

**ESCOLA PROFISSIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL
DE MARCO DE CANAVESES**

**RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO
PESSOAL NÃO DOCENTE (PND)
ANO LETIVO 2021/2022**

JUNHO DE 2022

ÍNDICE

Introdução.....	3
I. Dados sociodemográficos	4
1.1. Caraterização dos Participantes	4
1.1.1. Situação como colaborador.....	4
1.1.2. Habilitações académicas	4
II. Satisfação geral do Pessoal Não Docente com a EPAMAC	5
2.1. Satisfação com.....	5
III. Satisfação com a Direção	7
3.1. Desempenho da Direção	7
IV. Satisfação com as condições e ambiente de trabalho	9
4.1. Ambiente, horário, recursos e condições.....	9
V. Envolvimento e motivação	11
5.1. Envolvimento na vida da escola.....	11
5.2. Estou motivado/a a.....	12
5.3. O que sinto e como sou.....	13
VI. Sugestões dos funcionários	15
6.1. Sugestões de melhoria	15
6.2. Sugestões temas	15
VII. Conclusões / Observações.....	16

Introdução

No âmbito do sistema de qualidade EQAVET e da avaliação interna, no final do ano letivo 2021/2022, foi solicitado ao Pessoal Não Docente (PND), o preenchimento do Questionário de Satisfação para aferir o grau de satisfação com os seguintes itens:

- A – Dados sociodemográficos
- B – Satisfação Global do Pessoal Não Docente com a EPAMAC
- C – Satisfação com a Direção
- D – Satisfação com as condições e ambiente de trabalho
- E – Envolvimento e motivação
- F – Sugestões de melhoria

Para o efeito de avaliação da satisfação foram utilizadas no questionário escalas de *Likert* de 4 pontos, bem como escalas intensidade que variaram de 0 a 5 e de 0 a 10 graus.

De seguida, sumariamos os resultados dos questionários que será alvo de apresentação e discussão no Conselho Geral e no Conselho Pedagógico no início do próximo ano letivo 2022/2023, para consensualização e definição de ações de melhoria.

I. Dados sociodemográficos

1.1. Caracterização dos Participantes

1.1.1. Situação como colaborador

Número de Respostas ao Questionário – 14, num universo de 24 funcionários

Situação: Assistente operacional – 10; Assistente técnico – 4

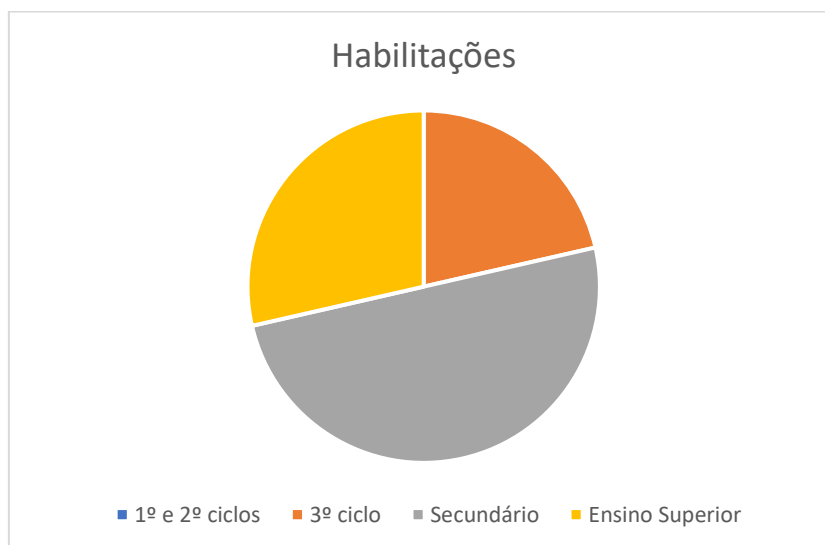


1.1.2. Habilitações académicas

3º ciclo – 3

Secundário – 7

Ensino superior – 4

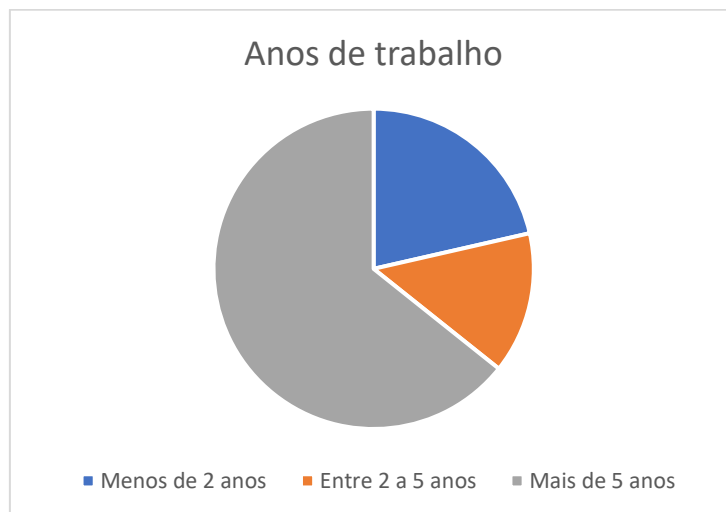


Há Quantos anos exerce funções nesta escola?

Menos de 2 anos – 3

Entre 2 e 5 anos – 2

Mais de 5 anos – 9

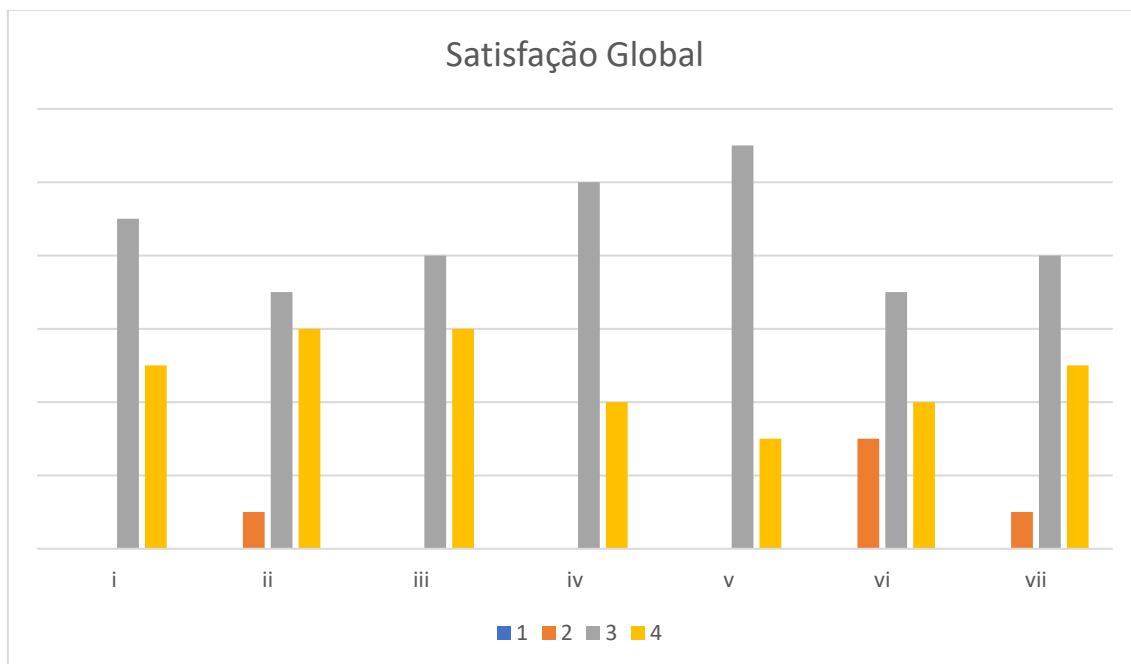


II. Satisfação geral do Pessoal Não Docente com a EPAMAC

2.1. Satisfação com...

**1 - Muito Insatisfeito/a; 2 - Mais ou Menos Insatisfeito/a; 3 - Mais ou Menos Satisfeito/a;
4 - Muito Satisfeito/a.**

Satisfação com....	1	2	3	4
i. Imagem da escola	0	0	9	5
ii. Missão e objetivos	0	1	7	6
iii. Papel da escola na comunidade envolvente	0	0	8	6
iv. Responsabilidade social da escola (ações voluntárias da escola que atuam em benefício do seu público interno e externo. Ex.: ações voltadas para o benefício do meio ambiente)	0	0	10	4
v. Oportunidades criadas pela escola para desenvolver novas competências	0	0	11	3
vi. As regras de disciplina desta escola	0	3	7	4
vii. Desempenho global da escola	0	1	8	5



Discussão de resultados:

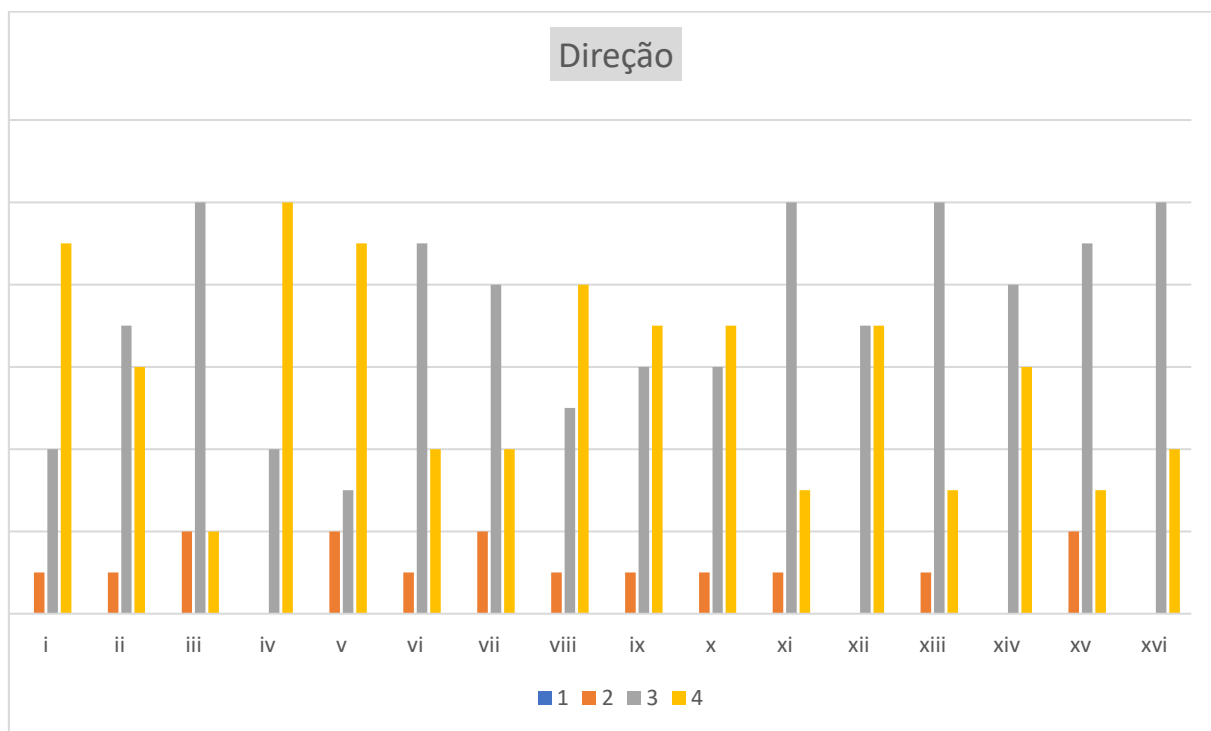
- Os resultados obtidos nas dimensões de satisfação avaliadas foram **bastante satisfatórios**, atendendo na maioria das respostas a escala de satisfação situa-se sobretudo entre os níveis 3 e 4 e que na soma de ambos, registamos sempre uma **percentagem acima dos 78% de satisfação**.

III. Satisfação com a Direção

3.1. Desempenho da Direção

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Desempenho da Direção	1	2	3	4
i. A Direção comunica de forma eficaz (transmite uma mensagem com clareza, utilizando os mais diversos tipos de canais de comunicação para isso)	0	1	4	9
ii. Disponibiliza mecanismos de diálogo com o PND	0	1	7	6
iii. Consulta o PND relativamente às mudanças que pensa implementar no local de trabalho	0	2	10	2
iv. Demonstra aptidão para conduzir a organização (pensamento estratégico, estabelecer objetivos, mobilizar recursos, monitorizar projetos...)	0	0	4	10
v. Informa com uma linguagem clara os objetivos individuais e partilhados que são esperados	0	2	3	9
vi. Considera os perfis de cada um na distribuição de cargos	0	1	9	4
vii. Demonstra empenho no processo de mudança	0	2	8	4
viii. Aceita críticas construtivas e sugestões de melhoria	0	1	5	8
ix. Toma as medidas necessárias para que não haja incidentes com os alunos	0	1	6	7
x. Tem a capacidade de mobilizar os agentes educativos com o intuito de atingir um objetivo comum	0	1	6	7
xi. Trata todos de forma justa e igualitária	0	1	10	3
xii. Encoraja a confiança mútua e o respeito	0	0	7	7
xiii. Está atenta aos problemas do pessoal não docente	0	1	10	3
xiv. Gere os conflitos/desafios que surgem na escola com sensibilidade e senso de justiça	0	0	8	6
xv. Estimula a iniciativa das pessoas	0	2	9	3
xii. Reconhece os esforços individuais e os do grupo	0	0	10	4



Justificações dadas pelos funcionários que selecionaram os níveis mais baixos da escala de satisfação 1 ou 2:

Nas questões iii, vi, e xv, com a cotação de 2, o inquirido apresentou a seguinte justificação: “Deveria avaliar antes de distribuir as funções, qual a preferência e aptidão para que cada funcionário está mais vocacionado”.

Outro dos inquéritos cotou algumas questões com 2, mas não refere qualquer justificação.

Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de **Desempenho da Direção** foram **muito satisfatórios**, tendo em conta que a maioria dos funcionários situou a sua resposta nos **níveis 3 e 4**. Em todos os pontos a soma dos níveis 3 e 4 excede os 80% de satisfação.

IV. Satisfação com as condições e ambiente de trabalho

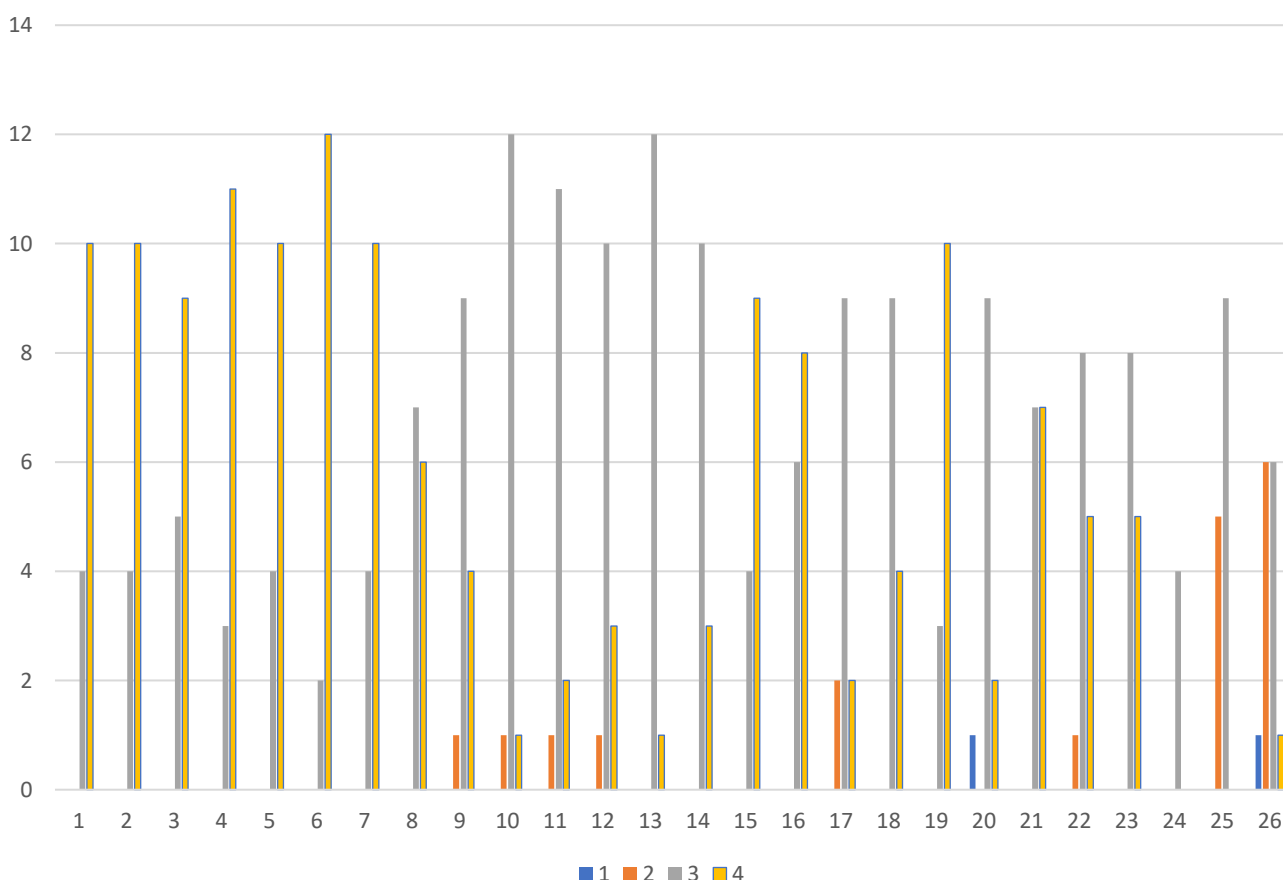
4.1. Ambiente, horário, recursos e condições

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Satisfação com....	1	2	3	4
i. Ambiente de trabalho (calmo, agradável, produtivo e positivo)	0	0	4	10
ii. A relação entre colegas	0	0	4	10
iii. A relação com os professores	0	0	5	9
iv. A relação com o/a coordenador/a	0	0	3	11
v. A relação com os alunos	0	0	4	10
vi. Horário de trabalho	0	0	2	12
vii. Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e de saúde	0	0	4	10
viii. Igualdade de tratamento	0	0	7	6
ix. Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais	0	1	9	4
x. Igualdade de oportunidade nos processos de promoção (na carreira)	0	1	12	1
xi. Recursos existentes para o desempenho do meu cargo	0	1	11	2
xii. O ambiente físico do meu local de trabalho	0	1	10	3
xiii. Condições da secretaria (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	0	12	1
xiv. Condições cantina da escola (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	0	10	3
xv. Condições da reprografia (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	0	4	9
xvi. Condições do bar (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	0	6	8
xvii. Condições das casas de banho (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	2	9	2

xviii.	Condições das salas de aula e/ou gabinete (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	0	9	4
xix.	O funcionamento da cantina e do bar da escola	0	0	3	10
xx.	Segurança da escola	1	0	9	2
xxi.	Resposta a situações de primeiros socorros	0	0	7	7
xxii.	Carga de trabalho	0	1	8	5
xxiii.	Funções que desempenho	0	0	8	5
xxiv.	Vínculo contratual (oferece segurança profissional)	0	0	4	9
xxv.	Meu vencimento	0	5	9	0
xxvi.	Oportunidades de subir na carreira	1	6	6	1

Satisfação com as condições e ambiente de trabalho



Justificações dadas pelos funcionários que selecionaram os níveis mais baixos da escala de satisfação 1 ou 2:

- *“Falta de vigilância durante o dia e o recinto não está fechado com porteiro”*
- *“Nunca chego a subir na carreira”*
- *“Casa de banho do pessoal docente e não docente não tem condições, deveria ser renovada.”*
- *“A carga de trabalho deveria ser redistribuída.”*
- *“Os espaços físicos da escola são reduzidos”*
- *“O meu vencimento está estagnado”*
- *“A progressão na carreira não é viável no nosso posto”*

Discussão de resultados:

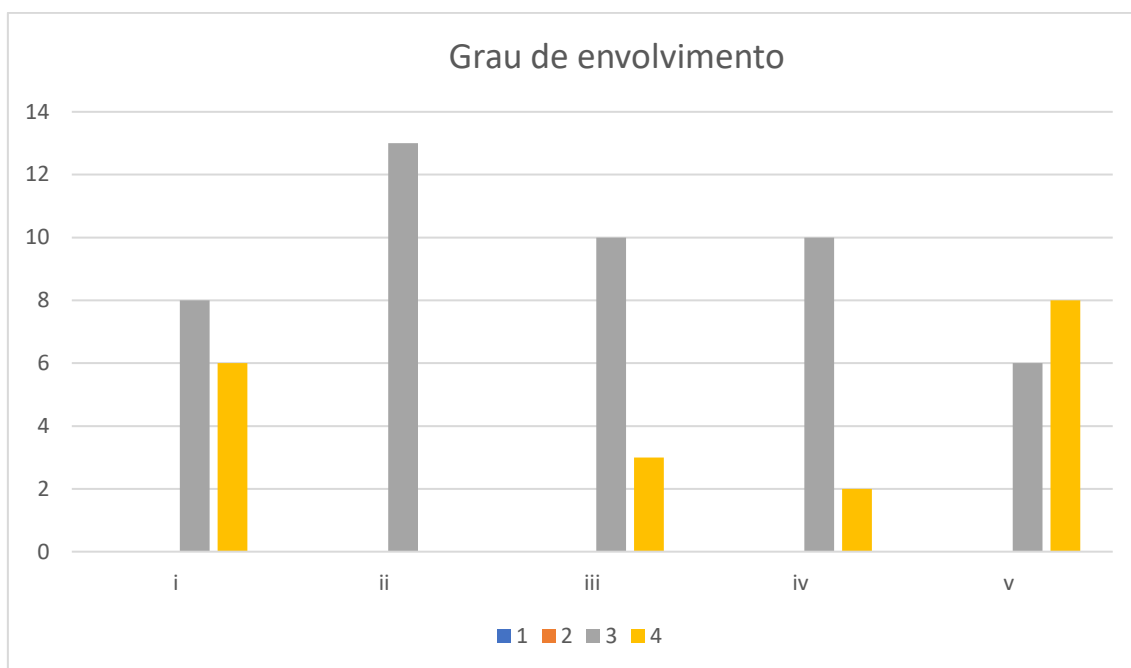
- Mais de 80% dos funcionários situa a sua escala de satisfação entre os níveis 3 e 4, sendo de salientar a referência à necessidade de melhoria das instalações, principalmente das casas de banho.
- Uma outra situação negativa (1) refere a necessidade de melhoria na vigilância dos alunos e falta de porteiro.
- São também feitas várias referências ao vencimento, considerando-o baixo.

V. Envolvimento e motivação

5.1. Envolvimento na vida da escola

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Estou envolvido/a...	1	2	3	4
i. Na vida da escola e na sua missão	0	0	8	6
ii. Nos processos de tomada de decisão	0	0	13	0
iii. Em atividades de melhoria	0	0	10	3
iv. Na construção dos documentos estruturantes	0	0	10	2
v. Na organização das atividades da escola	0	0	6	8



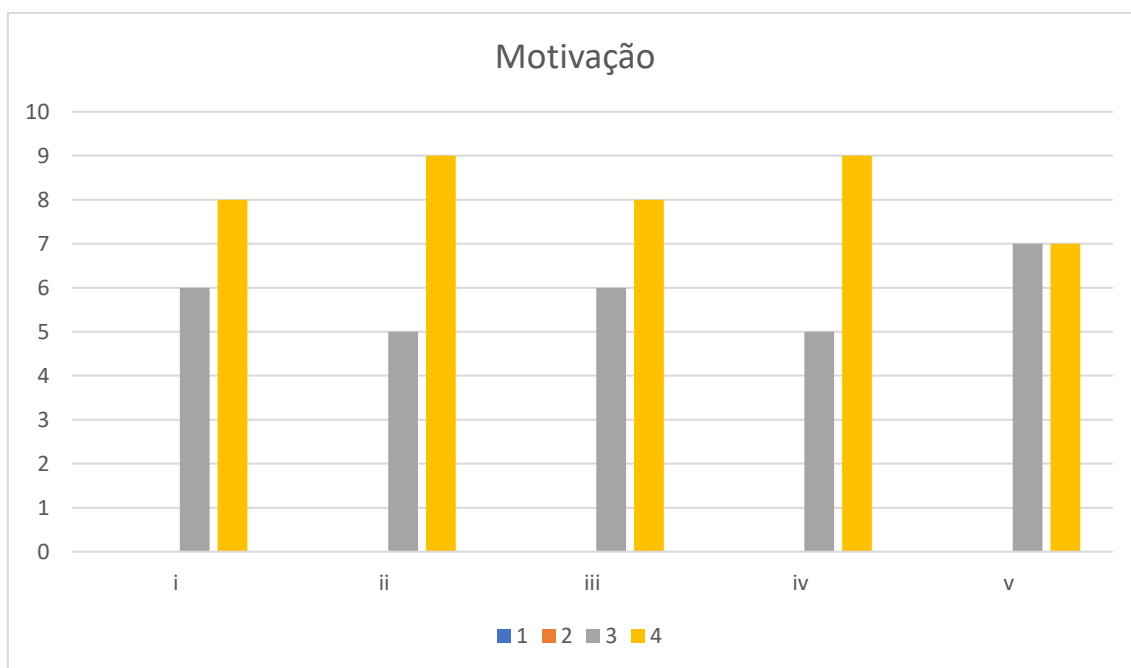
Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de satisfação avaliadas foram bastante satisfatórios, atendendo a que se situam numa escala de satisfação entre os níveis 3 e 4.

5.2. Estou motivado/a a....

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Estou motivado/a a....	1	2	3	4
i. Aprender novos métodos de trabalho	0	0	6	8
ii. Desenvolver trabalho em equipa	0	0	5	9
iii. Participar em ações de formação	0	0	6	8
iv. Participar em projetos de mudança	0	0	5	9
v. Sugerir melhorias	0	0	7	7



Discussão de resultados:

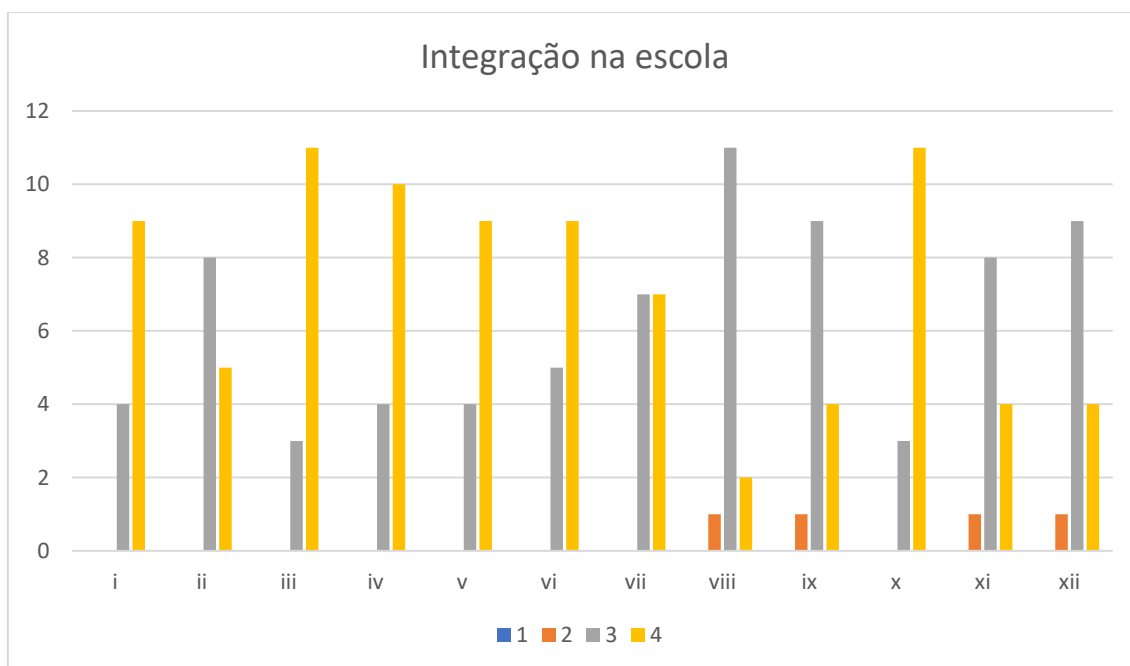
- Os resultados obtidos na Motivação dos funcionários foram bastante satisfatórios, atendendo a que, em todas as respostas, a escala de concordância se situa nos níveis 3 e 4.

5.3. O que sinto e como sou...

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

O que sinto e como sou:	1	2	3	4
i. Sinto-me integrado/a na escola	0	0	4	9
ii. Conheço o regulamento interno da escola	0	0	8	5
iii. Sou autónomo e ativo no desempenho das minhas funções	0	0	3	11
iv. Gosto de trabalhar em equipa	0	0	4	10
v. Sinto-me com energia e com vontade de ir trabalhar	0	0	4	9
vi. Sinto-me tranquilo quando estou a trabalhar	0	0	5	9
vii. Aproveito o meu tempo livre/de lazer sem estar constantemente preocupado/a com o trabalho	0	0	7	7

viii.	Tenho informação suficiente sobre os assuntos da escola (atividades/clubes/projetos)	0	1	11	2
ix.	Sinto-me parte importante da escola	0	1	9	4
x.	Gosto de trabalhar na EPAMAC	0	0	3	11
xi.	O meu trabalho é valorizado	0	1	8	4
xii.	Sinto-me positivo/a, com esperança no futuro e na minha carreira	0	1	9	4



Discussão de resultados:

- Obtivemos quatro respostas no nível 2, considerando menos positivos os pontos relativos à informação sobre os assuntos da escola, não se sentir parte importante da escola, não sentir a valorização do seu trabalho e não se sentir positivo ou com esperança no futuro quanto à carreira.
- Os resultados obtidos na dimensão socio emocional avaliada foram satisfatórios, atendendo a que praticamente todas as respostas se situam entre os níveis 3 e 4.

Podemos concluir que quase todos os funcionários gostam *de trabalhar na EPAMAC e se sentem com energia e vontade de trabalhar.*

VI. Sugestões dos funcionários

6.1. Sugestões de melhoria

Registe aqui 2/3 sugestões de melhoria que, na sua opinião, seriam importantes para o sucesso da escola, garantindo a sua qualidade.

“Ter conhecimento de quantos alunos almoçam e jantam.”

“Sala de convívio dos alunos, um gimnodesportivo.”

“Sala do pessoal não docente.”

“Avaliação de desempenho PND.”

“Casas de banho professores e funcionários.”

“Espaço coberto para os alunos.”

“Para o bem-estar do funcionário seria importante ter uma sala de convívio, um pavilhão para os alunos praticarem educação física e mais espaços cobertos para os alunos poderem socializar nos intervalos.”

“Ter conhecimento antecipadamente do número de alunos que almoçam diariamente.”

“Não entrar na escola carros dos alunos.”

“Cartão escolar”

“Vigilância durante o dia.”

“Desenvolver o autoconhecimento (pessoal docente e não docente)”

“Definir metas e objetivos profissionais”

“Exercer proatividade”

6.2. Sugestões temas

Quais os temas importantes para o seu desempenho profissional/formação que gostava de ver abordados no início do ano.

“Primeiros socorros.”

“Higiene e segurança no trabalho.”

“Avaliação de desempenho PND.”

“Mediação de conflitos.”

“Formação de cozinha.”

“Noções de trabalho em equipa.”

“Avaliação de desempenho -SIADAP”

“determinar ações que possibilitem o desenvolvimento de novas competências”

VII. Conclusões / Observações

Analisando os resultados verificamos que os itens que os funcionários se encontram menos satisfeitos são os seguintes:

Espaços de trabalho menos adaptados e a necessitarem de renovação.

Vencimentos relativamente baixos.

Necessidades de formação na sua área específica de trabalho.

Falta de uma sala de pessoal.

Em relação aos aspetos mais positivos que os funcionários mais referiram foram:

Sentem-se bem na escola.

Estão motivados para trabalhar

Estão integrados na comunidade escolar

Estão satisfeitos com o desempenho da Direção e com a imagem da Escola

Os funcionários sentem-se felizes a trabalhar na EPAMAC, pois a escola promove um bom ambiente, boa integração, valorização e reconhecimento.

O presente relatório estará disponível em <https://www.epamac.com/eqavet/> e será alvo de análise e discussão no Conselho Geral e no Conselho Pedagógico para consensualização com os diversos stakeholders das ações de melhoria a introduzir no Plano de Ação EQAVET – Revisão e Melhoria 2022/2023.

Marco de Canaveses, junho de 2022

Relatório elaborado pela Equipa da Qualidade da EPAMAC