

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

**RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO
PESSOAL NÃO DOCENTE (PND)
ANO LETIVO 2022/2023**

Junho de 2023

ÍNDICE

Introdução	3
I. Dados sociodemográficos	4
1.1. Caracterização 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	10
4.1. Ambiente, horário, recursos e condições	10
V. Envolvimento e motivação	13
5.1. Envolvimento na vida da escola	13
5.2. Estou motivado/a a	14
5.3. O que sinto e como sou	15
VI. Sugestões dos funcionários	17
6.1. Sugestões de melhoria	17
6.2. Sugestões temas	17
VII. Conclusões / Observações	19

Introdução

No âmbito do sistema de qualidade EQAVET e da avaliação interna, no final do ano letivo 2022/2023, 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 serão alvo de apresentação e discussão no Conselho Pedagógico e no Conselho Geral, partilhados com a Equipa Consultiva do EQAVET via Email e disponibilizados na página eletrónica da Escola.

I. Dados sociodemográficos

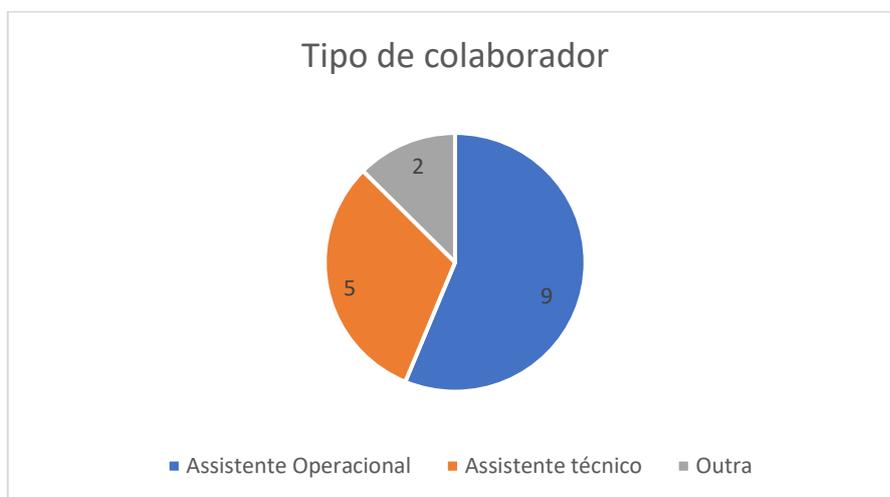
1.1. Caracterização dos Participantes

1.1.1. Situação como colaborador

Número de Respostas ao Questionário – 16, num universo de 31 funcionários

Situação: Assistente operacional – 9; Assistente técnico – 5; Outra – 2

Taxa de resposta do Pessoal Não Docente – 51,6%

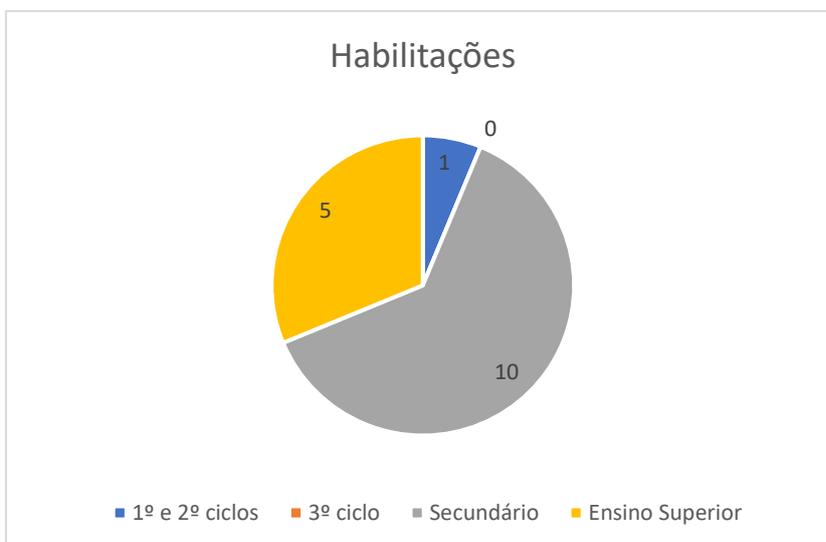


1.1.2. Habilitações académicas

1º/2º ciclos – 1

Secundário – 10

Ensino superior – 5

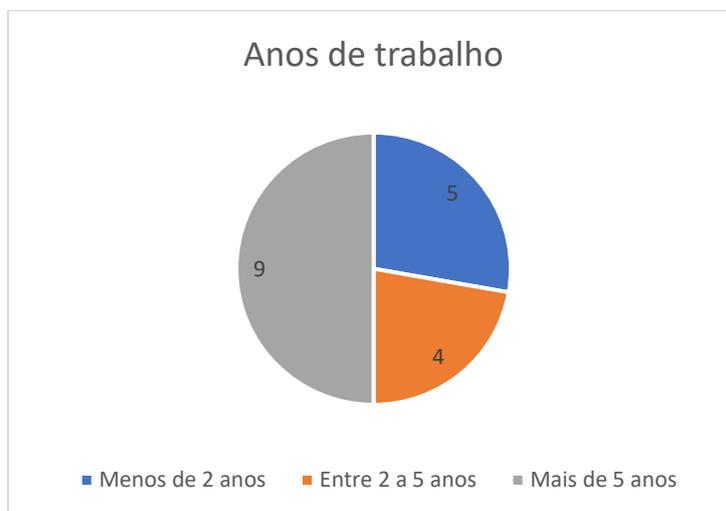


Há Quantos anos exerce funções nesta escola?

Menos de 2 anos – 5

Entre 2 e 5 anos – 4

Mais de 5 anos – 7



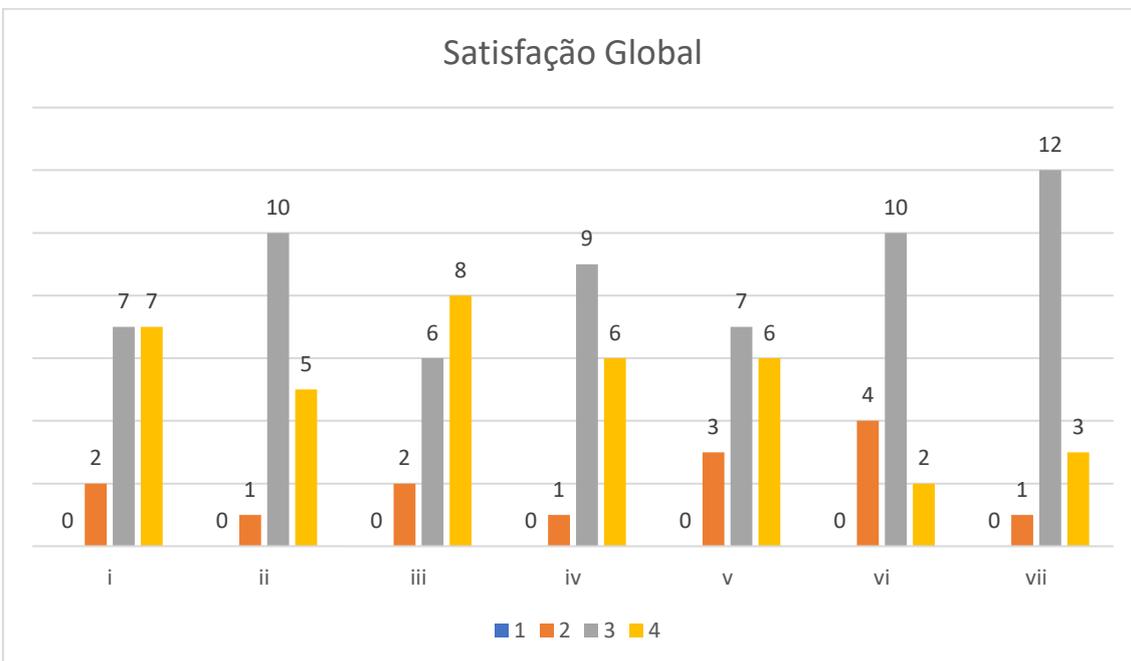
II. Satisfação geral do Pessoal Não Docente com a EPAMAC

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	2	7	7
ii. Missão e objetivos	0	1	10	5
iii. Papel da escola na comunidade envolvente	0	2	6	8
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	1	9	6
v. Oportunidades criadas pela escola para desenvolver novas competências	0	3	7	6
vi. As regras de disciplina desta escola	0	4	10	2
vii. Desempenho global da escola	0	1	12	3
TOTAIS	0	14	61	37

0,0%	12,5%	54,5%	33,0%
------	-------	-------	-------



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de satisfação avaliadas foram **bastante satisfatórios**, atendendo que na maioria das respostas a escala de satisfação situa-se sobretudo entre os níveis 3 e 4. Neste parâmetro, o pessoal não docente manifestou uma taxa de satisfação de 87,5%.

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

Perante comportamentos inadequados por parte dos alunos a suspensão não chega, os alunos ficam contentes com essa advertência.

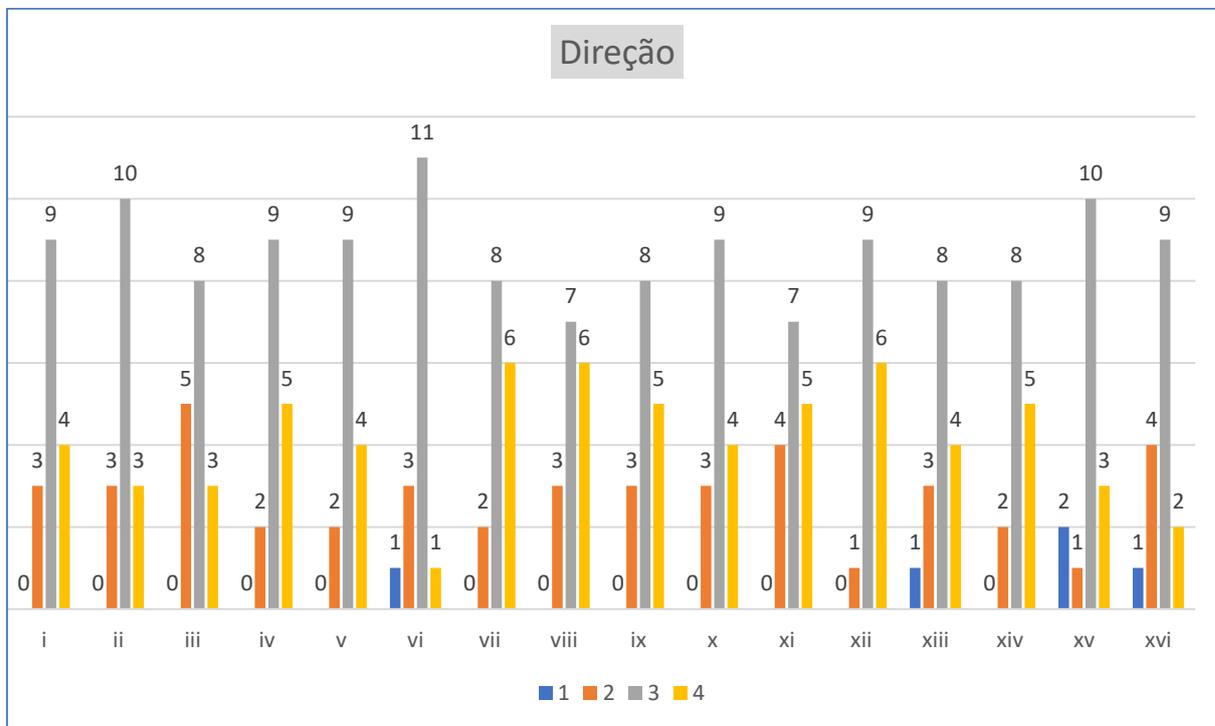
III. Satisfação com a Direção

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	3	9	4
ii. Disponibiliza mecanismos de diálogo com o PND	0	3	10	3
iii. Consulta o PND relativamente às mudanças que pensa implementar no local de trabalho	0	5	8	3
iv. Demonstra aptidão para conduzir a organização (pensamento estratégico, estabelecer objetivos, mobilizar recursos, monitorizar projetos...)	0	2	9	5
v. Informa com uma linguagem clara os objetivos individuais e partilhados que são esperados	0	2	9	4
vi. Considera os perfis de cada um na distribuição de cargos	1	3	11	1
vii. Demonstra empenho no processo de mudança	0	2	8	6
viii. Aceita críticas construtivas e sugestões de melhoria	0	3	7	6
ix. Toma as medidas necessárias para que não haja incidentes com os alunos	0	3	8	5
x. Tem a capacidade de mobilizar os agentes educativos com o intuito de atingir um objetivo comum	0	3	9	4
xi. Trata todos de forma justa e igualitária	0	4	7	5
xii. Encoraja a confiança mútua e o respeito	0	1	9	6
xiii. Está atenta aos problemas do pessoal não docente	1	3	8	4
xiv. Gere os conflitos/desafios que surgem na escola com sensibilidade e senso de justiça	0	2	8	5
xv. Estimula a iniciativa das pessoas	2	1	10	3
xvi. Reconhece os esforços individuais e os do grupo	1	4	9	2

	5	44	139	66
TOTAIS	2,0%	17,2%	54,3%	25,8%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de **Desempenho da Direção** foram **bastante satisfatórios**, tendo em conta que a maioria dos funcionários situou a sua resposta nos **níveis 3 e 4**. Neste parâmetro, o pessoal não docente manifestou uma taxa de satisfação de 80,1%.

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

Um inquirido cotou as todas as questões com 1 e 2, mas não apresentou nenhuma justificação.

Os outros inquiridos que selecionaram os níveis 1 e 2 da escala apresentaram as seguintes justificações:

“acho que não tem em conta a formação das pessoas para a distribuição dos trabalhos; também não estimula a iniciativa das pessoas uma vez que não temos autonomia para poder fazer o que achamos mais necessário na altura, temos sempre que esperar autorização dos superiores. Por vezes os esforços não são reconhecidos.”

“Acho que falta um pouco de comunicação entre direção e pessoal não docente. Se melhorarmos esse aspeto seria mais fácil atingir os objetivos comuns para a escola.”

“Na minha opinião a direção comunica os assuntos muito em cima da "hora" os outros só se sabe quando se passou ...”

“por vezes só diálogo não chega e as situações repetem-se. tem funcionários que trabalham bem outros não fazem nada. Muitas vezes existe conhecimento dos problemas de trabalho e a resolução é pouca. Não existe trabalho de equipa nesta escola.”

“É importante que a informação seja transmitida a todos e de uma forma clara, para que cada um compreenda o seu papel, função, tarefas e para que possamos juntos cumprir com os objetivos esperados. Também aumentar a escuta das necessidades do PND, não em termos de acessibilidade e disponibilidade (que existe) mas em termos daquilo que tem que ver com dar respostas efetivas a essas necessidades. A tomada de decisão relativamente a mudanças deverá ser precedida de uma maior auscultação dos principais intervenientes e sobretudo de uma maior observação participante. A par das questões da comunicação, penso que existe ainda margem para progressos no que tem que ver com a mobilização das pessoas. Um maior envolvimento naquilo que são as atividades diárias e o reforço positivo são essenciais para a manutenção de comportamentos positivos da comunidade educativa e devem por isso ser aplicados com maior frequência, para uma maior mobilização de todos. “

IV. Satisfação com as condições e ambiente de trabalho

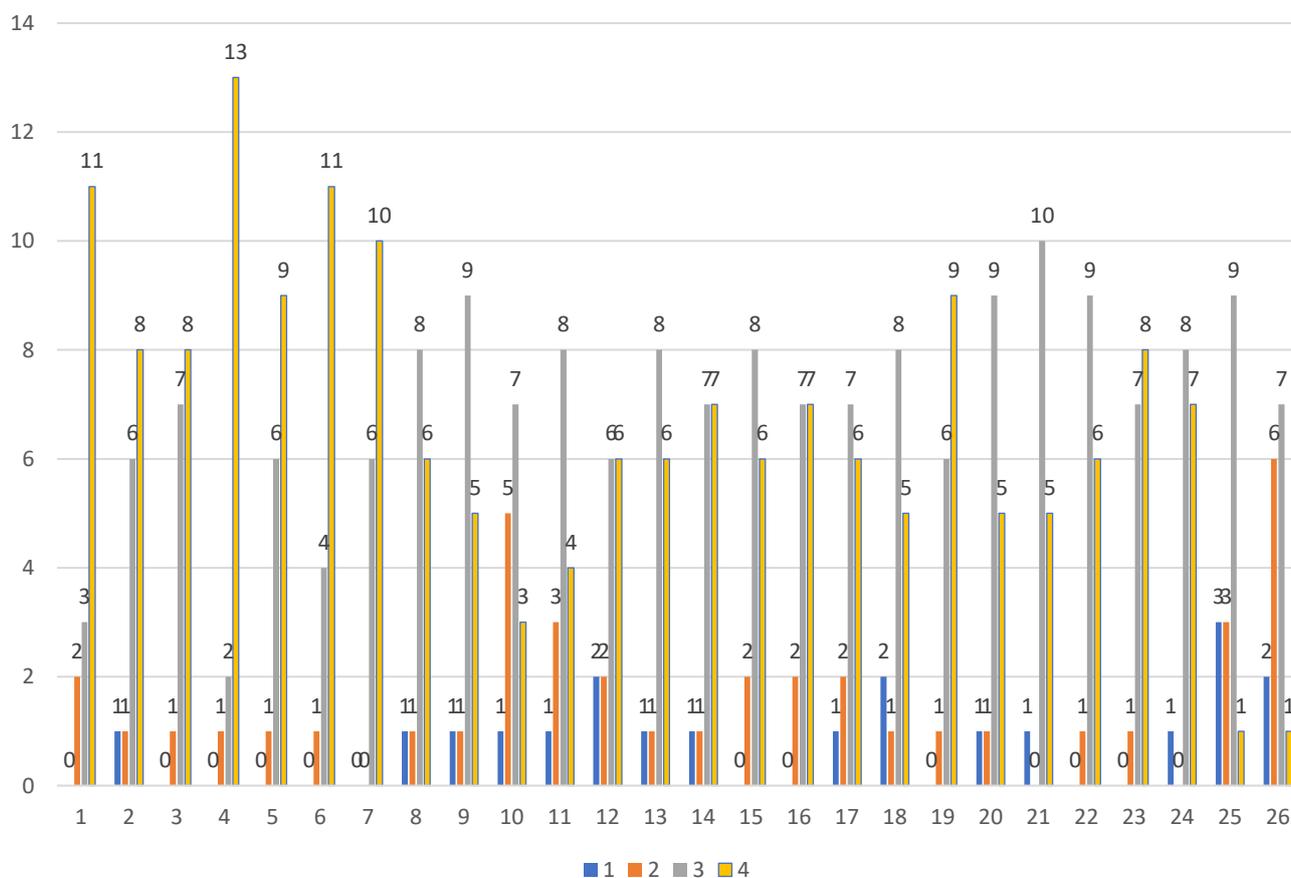
4.1. Ambiente, horário, recursos e condições

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	2	3	11
ii. A relação entre colegas	1	1	6	8
iii. A relação com os professores	0	1	7	8
iv. A relação com o/a coordenador/a	0	1	2	13
v. A relação com os alunos	0	1	6	9
vi. Horário de trabalho	0	1	4	11
vii. Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e de saúde	0	0	6	10
viii. Igualdade de tratamento	1	1	8	6
ix. Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais	1	1	9	5
x. Igualdade de oportunidade nos processos de promoção (na carreira)	1	5	7	3
xi. Recursos existentes para o desempenho do meu cargo	1	3	8	4
xii. O ambiente físico do meu local de trabalho	2	2	6	6
xiii. Condições da secretaria (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	1	1	8	6
xiv. Condições cantina da escola (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	1	1	7	7
xv. Condições da reprografia (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	2	8	6
xvi. Condições do bar (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	0	2	7	7
xvii. Condições das casas de banho (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	1	2	7	6
xviii. Condições das salas de aula e/ou gabinete (materiais, espaciais, de segurança e higiene)	2	1	8	5
xix. O funcionamento da cantina e do bar da escola	0	1	6	9

xx.	Segurança da escola	1	1	9	5
xxi.	Resposta a situações de primeiros socorros	1	0	10	5
xxii.	Carga de trabalho	0	1	9	6
xxiii.	Funções que desempenho	0	1	7	8
xxiv.	Vínculo contratual (oferece segurança profissional)	1	0	8	7
xxv.	Meu vencimento	3	3	9	1
xxvi.	Oportunidades de subir na carreira	2	6	7	1
TOTAIS		20	41	182	173
		4,8%	9,9%	43,8%	41,6%

Satisfação com as condições e ambiente de trabalho



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de **Condições e Ambiente de trabalho** foram **bastante satisfatórios**, tendo em conta que a maioria dos funcionários situou a sua resposta nos **níveis 3 e 4**. Neste parâmetro, o pessoal não docente manifestou uma taxa de satisfação de 85,4%.

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

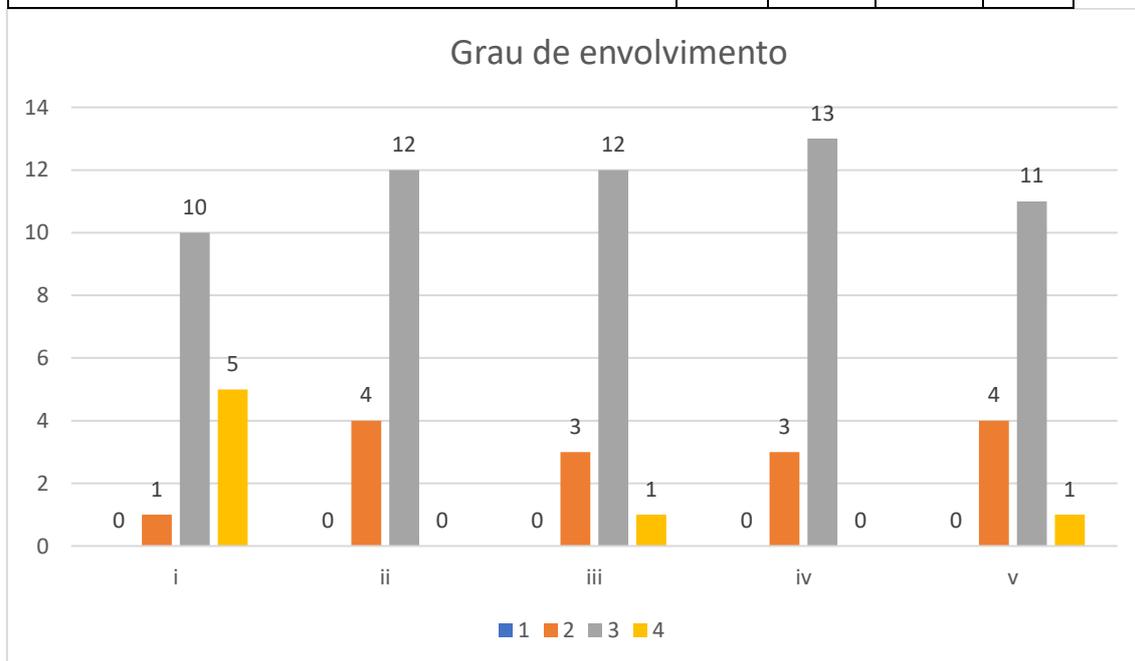
- *“As condições físicas dos espaços da escola (secretaria) fraca, o vencimento e subida da carreira está estagnada”*
- *“ Não há progressão na carreira, embora não seja culpa da Escola; o vencimento é baixo e não temos nenhum funcionário com formação em primeiros socorros.”*
- *“No bar e na cantina deveria ter melhores condições. Não vejo nenhuma oportunidade de subir na carreira.”*
- *“Ambiente de trabalho fraco, relação com os colegas fraco, felizmente não com todos. Não tenho conhecimento das minhas avaliações, não conheço a existência da SIADAP na escola, pouca segurança na escola, qualquer pessoa entra aqui.”*
- *“Os recursos existentes poderão ser melhorados, quer em termos de materiais psicopedagógicos quer em termos de ambiente físico do espaço de trabalho. O espaço de trabalho não reúne atualmente condições térmicas e de humidade adequadas, questão que é exacerbada no período de inverno. O vínculo contratual não permite progressão na carreira, nem oferece segurança profissional, embora a atual Direção tenha vindo a reunir esforços no sentido de que a carreira esteja mais protegida através da recondução e aumento de horário contratual disponibilizado.”*

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	1	10	5
ii. Nos processos de tomada de decisão	0	4	12	0
iii. Em atividades de melhoria	0	3	12	1
iv. Na construção dos documentos estruturantes	0	3	13	0
v. Na organização das atividades da escola	0	4	11	1
TOTAIS	0	15	58	7
	0,0%	18,8%	72,5%	8,8%



Discussão de resultados:

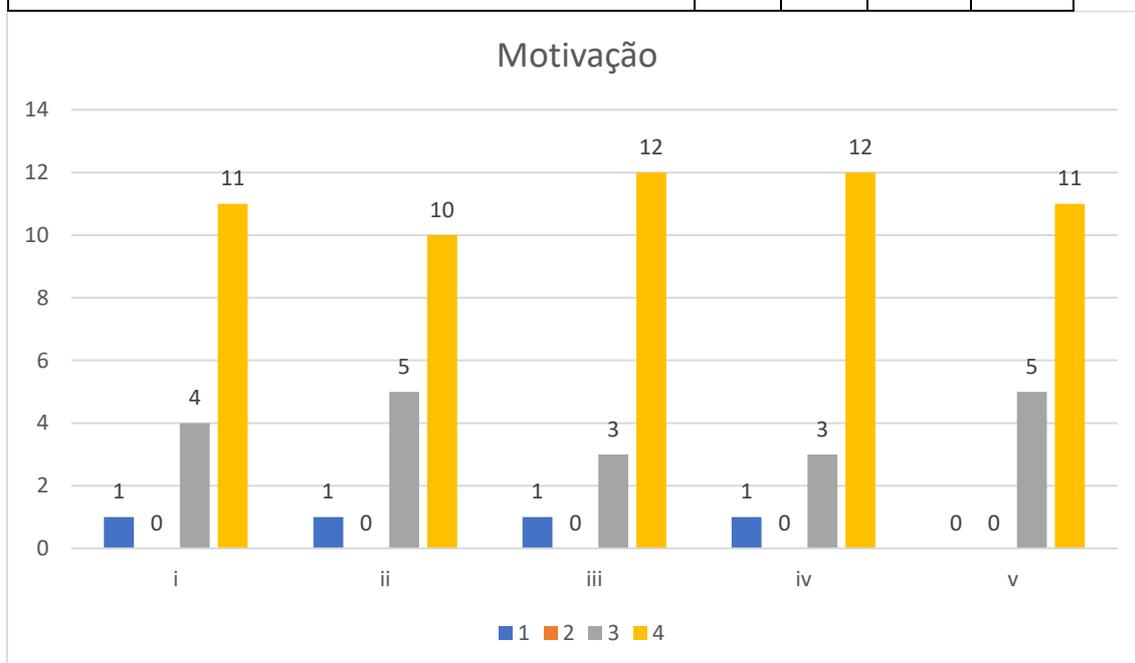
- Os resultados obtidos nas dimensões de Grau de Envolvimento com a Escola foram bastante satisfatórios, tendo em conta que a maioria dos funcionários situou a sua

resposta nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, o pessoal não docente manifestou uma taxa de satisfação de 81,3%.

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	1	0	4	11
ii. Desenvolver trabalho em equipa	1	0	5	10
iii. Participar em ações de formação	1	0	3	12
iv. Participar em projetos de mudança	1	0	3	12
v. Sugerir melhorias	0	0	5	11
TOTAIS	4	0	20	56
	5,0%	0,0%	25,0%	70,0%



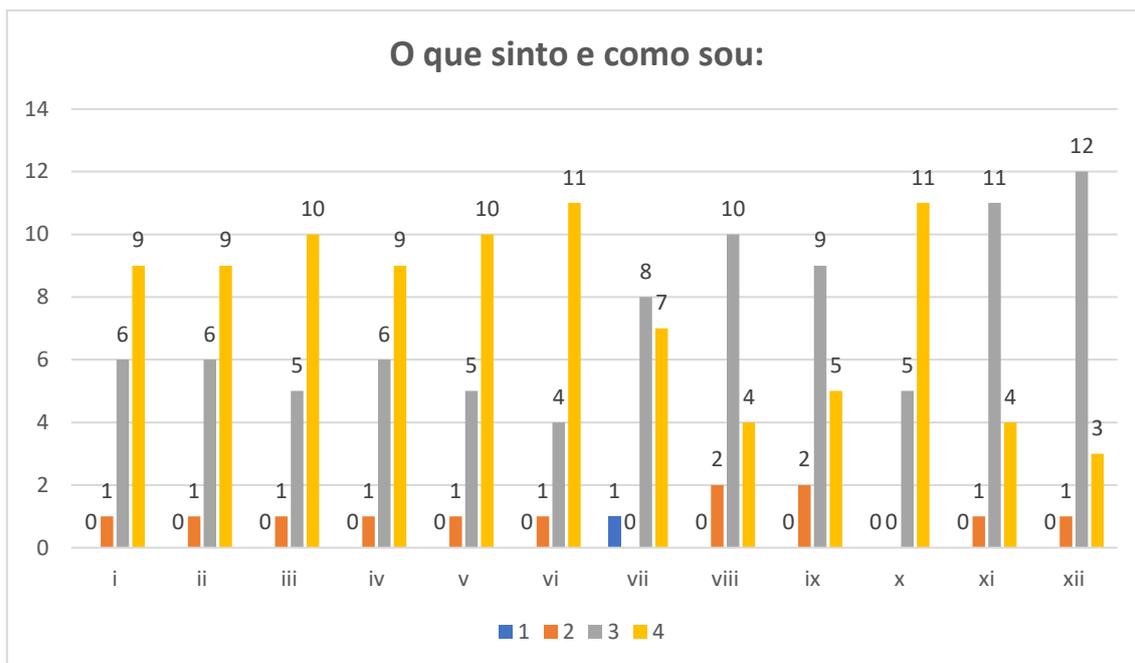
Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos no tema “Motivação” foram bastante satisfatórios, atendendo a que apenas um inquirido situou as suas respostas no nível 1 ou 2 tendo os restantes respondido com níveis 3 e 4. Neste parâmetro, o pessoal não docente manifestou uma taxa de satisfação de 95%.

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	1	6	9
ii. Conheço o regulamento interno da escola	0	1	6	9
iii. Sou autónomo e ativo no desempenho das minhas funções	0	1	5	10
iv. Gosto de trabalhar em equipa	0	1	6	9
v. Sinto-me com energia e com vontade de ir trabalhar	0	1	5	10
vi. Sinto-me tranquilo quando estou a trabalhar	0	1	4	11
vii. Aproveito o meu tempo livre/de lazer sem estar constantemente preocupado/a com o trabalho	1	0	8	7
viii. Tenho informação suficiente sobre os assuntos da escola <small>(atividades/clubes/projetos)</small>	0	2	10	4
ix. Sinto-me parte importante da escola	0	2	9	5
x. Gosto de trabalhar na EPAMAC	0	0	5	11
xi. O meu trabalho é valorizado	0	1	11	4
xii. Sinto-me positivo/a, com esperança no futuro e na minha carreira	0	1	12	3
TOTAIS	1	12	87	92
	0,5%	6,3%	45,3%	47,9%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de “O que sinto e como sou...” foram bastante satisfatórios, tendo em conta que a maioria dos funcionários situou a sua resposta nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, o pessoal não docente manifestou uma taxa de satisfação de 93,2%.
- As questões relacionadas com “a informação sobre os assuntos da escola” e “não se sentir parte importante da escola” são as que têm mais respostas com nível 2.
- É importante salientar que na questão x - “Gosto de trabalhar na EPAMAC” não há respostas de nível 1 ou 2, ou seja, podemos concluir que todos gostam de trabalhar na EPAMAC!

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

- Acho que as atividades os funcionários deviriam saber mais cedo, e talvez poderiam pedir a opinião?
- Nos eventos acho pouca organização, existe erros que se repete.

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.

Sala de convívio para os alunos

Criar espaços de convívio, cobertos para os alunos

Investir num espaço recreativo para os alunos poderem conviver. Haver uma sala de convívio para o pessoal não docente, assim como novas casas de banho.

Melhorar espaços físicos, espaços cobertos e mais casas de banho

Mais formações relacionadas com a minha função, mais diálogo entre direção e equipa no sentido de melhorar a envolvência dos alunos

Gostaria de voltar a sugerir a criação de um espaço para venda dos produtos produzidos na escola, há muito desperdício de alimentos na escola. Precisávamos com urgência de uma sala do pessoal onde possamos fazer as nossas refeições e descansar um pouco na nossa pausa de almoço;

1-No que se refere às funções de cada Assistente Operacional sugeria mais rotatividade nos serviços da escola entre pessoas que possuem as mesmas capacidades para os diferentes tipos de trabalho.

2-Trabalhos "pesados" deveriam ser melhor remunerados/recompensados.

3-Os horários deveriam ser ajustados e melhor distribuídos por todos, de forma a proporcionarem uma maior igualdade de direitos para todos

4-Oferecer equipamentos de trabalho adequados e apropriados para cada função.

Pôr os alunos e as suas necessidades em primeiro lugar; Maior comunicação entre direção e pessoal não docente; Existir maior espírito de equipa.

Mais comunicação com os assistentes operacionais.

Mais presença da direção no terreno, mais vedação na escola, os alunos não poderem circular com carros no espaço inteiros.

Trabalho de equipa eficaz

Mais atividades divulgadas na comunidade

Esta é uma escola cheia de potencialidades e carregada de talentos nas mais variadas funções. É importante apostar em dinâmicas que permitam maior união e interajuda entre diferentes funções e papéis. Apostar cada vez mais em estratégias de comunicação internas e externas claras e de proximidade. A escola é feita de pessoas e são elas que garantem o seu sucesso e qualidade.

Controlar a entrada/saída de alunos durante o período de aulas.

6.2. Sugestões temas

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

Informática

Formação na área administrativa.

Progressão da carreira, SIADP e compras públicas.

Relação dos funcionários e alunos - interação com os mesmos

Como referi nenhum funcionário tem formação em primeiros socorros, acho que seria muito importante todos termos;

Formação sobre Higiene e Segurança no Trabalho.

Objetivos de cada ano; Aspectos para melhorar o funcionamento da escola; Cada um saber as suas funções exatas.

Talvez primeiros socorros

Noção de trabalho em equipa.

Higiene e Segurança no Trabalho

Formação em Primeiros socorros físicos e psicológicos; Formação em intervenção em jovens LGBTI e refugiados.

VII. Conclusões / Observações

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

- Vencimentos relativamente baixos e estagnação da progressão na carreira;
- Comunicação entre as lideranças e os funcionários;
- Espaços de trabalho menos adaptados e a necessitarem de renovação;
- Formação na sua área específica de trabalho;
- Falta de uma sala de pessoal.

No que concerne aos aspetos mais positivos da escola, o PND referiu o seguinte:

- Gostam de trabalhar na escola;
- Estão motivados para trabalhar e sugerir melhorias.

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

Relativamente à taxa de satisfação global do Pessoal Não Docente a mesma situa-se nos 87,08%.

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 2023/2024.

Marco de Canaveses, junho de 2023

Relatório elaborado pela Equipa da Qualidade da EPAMAC