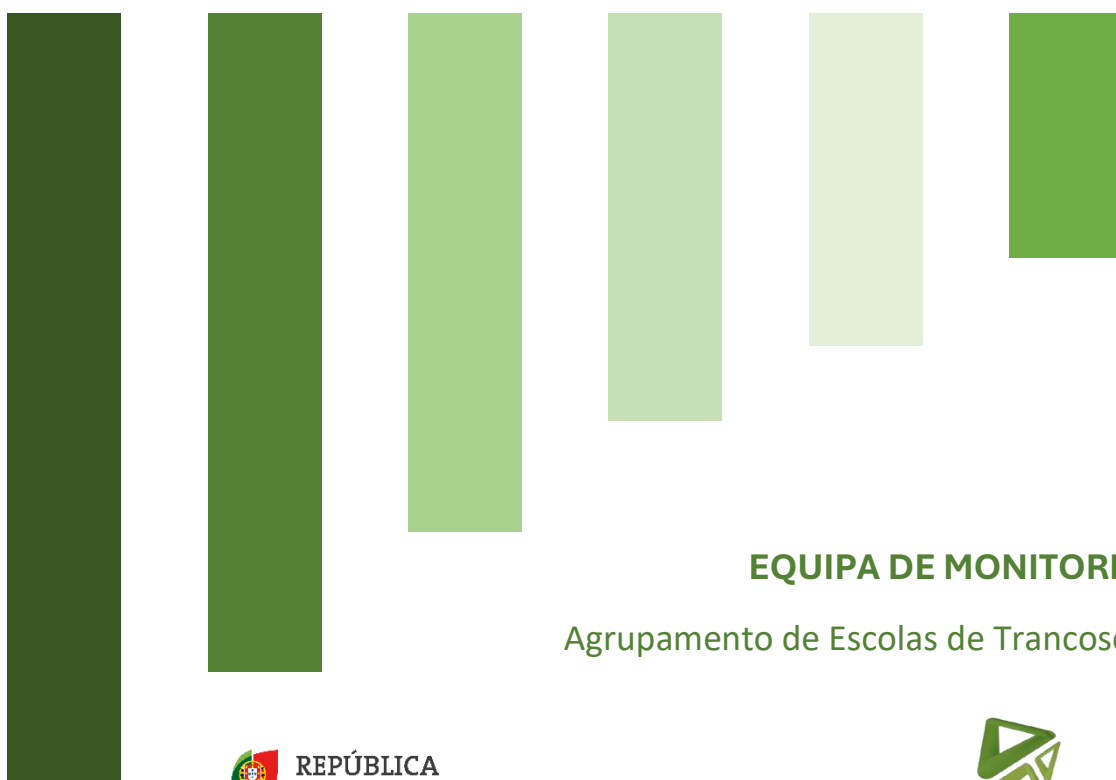




SATISFAÇÃO DOS ASSISTENTES TÉCNICOS, ASSISTENTES OPERACIONAIS E TÉCNICOS ESPECIALIZADOS COM O AET

Resultados da aplicação do questionário



EQUIPA DE MONITORIZAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Trancoso | 2025

Índice

ENQUADRAMENTO 1

1|1 INTRODUÇÃO 2

1|2 METODOLOGIA 3

1|3 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA 5

ANALISE GLOBAL DOS RESULTADOS 6

CONSIDERAÇÕES FINAIS 10

ANEXOS 12

Índice de figuras

Gráfico 1 Caracterização quanto ao nível de escolaridade dos AT, AO e TE 5

Gráfico 2 Caraterização do género dos AT, AO e TE do AET..... 5

Gráfico 3 Caracterização do número de anos de experiência como AT, AO ou TE 5

Índice de tabelas

Tabela 1A Opinião dos AT, AO e TE sobre o ambiente de trabalho e condições físicas 13

Tabela 2A Opinião dos AT, AO e TE sobre a organização e gestão do trabalho..... 13

Tabela 3A Opinião dos AT, AO e TE sobre as relações interpessoais e o ambiente humano 14

Tabela 4A Opinião dos AT, AO e TE sobre a formação e desenvolvimento profissional..... 14

Tabela 5A Opinião global dos AT, AO e TE..... 15

Tabela 6A Nível global de satisfação dos AT, AO e TE com o AET 15

Tabela 7A Opinião dos AT, AO e TE sobre a liderança e cultura institucional..... 15

1

ENQUADRAMENTO

1|1 INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo apresentar os resultados da auscultação realizada aos Assistentes Técnicos (AT), Assistentes Operacionais (AO) e Técnicos Especializados (TE) do Agrupamento de Escolas de Trancoso (AET), com vista à monitorização do nível de satisfação profissional. Pretende-se, com este processo, identificar pontos fortes e áreas a aperfeiçoar, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados e do ambiente organizacional.

A presente auscultação ocorre no contexto de um novo ciclo de avaliação do AET, marcado por um reforço do compromisso com práticas de gestão participativa e inclusiva. Neste enquadramento, procedeu-se à reformulação do questionário de satisfação, com o intuito de o tornar mais conciso, acessível e apelativo, evitando a repetição de padrões de resposta e reduzindo o risco de respostas automatizadas e tendenciosas.

A análise baseou-se em dados quantitativos e qualitativos, recolhidos através de um questionário estruturado com respostas fechadas e respostas abertas.

O questionário aplicado abrangeu diversas áreas fundamentais da experiência profissional, procurando obter uma visão integrada sobre o funcionamento da instituição na perspetiva destes colaboradores. As áreas avaliadas foram:

- **Ambiente de trabalho e condições físicas**, incluindo higiene, segurança e conforto no desempenho das funções;
- **Organização e gestão do trabalho**, com enfoque na clareza das tarefas, tempo disponível e distribuição de serviço;
- **Relações interpessoais e ambiente humano**, avaliando o respeito, o reconhecimento e o clima entre colegas, alunos, professores e lideranças;
- **Formação e desenvolvimento profissional**, no que se refere à adequação da formação, apoio ao desenvolvimento e incentivo à autoavaliação;
- **Organização, liderança e cultura institucional**, abrangendo o conhecimento e envolvimento com o Projeto Educativo, o Plano Anual de Atividades e a valorização dos contributos do pessoal não docente;
- **Satisfação global**, permitindo aferir o nível geral de satisfação, motivação e sentido de pertença ao agrupamento.

Este conjunto de áreas permitiu uma análise detalhada e multifacetada da satisfação dos profissionais, apoiando a tomada de decisões informadas para melhoria contínua da organização.

Não será efetuada qualquer comparação direta com os resultados obtidos em anos anteriores, dado que a alteração substancial na estrutura e formulação do questionário compromete a comparabilidade dos dados.

1|2 METODOLOGIA

COLETA DE DADOS:

- 1. Questionário:** Para avaliar o nível de satisfação dos AT, AO e TE com o AET, utilizou-se um questionário estruturado com questões de resposta fechada, nas quais os inquiridos escolheram entre respostas alternativas, e questões de resposta curta, solicitando-se o destaque dos serviços com bom funcionamento e sugestões de melhoria.
O questionário abrange várias áreas essenciais da sua experiência profissional, conforme anteriormente elencado.
- 2. Amostragem:** Os AT, AO e TE foram convidados a responder ao questionário de forma anónima para garantir respostas honestas e reduzir possíveis vieses. Em todo o processo, a confidencialidade dos dados foi uma preocupação dos intervenientes.

ANÁLISE DE DADOS:

- 1. Codificação das respostas:** Nas respostas fechadas usou-se uma escala de *Likert* com cinco parâmetros: discordo totalmente (DT), discordo (D), nem concordo, nem discordo (NCND), concordo (C) e concordo totalmente (CT). Para facilitar a análise quantitativa, cada resposta na escala *Likert* foi codificada numericamente da seguinte forma:
 - discordo totalmente (DT) = 1, discordo (D) = 2, nem concordo, nem discordo (NCND) = 3, concordo = 4 e concordo totalmente (CT) = 5.Esta codificação permitiu uma avaliação estatística mais precisa das perceções e opiniões dos respondentes em relação às diversas questões apresentadas.
As respostas abertas foram agrupadas em domínios temáticos (e.g., Gestão, Comunicação, Valorização Profissional).
- 2. Cálculo estatístico descritivo:** Por forma a simplificar a leitura dos resultados, sempre que possível, foram calculadas as percentagens e as médias das respostas para cada item (de 1 a 5), correspondentes à escala de avaliação utilizada.
- 3. Representação dos dados:** Para uma organização estruturada dos dados recolhidos, foram utilizadas tabelas de registo que se encontram anexadas a este documento. Elas fornecem uma visão detalhada das perceções dos respondentes, facilitando a compreensão das respostas e ajudando na identificação de padrões e tendências. Relativamente aos gráficos exibidos, são indicados o número de respondentes e respetiva percentagem.

4. **Análise:** Este documento apresenta uma análise resumida dos resultados do questionário, com o objetivo de destacar apenas as áreas de maior satisfação e os pontos de melhoria. Para uma compreensão mais aprofundada dos resultados podem ser consultadas as tabelas incluídas nos anexos.

1|3 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Universo: 85 (71 Assistentes Operacionais, 10 Assistentes Técnicos e 2 Técnicos Especializados)

Taxa de resposta: 49,4% (correspondendo a um total de 42 respondentes)

Nível de escolaridade:

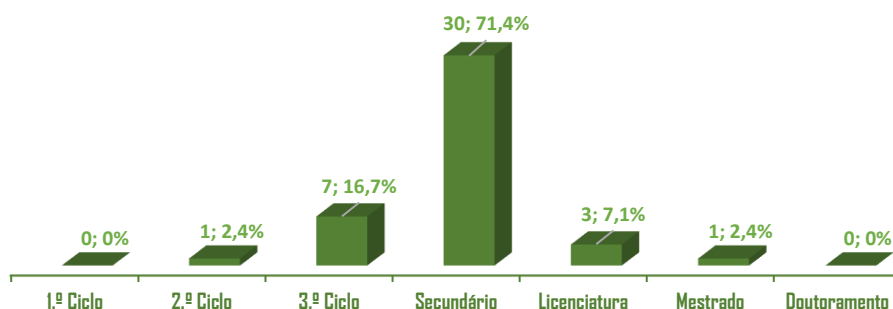


Gráfico 1 Caracterização quanto ao nível de escolaridade dos AT, AO e TE

Género:

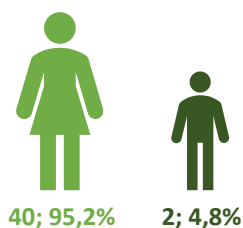


Gráfico 2 Caracterização do género dos AT, AO e TE do AET

Anos de experiência profissional:

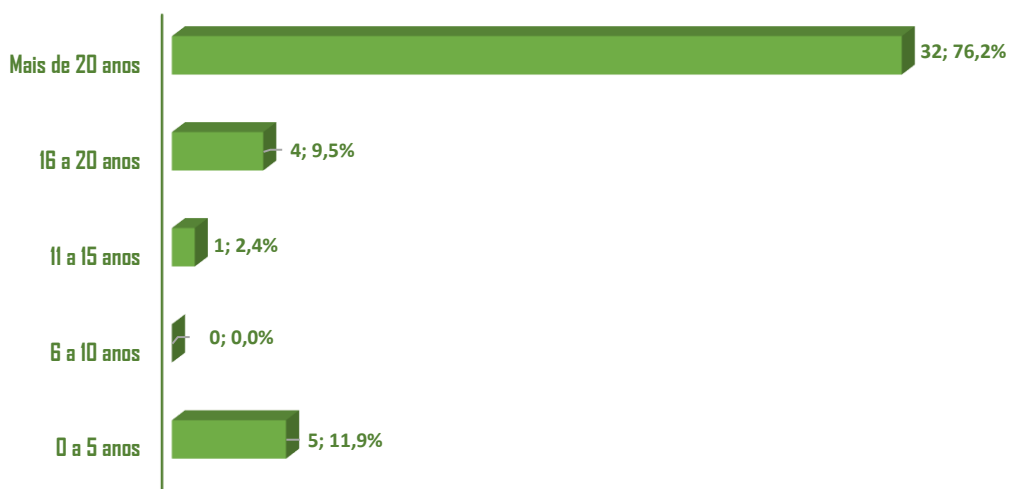


Gráfico 3 Caracterização do número de anos de experiência como AT, AO ou TE

2

ANALISE GLOBAL
DOS RESULTADOS

2|1 RESULTADOS GERAIS

1. Nível global de satisfação

Maioritariamente, as opções escolhidas para responder aos diversos itens do questionário registam uma média global entre os 3,3 e os 4,1, numa escala de 1 a 5, o que revela um nível de satisfação global tendencialmente positivo, embora subsistam áreas que carecem de atenção e de medidas de melhoria contínua.

2. Áreas de maior satisfação

Ambiente de trabalho e condições físicas: A média global de satisfação foi de 4,1, numa escala de 1 a 5, o que evidencia uma perceção claramente positiva por parte dos inquiridos relativamente às condições físicas e materiais do seu local de trabalho. Os colaboradores consideram que os espaços onde desempenham as suas funções são adequados, que têm acesso aos materiais e equipamentos necessários, e que as condições de higiene e segurança são asseguradas. Além disso, a maioria afirma sentir-se confortável no exercício das suas funções, o que contribui diretamente para o bem-estar e eficiência no trabalho. Este resultado demonstra que o Agrupamento tem conseguido garantir condições materiais que apoiam a qualidade do desempenho dos seus profissionais não docentes.

Relações interpessoais e ambiente humano: Com uma média global de 3,8, numa escala de 1 a 5, esta área destaca-se pela valorização das relações interpessoais e pelo clima organizacional positivo. Os dados revelam que os inquiridos se sentem respeitados pelos colegas, professores, alunos e lideranças, o que contribui para um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo. A perceção de um ambiente escolar seguro, acolhedor e inclusivo também foi reconhecida, o que reforça a importância de continuar a promover relações interpessoais saudáveis e uma cultura de respeito e pertença. Esta dimensão é essencial não apenas para a satisfação individual, mas também para o bom funcionamento coletivo da instituição.

3. Áreas de menor satisfação e sugestões de melhoria

Formação e Desenvolvimento Profissional: A média global de satisfação foi de 3,3, numa escala de 1 a 5, refletindo uma perceção generalizada de insuficiência na resposta às necessidades formativas dos AT, AO e TE. Os dados sugerem que a formação promovida pelo Agrupamento nem sempre é considerada adequada ou útil para o desempenho das funções específicas destes profissionais. Além disso, é referida a necessidade de maior incentivo à autoavaliação e ao desenvolvimento de competências, bem como um reconhecimento mais efetivo do esforço e percurso profissional.

Este resultado evidencia a importância de definir estratégias mais alinhadas com os interesses e desafios reais destes colaboradores, apostando numa formação mais direcionada e valorizadora.

Liderança e Cultura Institucional: A média global foi de 3,5, numa escala de 1 a 5. Embora esta área aborde temas estruturantes da vida do Agrupamento, como o envolvimento com o Projeto Educativo, o conhecimento do Regulamento Interno e a participação no Plano Anual de Atividades, os resultados indicam algum distanciamento entre o pessoal não docente e a cultura institucional. Muitos inquiridos demonstram um conhecimento limitado dos documentos estratégicos do AET ou referem um envolvimento pouco ativo nos seus objetivos. Para além disso, apesar de alguma valorização da atuação das lideranças, verifica-se uma margem de melhoria no que toca à promoção da participação, à comunicação interna e à valorização dos contributos do pessoal não docente na construção de uma cultura organizacional partilhada.

Organização e Gestão do Trabalho: Embora se registe uma média global de 3,7, numa escala de 1 a 5, esta área inclui itens com resultados inferiores, nomeadamente a distribuição de tarefas, cuja média foi de 3,2. Este dado evidencia percepções de falta de clareza ou de equidade na distribuição do serviço entre os profissionais, o que pode afetar o sentimento de justiça organizacional e a motivação. Embora a maioria dos inquiridos considere que as suas tarefas estão bem definidas e que dispõe de tempo suficiente para as cumprir, esta discrepância entre indicadores internos da mesma área sugere a necessidade de rever procedimentos e critérios de distribuição, promovendo uma gestão mais transparente e equilibrada das responsabilidades.

4. Outros aspetos a considerar

- Entre os indicadores específicos que compõem a dimensão Satisfação Global, destaca-se a avaliação das condições de trabalho no AET (média de 3,8), sugerindo que a maioria dos profissionais reconhece um ambiente de trabalho adequado. No entanto, os dados mostram também que há margem para reforçar a motivação dos colaboradores (média de 3,6) e o seu sentimento de pertença a uma equipa (também com média de 3,6), aspetos que estão intimamente ligados ao clima organizacional e à valorização profissional. A questão de avaliação direta do grau de satisfação global com o AET obteve igualmente uma média de 3,6, o que reforça a ideia de uma avaliação positiva, mas ainda moderada;
- No âmbito da auscultação aos AT, AO e TE relativamente ao que está a funcionar bem, destaca-se de forma significativa a gestão e liderança do Agrupamento, com elogios dirigidos à atuação do Diretor e da sua equipa, bem como ao bom ambiente de trabalho entre os órgãos de gestão e as coordenações dos serviços. Surgiram ainda referências positivas ao clima organizacional, à organização dos serviços, ao apoio aos alunos e à definição de objetivos claros para o pessoal não docente.
- No que concerne às áreas que os profissionais consideram necessitar de melhoria, emergem como principais preocupações as relações interpessoais e a comunicação interna. Estas respostas evidenciam dificuldades na

transmissão eficaz da informação entre os diferentes setores e uma perceção de desigualdade no tratamento dos colaboradores. É também expressiva a preocupação com a valorização e reconhecimento profissional, incluindo o desejo de maior justiça nos métodos de avaliação, reconhecimento do trabalho desenvolvido e progressão na carreira. A proximidade da liderança, com pedidos de maior presença nos vários polos do agrupamento, e a necessidade de melhorias nas infraestruturas foram igualmente mencionadas com frequência. Outro aspeto referido inclui a estabilização funcional dos assistentes operacionais, de modo a evitar constantes mudanças de posto ao longo do ano.

- Verificou-se, em diversos itens do questionário, a escolha da opção "*Sem opinião*", podendo indicar desconhecimento sobre os temas abordados, distanciamento relativamente a determinadas áreas, ou até falta de envolvimento nos processos organizacionais. Esta tendência é particularmente evidente na afirmação "*O pessoal não docente participa na autoavaliação do Agrupamento*", onde 14,3% dos respondentes optaram por não emitir opinião — o valor mais elevado registado neste inquérito. Este dado merece atenção especial, pois pode refletir uma perceção de afastamento ou pouca clareza sobre os mecanismos de participação institucional, sobretudo no que respeita à autoavaliação. Assim, recomenda-se o reforço da comunicação interna, bem como a valorização dos contributos dos assistentes técnicos e operacionais, promovendo a sua inclusão efetiva nos processos de reflexão e melhoria contínua do Agrupamento.

3

CONSIDERAÇÕES
FINAIS

Embora os níveis de satisfação evidenciados sejam globalmente positivos, os resultados obtidos indicam que persistem desafios significativos. Destacam-se, em particular, as áreas relacionadas do desenvolvimento, do reconhecimento e valorização profissional e da comunicação interna, que continuam a exigir atenção contínua para que se alcancem padrões mais elevados de qualidade e eficácia organizacional. A leitura atenta dos dados deve, por isso, contribuir para a definição de estratégias de melhoria, alinhadas com os princípios de uma gestão participativa, inclusiva e centrada na qualidade do serviço educativo.

Importa também referir que, em comparação com o ano anterior, se registou uma diminuição da taxa de respostas ao questionário. Apesar da reformulação deste instrumento — com vista a torná-lo mais conciso, acessível e apelativo — este indicador sublinha a necessidade de reforçar a comunicação sobre a relevância e o impacto deste processo de auscultação.

Para que os profissionais se sintam efetivamente envolvidos, é essencial que reconheçam que a sua participação contribui para decisões concretas e para a melhoria do ambiente e da organização escolar. A valorização pública das respostas e das ações decorrentes das mesmas é, neste sentido, um passo decisivo.

Para promover uma cultura organizacional mais colaborativa e responsiva, recomenda-se a implementação de estratégias de comunicação eficazes, que sublinhem a importância das contribuições individuais para o sucesso coletivo. A realização de *workshops*, reuniões periódicas e campanhas de sensibilização interna poderá reforçar o diálogo aberto e construtivo entre todos os membros da organização.

A criação de momentos regulares de avaliação e reflexão conjunta é essencial para fomentar uma melhoria contínua e estruturante, garantindo que o AET se mantém alinhado com as melhores práticas educativas e administrativas. O investimento em mecanismos de *feedback* frequente permite identificar, com maior precisão, tanto os pontos fortes como as áreas a melhorar, promovendo um ciclo permanente de crescimento institucional.

Em síntese, um compromisso renovado com a avaliação contínua, sustentado pela participação ativa e consciente de todos os colaboradores, é condição indispensável para o reforço da qualidade dos serviços prestados pelo AET. Só assim será possível consolidar um ambiente escolar cada vez mais eficiente, coeso e centrado nas necessidades da comunidade educativa.

A Equipa de Monitorização

Sandra Marques (coordenadora)
Isabel Fonseca
Jane Carvalho
Vanessa Brás

Trancoso, 23 de junho de 2025

Analisado na reunião do Conselho Pedagógico: ____/____/____



4

ANEXOS

1. Ambiente de Trabalho e Condições Físicas

Tabela 1A Opinião dos AT, AO e TE sobre o ambiente de trabalho e condições físicas

Item	DT		D		NCND		C		CT		Média	Sem opinião	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		N.º	%
Assinale a opção que melhor reflete a sua opinião.													
1. O meu local de trabalho tem boas condições de higiene e segurança.	0	0,0	1	2,4	4	9,5	21	50,0	16	38,1	4,2	0	0,0
2. Os espaços onde trabalho são adequados às funções que desempenho.	0	0,0	1	2,4	4	9,8	25	61,0	11	26,8	4,1	1	2,4
3. Tenho acesso aos materiais e equipamentos necessários para realizar as minhas tarefas.	1	2,4	1	2,4	2	4,9	24	58,5	13	31,7	4,1	1	2,4
4. As instalações da escola são mantidas em bom estado.	1	2,4	5	11,9	10	23,8	20	47,6	6	14,3	3,6	0	0,0
5. Sinto-me confortável fisicamente no desempenho das minhas funções.	0	0,0	1	2,5	5	12,5	20	50,0	14	35,0	4,2	2	4,8
MÉDIA GLOBAL	---	1,0	---	4,3	---	12,1	---	53,4	---	29,2	4,1	---	1,9

2. Organização e Gestão do Trabalho

Tabela 2A Opinião dos AT, AO e TE sobre a organização e gestão do trabalho

Item	DT		D		NCND		C		CT		Média	Sem opinião	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		N.º	%
Assinale a opção que melhor reflete a sua opinião.													
1. Existe uma boa organização do trabalho no Agrupamento.	1	2,4	3	7,1	16	38,1	16	38,1	6	14,3	3,5	0	0,0
2. Os recursos são adequados para as atividades desenvolvidas no Agrupamento.	1	2,4	2	4,8	10	23,8	24	57,1	5	11,9	3,7	0	0,0
3. A distribuição de serviço entre o pessoal não docente é feita com critérios claros e de forma equilibrada.	3	7,1	6	14,3	16	38,1	13	31,0	4	9,5	3,2	0	0,0
4. As minhas tarefas estão bem definidas.	0	0,0	2	4,8	3	7,1	29	69,0	8	19,0	4,0	0	0,0
5. Tenho tempo suficiente para cumprir as minhas responsabilidades.	1	2,4	3	7,1	2	4,8	23	54,8	13	31,0	4,0	0	0,0
6. As instruções que recebo sobre o que fazer são claras.	2	4,8	2	4,8	4	9,5	23	54,8	11	26,2	3,9	0	0,0
MÉDIA GLOBAL	---	3,2	---	7,1	---	20,2	---	50,8	---	18,7	3,7	---	0,0

3. Relações Interpessoais e Ambiente Humano

Tabela 3A Opinião dos AT, AO e TE sobre as relações interpessoais e o ambiente humano

Item	DT		D		NCND		C		CT			Sem opinião	
Assinale a opção que melhor reflete a sua opinião.	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	Média	N.º	%
1. Sinto-me respeitado(a) pelos colegas.	1	2,4	2	4,8	4	9,5	26	61,9	9	21,4	4,0	0	0,0
2. Sinto-me respeitado(a) pelos professores e alunos.	1	2,4	3	7,1	2	4,8	24	57,1	12	28,6	4,0	0	0,0
3. Sinto-me respeitado(a) pelas lideranças (Encarregada Operacional/Coordenadora Técnica do SA e Direção).	0	0,0	3	7,3	7	17,1	22	53,7	9	22,0	3,9	1	2,4
4. Sinto que o meu trabalho é valorizado pela comunidade escolar.	2	4,8	5	11,9	13	31,0	19	45,2	3	7,1	3,4	0	0,0
5. Existe um bom ambiente de trabalho entre todos os profissionais.	2	4,8	7	16,7	7	16,7	24	57,1	2	4,8	3,4	0	0,0
6. O Agrupamento propicia um ambiente escolar acolhedor.	1	2,4	1	2,4	8	19,0	26	61,9	6	14,3	3,8	0	0,0
7. O Agrupamento propicia um ambiente escolar inclusivo.	2	4,8	0	0,0	7	16,7	25	59,5	8	19,0	3,9	0	0,0
8. O Agrupamento é um local seguro.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	80,5	8	19,5	4,2	1	2,4
9. As situações de indisciplina são bem resolvidas.	1	2,4	2	4,9	15	36,6	19	46,3	4	9,8	3,6	1	2,4
10. As lideranças gerem bem os conflitos.	3	7,5	3	7,5	9	22,5	20	50,0	5	12,5	3,5	2	4,8
11. Os circuitos de comunicação e informação são eficazes.	2	4,9	3	7,3	8	19,5	24	58,5	4	9,8	3,6	1	2,4
MÉDIA GLOBAL	---	3,3	---	6,4	---	17,6	---	57,4	---	15,3	3,8	---	1,3

4. Formação e Desenvolvimento Profissional

Tabela 4A Opinião dos AT, AO e TE sobre a formação e desenvolvimento profissional

Item	DT		D		NCND		C		CT			Sem opinião	
Assinale a opção que melhor reflete a sua opinião.	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	Média	N.º	%
1. O Agrupamento promove a realização de formação adequada às minhas necessidades.	3	7,3	7	17,1	10	24,4	21	51,2	0	0,0	3,2	1	2,4
2. O pessoal não docente é incentivado a fazer a autoavaliação do seu trabalho.	4	9,5	3	7,1	7	16,7	24	57,1	4	9,5	3,5	0	0,0
3. A formação que recebo é útil para o desempenho das minhas funções.	2	4,8	5	11,9	11	26,2	22	52,4	2	4,8	3,4	0	0,0
4. O Agrupamento apoia o meu desenvolvimento profissional.	4	10,0	1	2,5	18	45,0	13	32,5	4	10,0	3,3	2	4,8
MÉDIA GLOBAL	---	7,9	---	9,7	---	28,1	---	48,3	---	6,1	3,3	---	1,8

5. Satisfação Global

Tabela 5A Opinião global dos AT, AO e TE

Item	DT		D		NCND		C		CT		Média	Sem opinião	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		N.º	%
Assinale a opção que melhor reflete a sua opinião.													
1. Estou satisfeito(a) com as condições de trabalho no AET.	0	0,0	1	2,4	12	28,6	23	54,8	6	14,3	3,8	0	0,0
2. Sinto-me motivado(a) no meu trabalho.	1	2,4	3	7,1	13	31,0	18	42,9	7	16,7	3,6	0	0,0
3. Sinto que faço parte de uma equipa.	1	2,4	2	4,8	14	33,3	21	50,0	4	9,5	3,6	0	0,0
MÉDIA GLOBAL	---	1,6	---	4,8	---	31,0	---	49,2	---	13,5	3,7	---	0,0

Tabela 6A Nível global de satisfação dos AT, AO e TE com o AET

No global, qual o seu grau de satisfação com o AET?	1		2		3		4		5		Média
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
MÉDIA GLOBAL	2	4,8	1	2,4	18	42,9	13	31,0	8	19,0	3,6

6. Liderança e Cultura Institucional

Tabela 7A Opinião dos AT, AO e TE sobre a liderança e cultura institucional

Item	DT		D		NCND		C		CT		Média	Sem opinião	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%		N.º	%
Assinale a opção que melhor reflete a sua opinião.													
1. O Agrupamento mobiliza a comunidade educativa em torno do seu Projeto Educativo.	0	0,0	2	5,1	11	28,2	23	59,0	3	7,7	3,7	3	7,1
2. O pessoal não docente conhece o Projeto Educativo do Agrupamento.	0	0,0	7	17,5	17	42,5	14	35,0	2	5,0	3,3	2	4,8
3. O pessoal não docente está envolvido no cumprimento dos objetivos do Projeto Educativo do Agrupamento.	0	0,0	5	13,2	14	36,8	16	42,1	3	7,9	3,4	4	9,5
4. O pessoal não docente conhece o Regulamento Interno do Agrupamento (em particular a secção do pessoal não docente).	0	0,0	4	10,0	12	30,0	19	47,5	5	12,5	3,6	2	4,8
5. O pessoal não docente conhece o Plano Anual de Atividades do Agrupamento.	1	2,6	6	15,4	11	28,2	17	43,6	4	10,3	3,4	3	7,1
6. O pessoal não docente contribui com atividades para o Plano Anual de Atividades.	3	7,9	2	5,3	13	34,2	16	42,1	4	10,5	3,4	4	9,5
7. As lideranças promovem mudanças significativas para a melhoria do Agrupamento.	2	4,9	5	12,2	14	34,1	14	34,1	6	14,6	3,4	1	2,4
8. As lideranças valorizam os contributos do pessoal não docente para o bom funcionamento do Agrupamento.	2	4,9	5	12,2	15	36,6	15	36,6	4	9,8	3,3	1	2,4
9. O pessoal não docente participa na autoavaliação do Agrupamento.	2	5,6	4	11,1	11	30,6	16	44,4	3	8,3	3,4	6	14,3
10. O Agrupamento promove projetos que contribuem para o desenvolvimento das crianças e dos alunos.	0	0,0	2	4,8	10	23,8	23	54,8	7	16,7	3,8	0	0,0
11. O Agrupamento contribui para o desenvolvimento da comunidade.	1	2,4	2	4,9	8	19,5	24	58,5	6	14,6	3,8	1	2,4
MÉDIA GLOBAL	---	2,6	---	10,1	---	31,3	---	45,2	---	10,7	3,5	---	5,8

7. Questões abertas

1. O que considera que está a funcionar bem no AET?

Foram apresentadas 9 respostas (correspondendo a 21,4%), que a seguir se transcrevem:

- a) A portaria
- b) A Gestão do AET por parte do sr. Diretor e da sua equipa. O bom ambiente entre Orgão de Gestão, Coordenadora dos Assistentes Técnicos e Coordenadora dos Assistentes Operacionais.
- c) Depende do ponto de vista, há coisas que funcionam mais ou menos bem outras nem por isso, porque não estão a valorizar quem realmente trabalha e se preocupa para que o resultado final seja o melhor para o agrupamento.
- d) A Gestão
- e) O AET sim os governantes Não
- f) Muito pouco.
- g) Atividades e acompanhamento para os alunos
- h) Objetivos claros para o pessoal não docente, em prol da educação e do bom funcionamento do agrupamento.

2. O que gostaria que fosse melhorado?

Foram apresentadas 15 respostas (correspondendo a 35,7%), que a seguir se transcrevem:

- a) As relações interpessoais e melhorias na comunicação
- b) As instalações das Escolas do AET e a ponte entre Município e AET.
- c) Mais visitas dos membros da direção às diversas escolas e da encarregada dos assistentes operacionais.
- d) Mais empatia
- e) Sermos todos tratados de igual forma.
- f) Mais formação
- g) A colaboração para com o AET por parte do Município.
- h) As progressões das carreiras dos ass.operacionais
- i) Que a direção comunicasse em igualdade e da mesma forma com todos os funcionários e os ouça quando precisam. Um abraço, é sentido no momento em que caímos e não nos momentos de alegria.
- j) Fixarem os assistentes operacionais num lugar o ano inteiro e não andarem em mudanças
- k) Gostava que o nosso trabalho tivesse mais reconhecimento.
- l) Que fosse melhorado o método de avaliação e que fosse mais justa.
- m) Apesar de reconhecer que o funcionamento geral do Agrupamento é positivo, considero que a organização institucional pode ser melhorada, sobretudo ao nível da comunicação interna.
- n) Frequentemente, a mensagem não é transmitida de forma eficaz até aos órgãos de gestão, o que dificulta a operacionalização das decisões no terreno.

- o)** Seria benéfico repensar a proximidade com os assistentes operacionais e outros profissionais não docentes, promovendo uma gestão mais participativa e um maior conhecimento das logísticas reais e diárias. Isso permitiria um funcionamento mais fluido, com decisões mais ajustadas à realidade.
- p)** Reconhecimento profissional
- q)** Condições de algumas infraestruturas do agrupamento, ex: pavilhão desportivo