

PROJETO

POR UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL



Centro Juvenil S. José

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	2
2.	OBJETIVOS	3
2.1.	Objetivo Estratégico.....	3
2.2.	Objetivos Específicos	3
3.	AVALIAÇÃO / DIAGNÓSTICO.....	3
4.	PLANO DE AÇÃO.....	8
	CALENDARIZAÇÃO.....	9
	AVALIAÇÃO	10

1. INTRODUÇÃO

É sabido que, atualmente, as empresas/organizações/instituições dependem de trabalhadores que se envolvam e entusiasmem com o trabalho, gerando ideias criativas e inovadoras, em prol de um serviço de qualidade prestado junto dos seus destinatários. Contudo, para que os trabalhadores o consigam fazer, é fulcral que se encontrem num estado de bem-estar e satisfação no local de trabalho.

Neste sentido, o Centro Juvenil de S. José aposta na conceção de um projeto de transformação do ambiente de trabalho num ambiente mais saudável, garantindo assim que este seja um local onde os trabalhadores se sentem bem e para onde querem vir diariamente. Este projeto prevê a implementação de ações que permitirão aumentar não só o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, mas também a sua produtividade, e reforçar as relações interpessoais, tornando o Centro Juvenil de S. José num ambiente melhor para todos.

O presente documento pretende assumir um papel orientador neste processo de transformação, espelhando detalhadamente os seus objetivos, etapas, ações e atividades desenvolvidas e resultados alcançados.

Em suma, com a conceção e implementação do projeto *Por um Ambiente de Trabalho Saudável*, o Centro Juvenil de S. José ambiciona fazer a diferença junto de quem por si passa. Se os trabalhadores desta Instituição centenária se encontrarem com elevados níveis de bem-estar e satisfação, provavelmente, o mesmo acontecerá com os seus destinatários de intervenção: as crianças e jovens, as famílias e demais comunidade.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

- Zelar e garantir o bem-estar e a satisfação dos recursos humanos do CJSJ

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 90% dos trabalhadores participam no diagnóstico do ambiente de trabalho
- 70% das ações definidas são implementadas
- 60% dos trabalhadores participam nas ações definidas
- 50% dos trabalhadores percebem uma melhoria no ambiente de trabalho
- 78% dos trabalhadores mostram-se satisfeitos com o CJSJ

3. AVALIAÇÃO / DIAGNÓSTICO

A avaliação diagnóstica constitui uma das fases mais importantes para qualquer projeto ou plano de intervenção, pois permite-nos conhecer e perceber melhor o ponto de partida para uma intervenção mais direcionada e assertiva, junto dos destinatários.

3.1. METODOLOGIA E INSTRUMENTOS

Para esta avaliação foi utilizado o seguinte instrumento:

- Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COSPOQ-II).*

O COSPOQ-II é uma ferramenta/método internacionalmente aceite para avaliação dos riscos psicossociais e do seu impacto na saúde e bem-estar do trabalhador, e pretende assumir-se como um incentivo ao desenvolvimento das boas práticas neste contexto. O questionário avalia 29 dimensões, através de 76 questões respondidas numa escala do tipo *likert* de 5 pontos (1 – Nunca/Quase Nunca, 2 – Raramente, 3 – Às Vezes, 4 – Frequentemente, 5 – Sempre), à exceção de uma pergunta, onde os itens são avaliados numa escala distinta (1 – Deficitária, 2 – Razoável, 3 – Boa, 4 – Muito Boa, 5 - Excelente). Este questionário contempla ainda uma questão aberta.

O COSPOQ-II foi aplicado aos trabalhadores de todas as respostas sociais e económicas da Instituição.

De seguida são apresentados os resultados da avaliação efetuada.

3.2. RESULTADOS COPSOQ-II

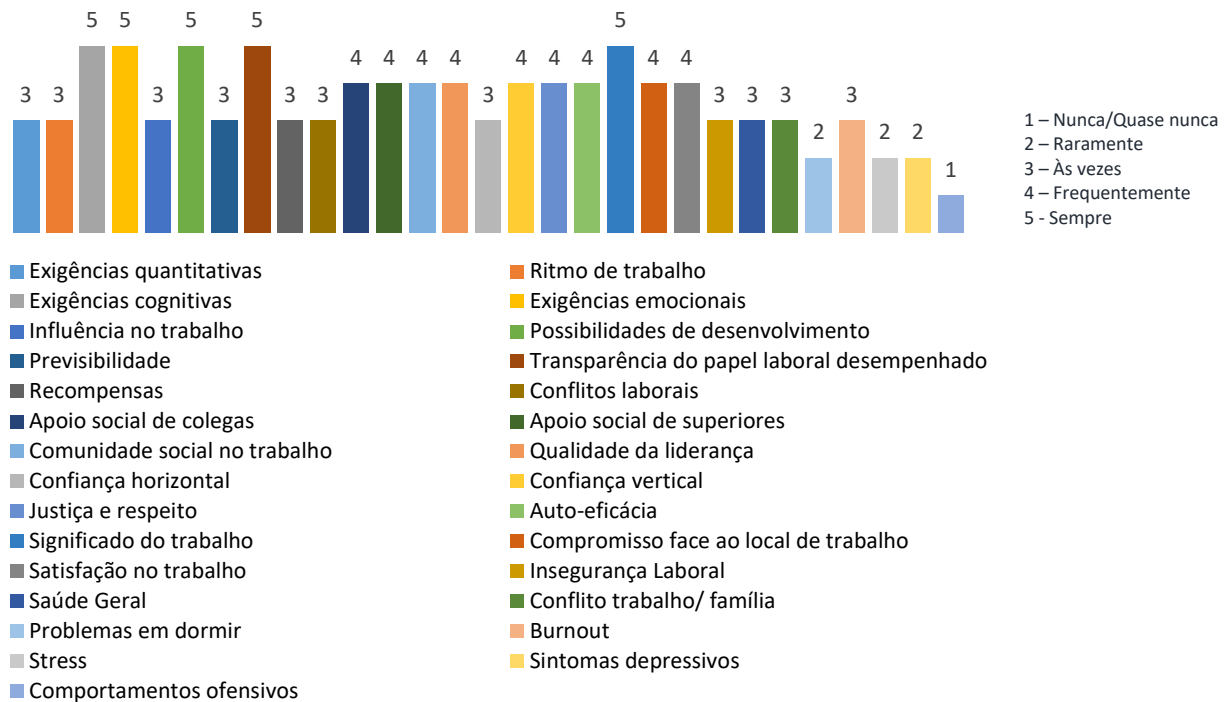


Gráfico 1 - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)

O **gráfico 1** apresenta os resultados obtidos através da aplicação do COPSOQ-II, na qual participaram 27 trabalhadores do CJSJ, de um universo de 30 trabalhadores.

Através da análise do gráfico podemos verificar que os trabalhadores às vezes (3) percecionam exigências quantitativas (p.e., horas extra, carga de trabalho) e um ritmo de trabalho acelerado. Por outro lado, estão sempre (5) a percecionar exigências cognitivas (p.e., atenção constante, proposta de novas ideias) e exigências emocionais. É possível também verificar que existe um conjunto de fatores positivos que são percecionados frequentemente (4), tais como: apoio social de colegas (p.e., ajuda e apoio, partilha de problemas), apoio social de superiores (p.e., ajuda e apoio, *feedback* do trabalho e desempenho), comunidade social no trabalho (p.e., ambiente de trabalho positivo, cooperação), qualidade da liderança (p.e., oportunidades de desenvolvimento, planeamento do trabalho, resolução de conflitos), confiança vertical (p.e., confiança das chefias nos seus trabalhadores, confiança nas informações transmitidas pela chefia), justiça e respeito (p.e., distribuição equitativa de tarefas, resolução de conflitos, sugestões dos trabalhadores), autoeficácia (p.e., capacidade de resolução de problemas, atingir objetivos) bem como o compromisso face ao trabalho e a satisfação no mesmo. Podemos verificar que os trabalhadores estão sempre (5) a percecionar uma possibilidade de desenvolvimento (p.e., iniciativa, aprendizagem), uma transparência do papel laboral desempenhado (p.e., objetivos claros, responsabilidades) e o significado

do trabalho (p.e., importância, motivação e envolvimento). Salientar ainda que os trabalhadores nunca (1) perceberam comportamentos ofensivos.

Ressaltar que existem um conjunto de fatores que, de modo geral, foram percebidos apenas às vezes (3) pelos trabalhadores, mas que carecem de atenção. Assim, os participantes percebem ter influência no seu trabalho às vezes (p.e., escolha das pessoas com quem trabalham, quantidade de trabalho, tipo de tarefas), previsibilidade, recompensas (p.e., respeito das chefias, tratamento justo das chefias), conflitos laborais (p.e., acordo em decisões, fazer coisas que não concorda ou considera desnecessário), confiança horizontal (p.e., confiança, partilha de informação), a insegurança laboral (p.e. preocupação em ficar desempregado) e conflitos trabalho/família (p.e., desgaste que afeta a vida pessoal, exigência de muito tempo, família e amigos consideram que trabalha muito). Em termos de indicadores de saúde, os trabalhadores percebem a sua saúde, no geral, como boa (3), referindo que raramente (2) percebem sintomas depressivos, problemas em dormir e *stress*, embora por vezes (3) percebam *burnout* (p.e., exaustão física e emocional).

A tabela abaixo resume os principais resultados, sendo que os indicadores a verde são os que representam fatores protetores, enquanto os indicadores a amarelo e vermelho carecem de maior atenção.

<p>Possibilidade de desenvolvimento</p> <p>Transparência</p> <p>Apoio social dos colegas</p> <p>Apoio social dos superiores</p> <p>Comunidade social no trabalho</p> <p>Qualidade da liderança</p> <p>Confiança vertical</p> <p>Justiça e respeito</p> <p>Compromisso face ao local de trabalho</p> <p>Satisfação laboral</p> <p>Autoeficácia</p> <p>Saúde geral</p> <p>Problemas em dormir</p> <p>Significado do trabalho</p> <p>Stress</p> <p>Sintomas depressivos</p> <p>Comportamentos ofensivos</p>	<p>Exigências quantitativas</p> <p>Ritmo de trabalho</p> <p>Influência no seu trabalho</p> <p>Previsibilidade</p> <p>Recompensas</p> <p>Conflitos laborais</p> <p>Confiança horizontal</p> <p>Insegurança laboral</p> <p>Conflitos trabalho/família</p> <p>Burnout</p>	<p>Exigências cognitivas</p> <p>Exigências emocionais</p>
---	--	---

Tabela 1 - Quadro resumo dos indicadores

Através da comparação dos resultados obtidos no diagnóstico e na avaliação é possível verificar que em ambos nunca (1) foram percebidos comportamentos ofensivos. Verificou-se também que houve retrocesso ao nível das exigências quantitativas onde os trabalhadores no pré-teste raramente (2) perceberam essas exigências, passando para algumas vezes (3) no pós-teste. No caso das exigências cognitivas e emocionais verifica-se que os trabalhadores as têm percebido sempre (5), no pós-teste, enquanto no pré-teste apenas às vezes (3) e frequentemente (4) as perceberam, respetivamente. Verifica-se ainda que a recompensa tem sido apenas percebida às vezes (3) no pós-teste, mas no pré-teste eram percebidas frequentemente (4). A previsibilidade era percebida frequentemente no pré-teste (4) e passou a ser percebida às vezes (3) no pós-teste.

Houve também algumas melhorias, como no caso da possibilidade de desenvolvimento, da transparência do papel laboral desempenhado e do significado do trabalho, que no pré-teste eram percecionados frequentemente (4) e no pós-teste foram sempre (5) percecionados. Outras melhorias verificaram-se ainda no apoio social dos colegas e superiores, na justiça e respeito, no compromisso face ao local de trabalho e a satisfação no trabalho, que no pré-teste apenas eram percecionados algumas vezes (3) e no pós-teste foram frequentemente (4) percecionados. Verifica-se ainda que a insegurança no trabalho também sofreu melhorias, uma vez que no pré-teste eram percecionadas frequentemente (4) e no pós-teste apenas foram percecionadas algumas vezes (3). É ainda possível verificar que os problemas em dormir e o stress foram raramente (2) percecionados no pós-teste, enquanto no pré-teste eram percecionados algumas vezes (3).

Por fim, é possível verificar respostas que se mantiveram iguais em ambas as fases, como por exemplo no caso dos sintomas depressivos que foram raramente (2) percecionados, do ritmo de trabalho, da influência no trabalho e dos conflitos laborais que foram percecionados algumas vezes (3).

Concluindo, podemos verificar que existe um maior número de melhorias da fase pré-teste para o pós-teste, em contraste com o retrocesso, o que significa que o balanço no final do projeto do ano anterior foi positivo.



Centro Juvenil S. José

Por um Ambiente de Trabalho Saudável

4. PLANO DE AÇÃO

AÇÕES		RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO	CUSTOS PREVISIONAIS	OBSERVAÇÕES
Yoga		Cristina Vasconcelos	Trimestralmente	255,00€	Consultar calendarização
Pilates		D. Pilates	Trimestralmente	180,00€	Consultar calendarização
Sessões de autocuidado		Inova a Mente	Trimestralmente	0€	Consultar calendarização
Ações de formação (a definir)		Departamento de Formação	A definir	0€	As ações de formação serão definidas após diagnóstico das necessidades formativas.
Ceia de Natal		Trabalhadores CJSJ	Dezembro	1200,00€	-----
Plano de Incentivos	Oferta Páscoa	Equipa PATS	05/04/2023	600,00€	-----
	Oferta Natal	Equipa PATS	22/12/2023	700,00€	-----
	Convívio anual de trabalhadores	Equipa PATS	01/07/2023	1.800,00€	45€/pessoa
	Dispensa do dia de trabalho que coincida com o dia de aniversário do trabalhador	Chefias CJSJ	-----	0€	-----
Pequeno-almoço convívio mensal		Equipa PATS	Mensal	0€	Consultar calendarização. Custos a dividir pelos colaboradores, e ação a realizar-se nos dias das aulas de Yoga e Pilates, e das sessões de autocuidado.
Acordo Consultas de Psicologia		Inova a Mente Instituto Clínico APsi-UMinho	Ao longo do ano	0€	-----

TOTAL

4.735,00€

Centro Juvenil de São José

Rua D. Domingos da Silva Gonçalves. 4810-439 Guimarães

CALENDARIZAÇÃO

Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
5 Oferta Páscoa	5 Sessão de Autocuidado	2 Pilates	1 Convívio de trabalhadores	4 Sessão de Autocuidado	8 Pilates	13 Yoga	10 Sessão de Autocuidado	15 Pilates
14 Yoga	5 Pequeno-almoço convívio	2 Pequeno-almoço convívio	7 Yoga	4 Pequeno-almoço convívio	8 Pequeno-almoço convívio	13 Pequeno-almoço convívio	10 Pequeno-almoço convívio	15 Pequeno-almoço convívio
14 Pequeno-almoço convívio			7 Pequeno-almoço convívio					(a definir) Ceia de Natal
								22 Oferta de Natal



Centro Juvenil S. José

Por um Ambiente de Trabalho Saudável

AVALIAÇÃO

Objetivos	Ações	Avaliação	Custos	
- 90% dos trabalhadores participam no diagnóstico do ambiente de trabalho	Aplicação de questionário: - COSPOQ-II	90 % dos trabalhadores participaram (27 num universo de 30)	Sem custos	
- 70% das ações definidas são implementadas	- Yoga - Pilates - Autocuidado - Formação - Ceia de Natal - Ofertas festivas - Convívio Anual de Trabalhadores - Dispensa dia aniversário - Pequeno-almoço convívio - Acordo consultas Psicologia	88 % das ação foram implementadas (14 das 16 ações definidas)	4548,00€	
- 60% dos trabalhadores participam nas ações definidas	Yoga + PA convívio	Abril	60% dos trabalhadores participaram (18 num universo de 30)	255,00€
		Julho	57% dos trabalhadores participaram (17 num universo de 30)	
		Outubro	53% dos trabalhadores participaram (16 num universo de 30)	
	Autocuidado + PA convívio	Maio	63% dos trabalhadores participaram (19 num universo de 30)	Sem custos
		Agosto	53% dos trabalhadores participaram (16 num universo de 30)	
		Novembro	Não se realizou por motivos inerentes ao serviço	
	Pilates + PA convívio	Junho	74% dos trabalhadores participaram (14 num universo de 19)	90,00€
		Setembro	43% dos trabalhadores participaram (13 num universo de 30)	
		Dezembro	Não se realizou por motivos inerentes ao serviço	
	Formação	Pedagogia na Infância	Término apenas em Janeiro de 2024	2.000€ (não entra nas despesas do PATS)
		Apoio a Crianças e Jovens com NEE (A1)	78% concluíram a formação (7 num universo de 9 trabalhadores inscritos)	Sem custos
		Apoio a Crianças e Jovens com NEE (A2)	91% concluíram a formação (10 num universo de 11 trabalhadores inscritos)	Sem custos
Folhas de cálculo: Excel		60% concluíram a formação (3 num universo de 5 trabalhadores inscritos)	Sem custos	
Gestão de Stress e Gestão de Conflitos (A1)		78% concluíram a formação (7 num universo de 9 trabalhadores inscritos)	Sem custos	
Gestão de Stress e Gestão de Conflitos (A2)		46% concluíram a formação (6 num universo de 13 trabalhadores inscritos)	Sem custos	

Centro Juvenil de São José

Rua D. Domingos da Silva Gonçalves. 4810-439 Guimarães

	Ceia de Natal	93% dos trabalhadores participaram	2.200€
	Convívio Anual de Trabalhadores	77% dos trabalhadores participaram	840,00€
	Dispensa dia de aniversário	-----	Sem custos
	Ofertas Festivas Páscoa	70% dos trabalhadores participaram	432,00€
	Ofertas Festivas Natal	77% dos trabalhadores participaram	731,19€
	Acordo Consultas Psicologia	-----	Sem custos
- 50% dos trabalhadores percebem uma melhoria no ambiente de trabalho	Aplicação de questionário: - Versão reduzida COSPOQ-II	75% dos trabalhadores perceberam uma melhoria	Sem custos
- 78% dos trabalhadores mostram-se satisfeitos com o CJSJ	Aplicação de questionário: - Questionário de satisfação	79% dos trabalhadores mostram-se satisfeitos	Sem custos

Guimarães, 29 de fevereiro de 2024.

As Coordenadoras do PATS

Cláudia Cruz

Dra. Cláudia Cruz

Catarina Costa

Dra. Catarina Costa

O Diretor Executivo do CJSJ

Dr. Tiago Borges