresentados nos pontos seguintes, com a análise dos padrões de respostas nas seis dimensões avaliadas pelos trabalhadores.

**IV.1. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO GLOBAL DOS TRABALHADORES COM A ORGANIZAÇÃO” (taxa média da dimensão 68,61%)**

Esta dimensão é composta por **9 itens** e pretende avaliar as perceções dos trabalhadores sobre a satisfação global com a organização, considerando diversos fatores, tais como o relacionamento do GPP com a sociedade e com os seus parceiros, a capacidade de adaptação e inovação, a gestão de conflitos de interesse, o envolvimento dos trabalhadores na definição da estratégia e em atividades de melhoria, a responsabilidade social e o desempenho global do GPP. Em resumo, esta dimensão visa avaliar como os trabalhadores percebem o GPP em termos de capacidade de gerir os relacionamentos internos e externos, ser adaptável e inovadora, e ter um impacto positivo na sociedade. O gráfico 9 evidencia a *Taxa Média de Satisfação* dos itens (colunas) que compõem a dimensão “Satisfação Global dos Trabalhadores com a Organização”, bem como o *Grau Médio de Satisfação da Dimensão* (linha), resultado da média aritmética das taxas de cada um dos itens.

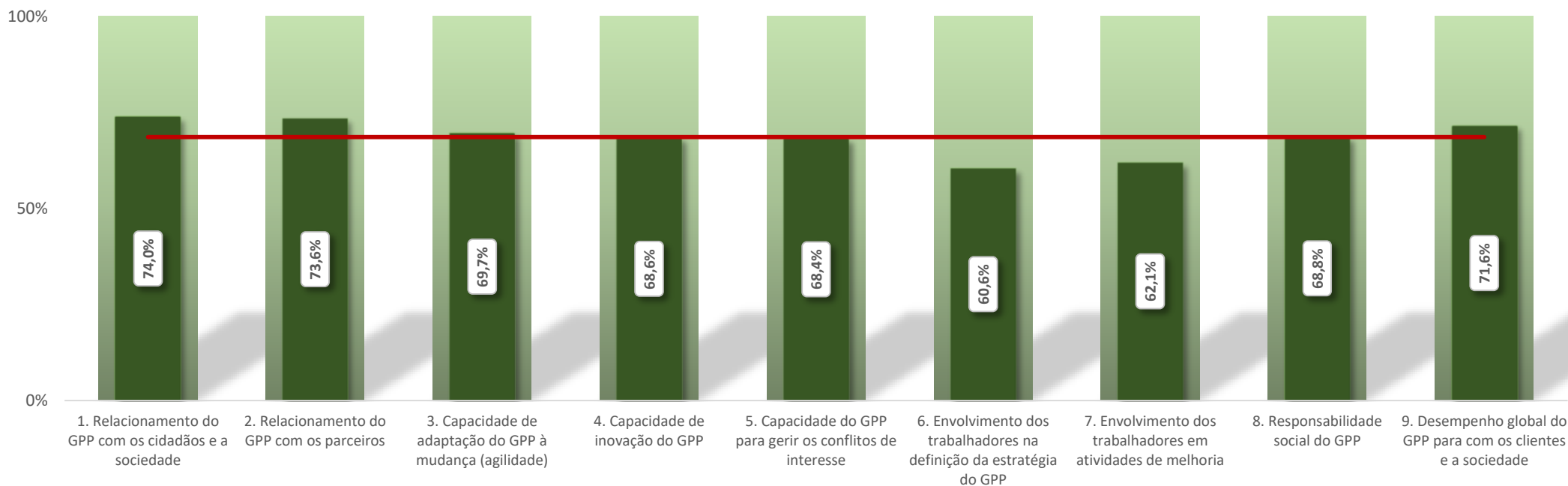


Gráfico 9 – Taxa de satisfação na dimensão “Satisfação Global dos Trabalhadores com a Organização”

— Taxa média da dimensão





## IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

## IV.1. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO GLOBAL DOS TRABALHADORES COM A ORGANIZAÇÃO” (taxa média da dimensão 68,61%)

Podemos constatar que os itens que apresentam uma *Taxa média de satisfação* mais elevada foram:

- **Item 1:** “*Relacionamento do GPP com os cidadãos e a sociedade*”, com **74,0%** de satisfação;
- **Item 2:** “*Relacionamento do GPP com os parceiros*”, com **73,6%** de satisfação.
- **Item 3:** “*Desempenho global do GPP para com os clientes e a sociedade*”, com **71,6%** de satisfação.

Estes itens relacionam-se com a imagem institucional do GPP, sugerindo que os trabalhadores estão satisfeitos com a forma como o GPP interage e se relaciona com a sociedade em geral, com os seus parceiros e com os seus “*clientes*”. Isto pode indicar que o GPP tem uma boa reputação e imagem positiva junto dos seus *stakeholders* externos, e que os trabalhadores percebem isso de forma positiva, reconhecendo a importância do trabalho do GPP.

Os itens avaliados de forma menos positiva, foram os que se relacionam com aspetos da cultura organizacional do GPP, nomeadamente:

- **Item 6:** “*Envolvimento dos trabalhadores na definição da estratégia do GPP*”, com **60,6%** de satisfação;
- **Item 7:** “*Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria*”, com **62,1%** de satisfação;

Estes resultados sugerem que o GPP pode melhorar a sua comunicação e transparência com os trabalhadores em relação às decisões estratégicas e também envolver mais os trabalhadores na definição de metas e objetivos. Além disso, poderá ser benéfico criar oportunidades para que os trabalhadores possam contribuir com ideias e sugestões para a melhoria dos processos e das práticas organizacionais.

Investir num maior envolvimento dos trabalhadores nessas atividades pode não só aumentar a sua satisfação, mas também levar a uma maior produtividade, motivação e comprometimento, o que pode beneficiar o GPP como um todo.

IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

**IV.2. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DO TRABALHO”** (taxa média da dimensão 76,6%)

Esta dimensão é composta por **11 itens** que pretendem avaliar a perceção dos trabalhadores sobre se o GPP oferece um ambiente de trabalho seguro, confortável e produtivo aos trabalhadores, e se fornece os recursos e as ferramentas necessárias para que possam desempenhar as suas funções com eficiência. Essa avaliação pode fornecer *insights* importantes para a melhoria contínua das condições de trabalho e para a satisfação e motivação dos trabalhadores.

O gráfico 10 evidencia a *Taxa Média de Satisfação* dos itens (colunas) que compõem a dimensão “Satisfação com as Condições do Trabalho”, bem como o *Grau Médio de Satisfação da Dimensão* (linha), resultado da média aritmética das taxas de cada um dos itens.

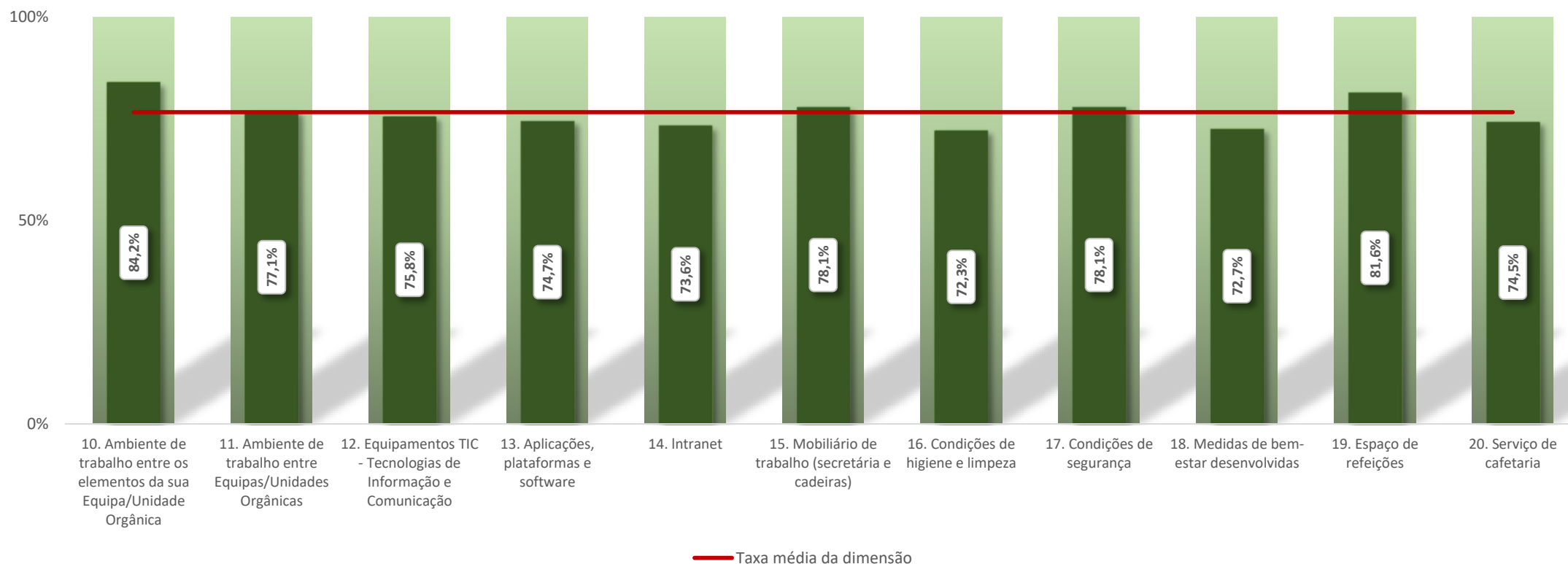


Gráfico 10 – Taxa de satisfação na dimensão “Satisfação com as Condições do Trabalho”



## IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

## IV.2. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DO TRABALHO” (taxa média da dimensão 76,6%)

Podemos constatar que os itens que apresentam uma *Taxa média de satisfação* mais elevada foram:

- **Item 10:** “Ambiente de trabalho entre os elementos da sua Equipa/Unidade Orgânica”, com **84,2%** de satisfação;

Este resultado sugere que os trabalhadores estão satisfeitos com o clima e o relacionamento interpessoal dentro da sua unidade orgânica. Isto pode indicar que o GPP possui uma cultura colaborativa e um ambiente de trabalho saudável, onde os trabalhadores se sentem respeitados, apoiados e motivados para trabalhar em equipa. Além disso, um ambiente de trabalho positivo pode ajudar a reduzir o *stress*, aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho, e promover o comprometimento e a retenção de talentos.

Nesse sentido, é importante que o GPP continue a promover um ambiente de trabalho saudável e positivo, incentivando o trabalho em equipa, a colaboração, a comunicação aberta e a resolução de conflitos de forma construtiva.

- **Item 19:** “Espaço de refeições”, com **81,6%** de satisfação.

Esta taxa de satisfação sugere que os trabalhadores estão satisfeitos com as condições que o GPP proporciona para os trabalhadores efetuarem as suas refeições.

Um espaço de refeições agradável e bem estruturado pode promover a integração entre os colegas, aumentar a motivação e a produtividade dos trabalhadores. Nesse sentido, é importante que o GPP mantenha o seu espaço de refeições, proporcionando opções saudáveis de alimentação, para que os trabalhadores se possam sentir valorizados e motivados no ambiente de trabalho.

Embora com avaliação positiva, os itens desta dimensão que obtiveram valores médios mais baixos foram:

- **Item 16:** “Condições de higiene e limpeza”, com **72,3%** de satisfação;

Este resultado pode estar relacionado com a limpeza dos espaços de trabalho, WC e outras áreas comuns, bem como com o fornecimento de materiais de higiene pessoal, como sabonete e papel higiénico.

- **Item 18:** “Medidas de bem-estar desenvolvidas”, com **72,7%** de satisfação.

Este resultado pode estar relacionado com os programas e políticas implementadas pelo GPP para promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores, como palestras e rastreios de saúde, protocolos que beneficiem os trabalhadores, iniciativas no local de trabalho, programas de gestão de *stress* e ansiedade, entre outros. Uma taxa de satisfação inferior neste item pode indicar que o GPP precisa desenvolver mais medidas de bem-estar para os seus trabalhadores, investindo em programas e políticas que possam melhorar a sua qualidade de vida no trabalho. É igualmente importante avaliar e melhorar as medidas já implementadas, para se aferir se estão a responder às necessidades e expectativas dos trabalhadores, garantindo que se sentem apoiados, saudáveis e felizes no local de trabalho.

IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

**IV.3. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS” (taxa média da dimensão 72,6%)**

Esta dimensão é composta por **6 itens** que pretendem avaliar a satisfação dos trabalhadores com a forma como a organização gere e valoriza os seus recursos humanos, incluindo questões como integração de novos trabalhadores, qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento de competências e oportunidades de crescimento profissional.

O gráfico 11 evidencia a *Taxa Média de Satisfação* dos itens (colunas) que compõem a dimensão “*Satisfação Com A Gestão Dos Recursos Humanos*”, bem como o *Grau Médio de Satisfação da Dimensão* (linha), resultado da média aritmética das taxas de cada um dos itens.

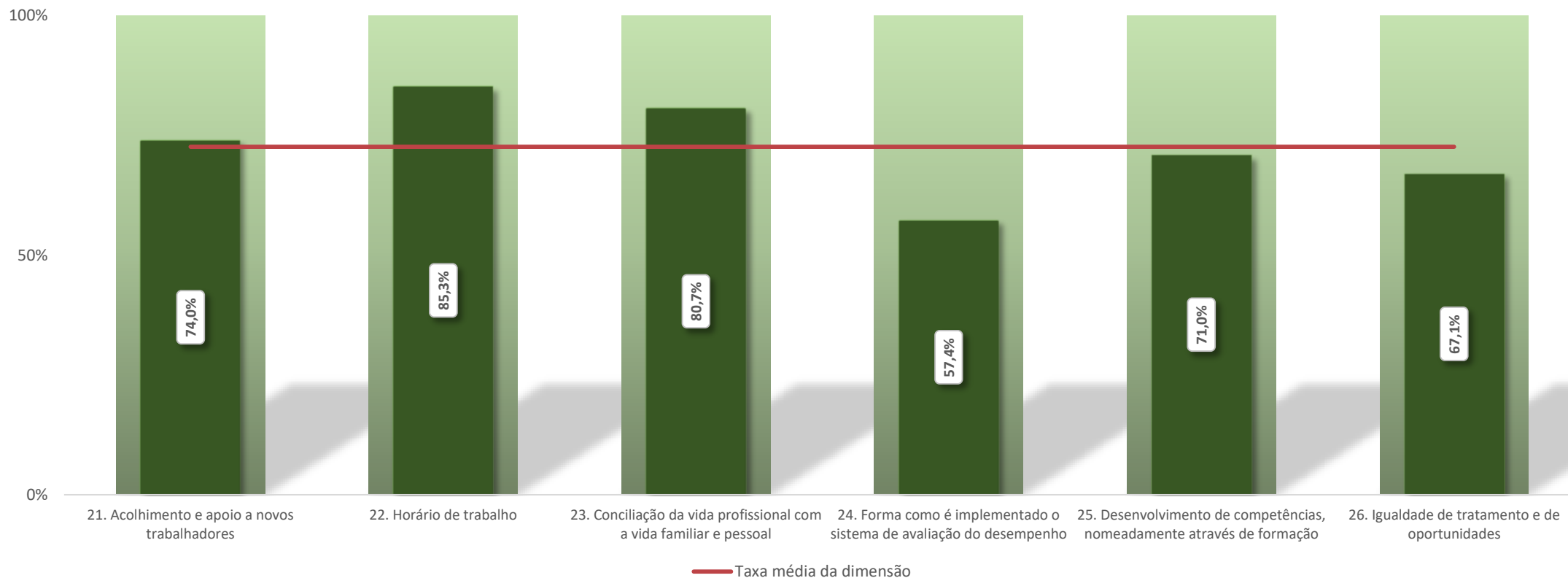


Gráfico 11 – Taxa de satisfação na dimensão “Satisfação Com A Gestão Dos Recursos Humanos”



## IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

## IV.3. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS” (taxa média da dimensão 72,6%)

Verifica-se que os itens que apresentam uma Taxa média de satisfação mais elevada nesta dimensão foram:

- **Item 22:** “Horário de trabalho”, com **85,3%** de satisfação;
- **Item 23:** “Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal”, com **80,7%** de satisfação.

De facto, o “Horário de Trabalho” foi o item que teve maior taxa de satisfação a nível global, seguido da satisfação com o “Espaço de Refeição” (81,6)% e da “Conciliação” (80,7%).

Esses dois itens estão relacionados, visto o horário de trabalho ter um impacto significativo na conciliação entre a vida profissional e pessoal. Se um trabalhador tem um horário de trabalho flexível ou adaptado às suas necessidades pessoais, é mais fácil conciliar as suas responsabilidades profissionais com a vida familiar e pessoal. Por outro lado, se um trabalhador tiver um horário de trabalho inflexível ou pouco adaptável, pode ser mais difícil conciliar essas duas esferas da sua vida, o que pode afetar a sua satisfação com a gestão de recursos humanos do organismo.

Os itens desta dimensão que obtiveram valores médios mais baixos, foram:

- **Item 24:** “Forma como é implementado o sistema de avaliação do desempenho”, com **57,4%** de satisfação;
- **Item 26:** “Igualdade de tratamento e de oportunidades”, com **67,1%** de satisfação;

É também nesta dimensão que se encontra o item com menor taxa de satisfação, com 57,4%. É importante que a organização avalie a forma como o SIADAP está a ser implementado e se considere fazer mudanças para melhorar a satisfação dos trabalhadores com esse processo.

Por exemplo, pode ser necessário fornecer mais formação e apoio aos trabalhadores para que compreendam como o sistema funciona e o que é esperado deles, ou ainda rever a forma como são definidos os objetivos e indicadores de desempenho, de forma a que sintam que estão a ser avaliados de forma clara, justa e transparente.

Da mesma forma, o resultado verificado ao item 26 pode indicar que os trabalhadores sentem que não há igualdade de oportunidades no GPP, seja em termos de desenvolvimento da carreira, reconhecimento do trabalho ou remuneração. Isso pode vir a gerar desmotivação e insatisfação entre os trabalhadores.

IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

IV.4. DIMENSÃO “MOTIVAÇÃO PESSOAL” (taxa média da dimensão 78,35%)

Esta dimensão é composta por **5 itens** que pretendem avaliar a motivação dos trabalhadores em relação à aprendizagem e desenvolvimento, trabalho em equipa, contribuição para a melhoria da organização, participação em ações de formação e envolvimento em projetos de responsabilidade social.

O gráfico 12 evidencia a Taxa Média de Satisfação dos itens (colunas) que compõem a dimensão “*Motivação Pessoal*”, bem como o Grau Médio de Satisfação da Dimensão (linha), resultado da média aritmética das taxas de cada um dos itens.

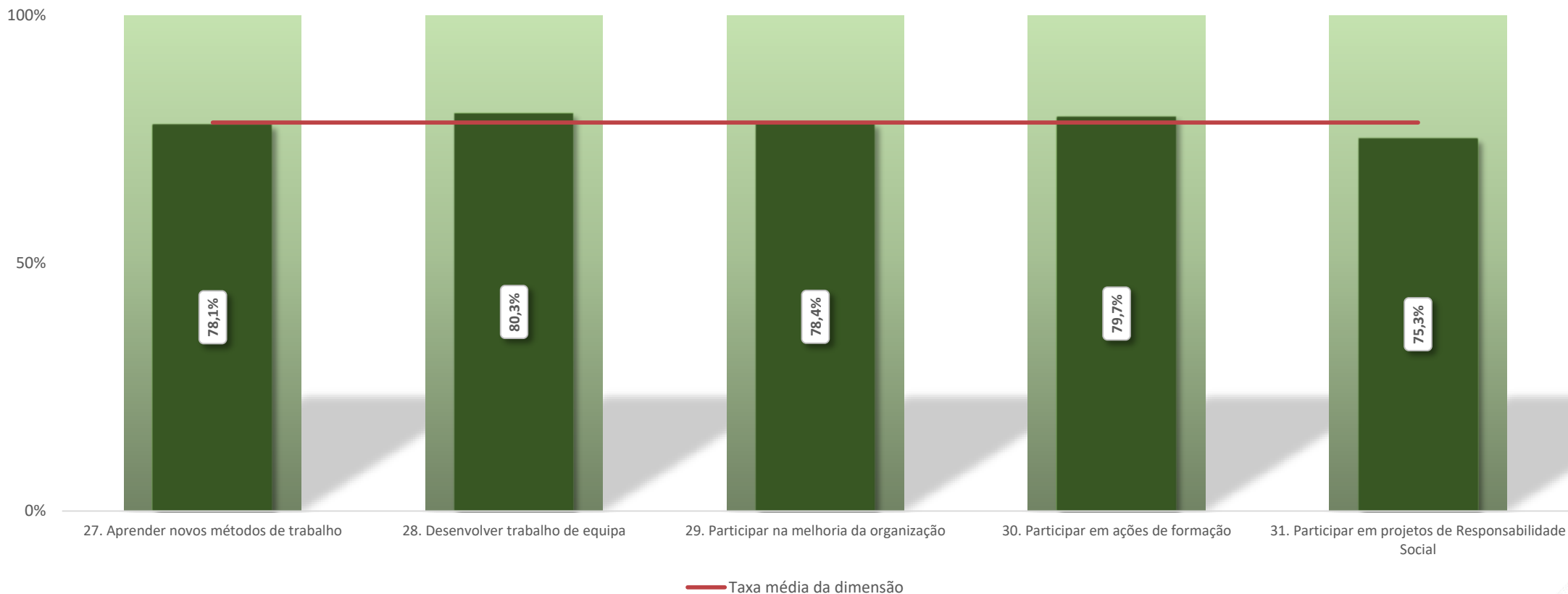


Gráfico 12 – Taxa de satisfação na dimensão “*Motivação Pessoal*”





## IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

## IV.4. DIMENSÃO “MOTIVAÇÃO PESSOAL” (taxa média da dimensão 78,35%)

Verifica-se que esta foi a dimensão que teve valores médios mais elevados entre todas as dimensões avaliadas. O item que, em termos médios, os trabalhadores identificaram com maior motivação foi:

- **Item 28:** “Desenvolver trabalho em equipa”, com **80,3%** de motivação.

O trabalho em equipa pode ser um fator motivador para muitos trabalhadores, pois permite a troca de experiências, ideias e conhecimentos, além de contribuir para a melhoria do clima organizacional e para o alcance de objetivos comuns.

O item que obteve o valor médio mais baixo, nesta dimensão, mais ainda assim bastante elevado em relação às restantes dimensões foi:

- **Item 31:** “Participar em projetos de Responsabilidade Social”, com **75,3%** de motivação.

Este resultado não sendo negativo ficou abaixo da média da dimensão. Seria interessante entender melhor as razões por trás deste resultado para, eventualmente, se corrigir com ações mais específicas.

IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

**IV.5. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM A LIDERANÇA INTERMÉDIA” (taxa média da dimensão 74,50%)**

Esta dimensão é composta por **11 itens** que pretendem avaliar a satisfação dos trabalhadores com a liderança intermédia, sendo composta por vários itens que descrevem comportamentos e atitudes que se espera que as chefias diretas adotem em relação aos seus subordinados.

O gráfico 13 evidencia a *Taxa Média de Satisfação* dos itens (colunas) que compõem a dimensão “*Satisfação com a Liderança Intermédia*”, bem como o *Grau Médio de Satisfação da Dimensão* (linha), resultado da média aritmética das taxas de cada um dos itens.

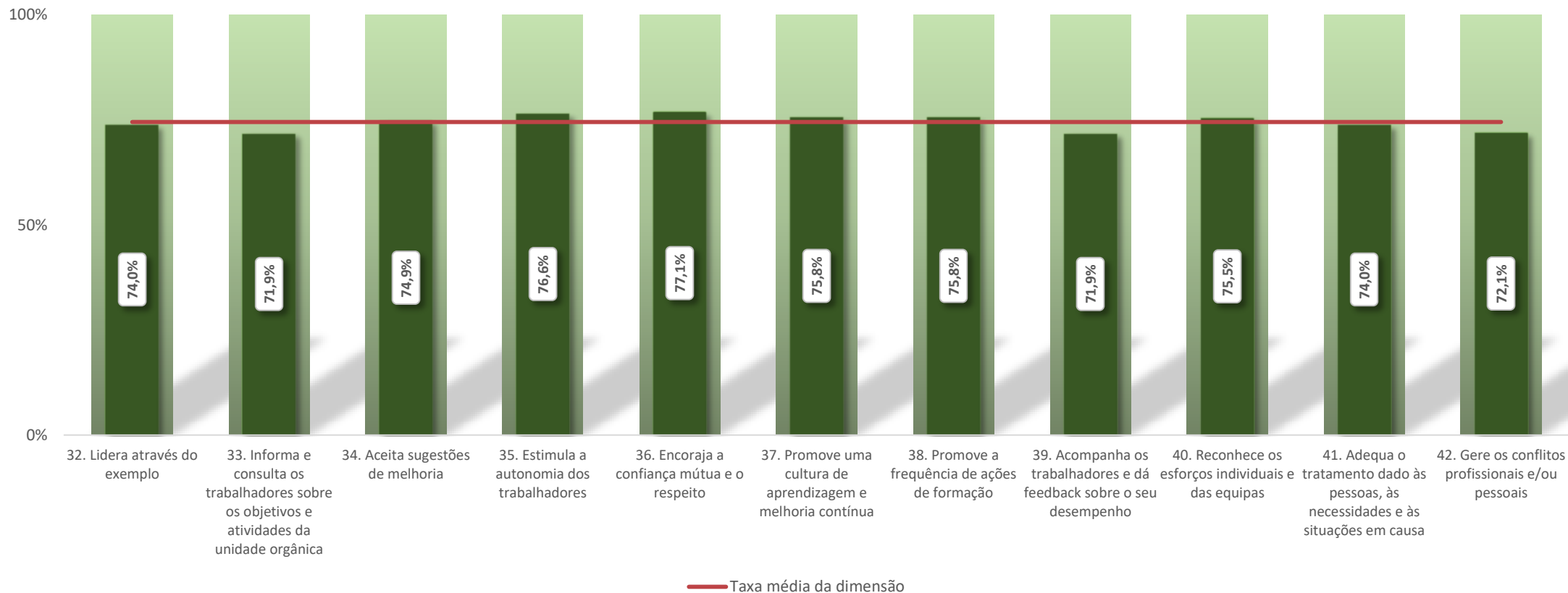


Gráfico 13 – Taxa de satisfação na dimensão “Satisfação com a Liderança Intermédia”



## IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

## IV.5. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM A LIDERANÇA INTERMÉDIA” (taxa média da dimensão 74,50%)

Para manter as taxas de satisfação elevadas nesta dimensão, é importante que a liderança intermédia mantenha uma postura de exemplo, estimule a autonomia dos trabalhadores e reconheça o esforço individual e coletivo. É também importante que sejam tomadas medidas para melhorar a forma como a liderança intermédia acompanha os trabalhadores e dá *feedback* sobre o seu desempenho, bem como para gerir os conflitos profissionais e pessoais de forma eficaz e justa.

Verifica-se que os itens que apresentam uma Taxa média de satisfação mais elevada foram:

- **Item 36:** “*Encoraja a confiança mútua e o respeito*”, com **77,1%** de satisfação;
- **Item 35:** “*Estimula a autonomia dos trabalhadores*”, com **76,6%** de satisfação.

Verifica-se que os trabalhadores percebem que a liderança intermédia encoraja a autonomia e promove a confiança e o respeito mútuo. Isso pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais saudável e motivador, no qual os trabalhadores se sentem valorizados e confiantes para tomar decisões e contribuir com suas ideias. Manter essa abordagem e promover a comunicação aberta e transparente com os trabalhadores pode ajudar a melhorar ainda mais a satisfação com a liderança intermédia.

Os itens que obtiveram valores médios mais baixos, associam-se à comunicação e informação:

- **Item 33:** “*Informa e consulta os trabalhadores sobre os objetivos e atividades da unidade orgânica*”, com **71,9%** de satisfação;
- **Item 39:** “*Acompanha os trabalhadores e dá feedback sobre o seu desempenho*”, com **71,9%** de satisfação.

Isto pode sugerir que os trabalhadores podem sentir falta de comunicação clara e transparência em relação aos objetivos e atividades da unidade orgânica, além de *feedback* adequado sobre o seu desempenho. É importante que a liderança intermédia preste atenção a estes resultados e procure melhorias nestas áreas, promovendo uma comunicação mais efetiva e um *feedback* mais construtivo.

IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

**IV.6. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM A LIDERANÇA DE TOPO” (taxa média da dimensão 69,29%)**

Esta dimensão é composta por **10 itens** que pretendem avaliar a perceção dos trabalhadores acerca da liderança de topo do GPP. Os itens avaliados incluem a capacidade de planear e organização, inovação e modernização da organização, comunicação clara, promoção de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua, delegação de responsabilidades e reconhecimento dos esforços individuais e em equipa.

O gráfico 14 evidencia a *Taxa Média de Satisfação* dos itens (colunas) que compõem a dimensão “*Satisfação com a Liderança De Topo*”, bem como o *Grau Médio de Satisfação da Dimensão* (linha), resultado da média aritmética das taxas de cada um dos itens.

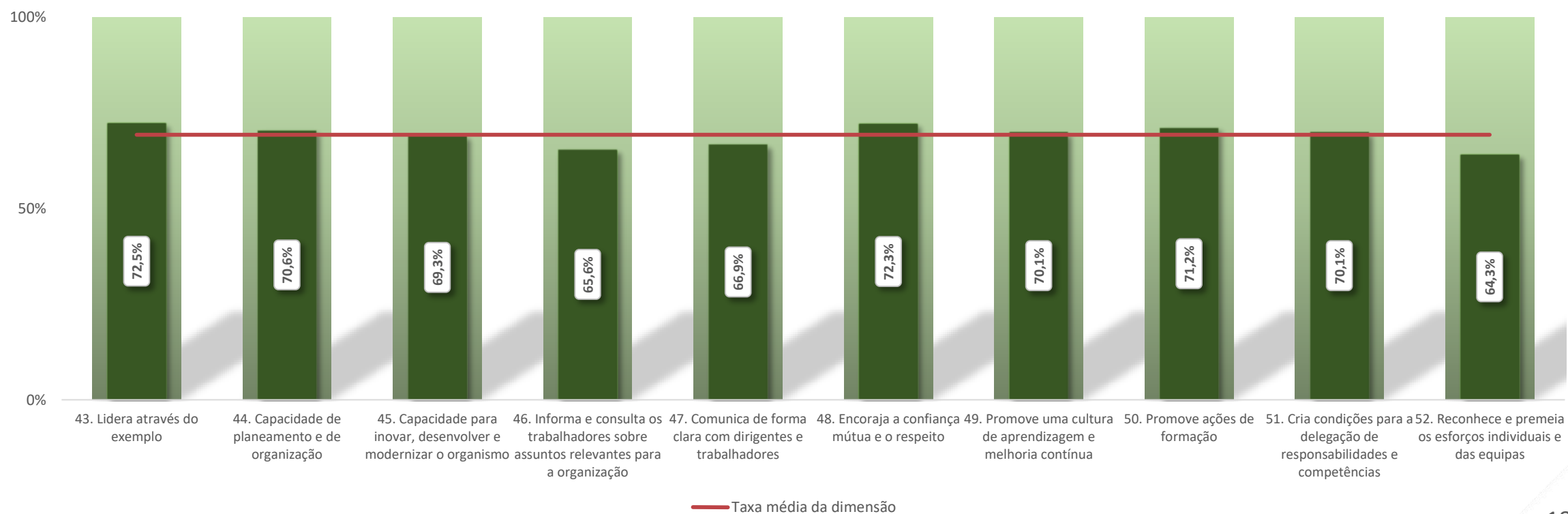


Gráfico 14 – Taxa de satisfação na dimensão “Satisfação com a Liderança De Topo”



## IV | RESULTADOS POR DIMENSÃO

## IV.6. DIMENSÃO “SATISFAÇÃO COM A LIDERANÇA DE TOPO” (taxa média da dimensão 69,29%)

Verifica-se que os itens que apresentam uma Taxa média de satisfação mais elevada foram:

- **Item 43:** “*Lidera através do exemplo*”, com **72,5%** de satisfação;
- **Item 48:** “*Encoraja a confiança mútua e o respeito*”, com **72,3%** de satisfação.

Estes resultados podem indicar que os trabalhadores avaliam positivamente a liderança de topo da organização, considerando que os líderes demonstram um comportamento exemplar e incentivam a criação de um ambiente de trabalho de confiança e de respeito. Estes são fatores importantes para manter os trabalhadores motivados e satisfeitos com a organização em que trabalham. Além disso, é uma boa indicação de que a cultura de aprendizagem e melhoria contínua é valorizada na organização, já que o item “*Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua*” também recebeu um índice de satisfação relativamente alto (70,1%).

Os itens que obtiveram valores médios mais baixos foram:

- **Item 52:** “*Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas*”, com **64,3%** de satisfação;
- **Item 46:** “*Informa e consulta os trabalhadores sobre assuntos relevantes para a organização*”, com **65,6%** de satisfação.

Isto pode sugerir que os trabalhadores não se sentem suficientemente reconhecidos e recompensados pelo seu trabalho individual e/ou em equipa. Além disso, parece haver a perceção de uma falta de comunicação e transparência da liderança de topo em relação aos assuntos relevantes para a organização, o que pode causar desconforto e desmotivação nos trabalhadores. Estes resultados podem indicar a necessidade de melhorias na comunicação e na forma como são reconhecidos e premiados os esforços dos trabalhadores.

## VI | CONCLUSÕES

Os 77 trabalhadores que responderam de forma completa (taxa de participação 42,31%) a este inquérito, evidenciaram uma taxa de satisfação, em trabalhar no GPP, muito positiva (média de 73,07% de satisfação).

As médias de satisfação variaram de 60,61% (Item 6: “Envolvimento dos trabalhadores na definição da estratégia do GPP”) e os 85,28% (Item 22: “Horário de Trabalho”).

As duas dimensões que se diferenciam positivamente, com resultados de satisfação acima da média global (73,07%) são “Motivação pessoal” (78,35%) e “Satisfação com as Condições de Trabalho” (76,60%), sendo que as duas dimensões onde os trabalhadores são mais críticos são “Satisfação Global com a Organização” (68,61%) e “Satisfação com a Liderança de Topo” (69,29%).



**Tendo em conta os resultados apurados sugerem-se, enquanto propostas de melhoria, as seguintes ações:**

- Reforçar a comunicação e consulta aos trabalhadores sobre assuntos relevantes para a organização, tanto pela liderança intermédia como pela liderança de topo.
- Promover a participação em projetos de responsabilidade social e torná-los mais visíveis aos trabalhadores.
- Melhorar a forma como é implementado o sistema de avaliação do desempenho, incluindo a realização de *feedbacks* mais regulares e a criação de oportunidades para o desenvolvimento de competências.
- Criar mais oportunidades para a participação em ações de formação, principalmente no que diz respeito à aprendizagem de novos métodos de trabalho.
- Reforçar a promoção de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua, através da implementação de práticas de gestão do conhecimento e da partilha de boas práticas.
- Criar mais incentivos e reconhecimentos aos esforços individuais e das equipas.
- Aumentar a transparência e a clareza na definição de objetivos e atividades da unidade orgânica.
- Desenvolver programas de acolhimento e apoio aos novos trabalhadores.
- Acompanhar mais de perto e regularmente os trabalhadores e dar-lhes *feedback* sobre o seu desempenho, principalmente por parte da liderança intermédia.

## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

INQUÉRITO DE SATISFAÇÃO INTERNA 2022 GPP

### DIREÇÃO

Diretor-Geral: Eduardo Diniz

Subdiretor-Geral: Bruno Dimas

Subdiretora-Geral: Susana Barradas

### EDITOR

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral

Ministério da Agricultura e Alimentação

Praça do Comércio, 1149 - 010 Lisboa, PORTUGAL

Telefone: (+ 351) 213 234 600

Linha de Informação: (+ 351) 213 234 749

E-mail: [gpp@gpp.pt](mailto:gpp@gpp.pt)

Website: [www.gpp.pt](http://www.gpp.pt)

### COORDENAÇÃO

Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

### ELABORAÇÃO

Divisão de Desenvolvimento Organizacional | Equipa SIADAP 1: SIADAP1@gpp.pt

### CAPA

Divisão de Acompanhamento de Políticas e Comunicação

Direção de Serviços de Comunicação e Informática

ABRIL 2023