



Instituto Politécnico de Portalegre
Escola Superior de Educação



**“Pessoal não docente:
um estudo desenvolvido em dois Agrupamentos de Escolas sobre
os Assistentes operacionais”**

Volume I

Lígia Maria Guerreiro Mirão

Portalegre, 2012

Instituto Politécnico de Portalegre
Escola Superior de Educação

“Pessoal não docente: um estudo desenvolvido em dois Agrupamentos de Escolas sobre os Assistentes operacionais”. Dissertação apresentada à Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Portalegre para obtenção do grau de Mestre em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local, orientada pela Professora Doutora Amélia de Jesus G. Marchão.

Lígia Maria Guerreiro Mirão
Instituto Politécnico de Portalegre, 2012

Epígrafe

“A formação não visa, pois, transformar os indivíduos para os adaptar ao trabalho, mas a transformação do próprio contexto de trabalho” (Correia, 2003: 28).

Dedicatória

Ao meu filho Rodrigo Filipe Mirão Mamede, o meu melhor amigo e a maior alegria da minha vida. Obrigado por seres como és.

Agradecimentos

- À orientadora, *Professora Doutora Amélia de Jesus Marchão*, pelo apoio, disponibilidade, excelente orientação e profissionalismo.
- A todo o *peçoal não docente*, do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas e do Agrupamento de Escolas B, pela sua receptividade e colaboração neste estudo.
- Aos *Diretores de ambos os Agrupamentos de Escolas*, pela colaboração e cooperação neste trabalho.
- Ao *Diretor do Centro de Emprego de Elvas*, pela sua disponibilidade e colaboração.
- Ao *Diretor do Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano*, pela amabilidade e clareza com que colaborou neste estudo.
- À *Vereadora da Câmara Municipal de Elvas*, pela disponibilidade e clareza de discurso com que colaborou nesta investigação.
- À minha colega de curso de mestrado, a Animadora Sociocultural *Paula Micaelo*, cuja força de vontade e amizade, me serviu de exemplo ao longo deste percurso.
- À *Joana Chaves*, Professora do 1.º ciclo, à *Margarida Isabel*, Educadora de Infância, à *Ana Curião*, Professora de Informática, à *Ana Tomé Batista*, Assistente operacional e à *Elisabete Dias*, Educadora de Infância, cujas palavras de apoio no momento mais difícil da minha vida, permitiram que continuasse o meu caminho. Obrigado.
- À minha mãe *Cármen*, ao meu pai *Hélder* e aos meus irmãos, *Jorge, Luís e Carlos*, que embora distantes, são a família que amo e que me apoia quando preciso.

Resumo

Este trabalho realiza um estudo de carácter qualitativo com o objetivo de compreender as necessidades de formação do pessoal não docente e de que modo é que a formação pode contribuir para a melhoria do seu desempenho profissional.

A metodologia utilizada contemplou a realização de inquéritos por questionário ao pessoal não docente de dois Agrupamentos de Escolas e a condução de entrevistas a Entidades que promovem a oferta de formação e desenvolvem Programas que possibilitam às pessoas que se encontram desempregadas, o desenvolvimento de atividades nos Estabelecimentos de Ensino, assim como à Direção de dois Agrupamentos de Escolas.

A legislação que regula a profissão dos Assistentes operacionais não é suficientemente exigente no que concerne às suas habilitações académicas e formação profissional, verificando-se uma escassa oferta formativa destinada a este grupo de profissionais.

A formação de adultos é abordada e direcionada para o contexto profissional, relevando a sua importância no desempenho profissional dos Assistentes operacionais. Questionamo-nos e refletimos sobre a necessidade de formação do pessoal não docente no contexto escolar atual.

A recolha de dados e a sua análise posterior permite-nos constatar que os Assistentes operacionais consideram a formação importante para o desempenho profissional, revelando interesse em frequentar ações de formação.

Palavras-chave: Formação de Adultos; Necessidades de Formação; Pessoal não docente; Melhoria do desempenho profissional; Melhoria do contexto profissional.

Abstract

This work conducts a qualitative study aiming to understand the training needs of non-teaching staff and how that training can contribute to the improvement of their professional performance.

The methodology included the realization of questionnaire surveys to non-teaching staff of two school groups and conducting interviews Entities with that promote the provision of training and develop programs that enable people who are unemployed, the development of activities in establishments teaching, as well as the direction of two school groups.

The legislation regulating the profession of the Operational Assistant is not sufficiently demanding with respect to their education and training, there being little training offer aimed at this group of professionals.

Adult education is addressed and directed to the professional context, emphasizing its importance in the professional performance of Operational Assistants. We wonder and reflect on the need for training non-teaching staff in the school today.

Data collection and its subsequent analysis allows us to conclude that the Assistant Operational consider training important for job performance, showing interest in attending training initiatives.

Keywords: Adult Education; Training Needs; Non-teaching staff; Improvement of professional performance; Improving the professional context.

Abreviaturas e símbolos

AAE - Auxiliar de Ação Educativa

APA - *American Psychological Association*

AMNA - Associação de Municípios do Norte Alentejano

CD - *Compact Disc*

CEFOPNA - Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano

CEFOP - Centro de Formação e Orientação Profissional

dir. - diretor

DVD - *Digital Versatile Disc*

ed. - editor

eds. - editores

EPRAL - Escola Profissional da Região do Alto Alentejo

ESEP - Escola Superior de Educação de Portalegre

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

IPP - Instituto Politécnico de Portalegre

ME - Ministério da Educação

MFAPE - Ministério das Finanças e da Administração Pública e da Educação

NEE - Necessidades Educativas Especiais

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OMTJ - Ocupação Municipal Temporária de Jovens

org. - organizador

orgs. - organizadores

PDF - *Portable Document Format*

POCP - Plano Oficial de Contabilidade Pública

POPH - Programa Operacional do Potencial Humano

QREN - Quadro de Referência Estratégica Nacional

s.d. - sem data

TEIP - Territórios Educativos de Intervenção Prioritária

Índice

<u>Introdução.....</u>	<u>14</u>
<u>PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....</u>	<u>17</u>
1. Um “olhar” sobre o pessoal não docente em exercício nas escolas portuguesas - Enquadramento legal entre os anos de 1999 e a hodiernidade	18
2. Formação de adultos: formação do pessoal não docente em exercício nos Agrupamentos de escolas	28
2.1 A necessidade de formação contínua em resposta às necessidades profissionais do indivíduo e do contexto	32
<u>PARTE II - ESTUDO DE CAMPO.....</u>	<u>40</u>
1. Contextualização do estudo: o problema, os objetivos e as questões orientadoras	41
1.1. Opções metodológicas	42
1.2. Instrumentos de recolha de dados.....	44
1.3.Definição da amostra.....	46
1.4. Tratamento e análise dos dados.....	48
<u>PARTE III – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....</u>	<u>50</u>
Análise e interpretação dos dados	51
1. Pessoal não docente do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	51
1.1.Perfil dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A.....	51
1.2.Funções desempenhadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	55
1.3.Autoavaliação das competências no desempenho das funções desenvolvidas e perspetivas de formação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas da cidade A de Elvas	60
2.Pessoal não docente do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	74
2.1.Perfil dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B.....	74
2.2.Funções desempenhadas pelos Assistentes Operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	76

2.3.Autoavaliação das competências no desempenho das funções desenvolvidas e perspectivas de formação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	82
3.Análise comparativa dos dados recolhidos através do questionário aplicado aos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas e do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas.....	93
4.As opiniões das entidades e/ou serviços relacionados com os Assistentes operacionais.....	98
4.1.Entrevista realizada ao Diretor do CEFOPNA (Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano)	98
4.2. Entrevista realizada ao Diretor do Centro de Emprego de Elvas	101
4.3 Entrevista realizada à Vereadora da Câmara Municipal de Elvas responsável pelo Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens.....	109
4.4.Entrevista realizada ao representante da Direção do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	112
4.5. Resultados da entrevista realizada ao representante da Direção do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas.....	116
5. Um “olhar síntese” e comparativo sobre os dados recolhidos através das diferentes entrevistas	121
<u>PARTE IV – CONCLUSÕES e ALGUMAS</u>	<u>125</u>
<u>SUGESTÕES</u>	<u>125</u>
Conclusões e sugestões.....	126
<u>BIBLIOGRAFIA.....</u>	<u>130</u>

ANEXOS – II VOLUME

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Idade dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	52
Gráfico 2: Tempo de Experiência dos Assistentes operacionais através do Programa Contrato Emprego e Inserção no Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	53
Gráfico 3: Tempo de experiência dos Assistentes operacionais no Programa OMTJ no Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	53
Gráfico 4: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos no refeitório.....	55
Gráfico 5: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar.....	55
Gráfico 6: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de desenvolvimento de atividades educativas na biblioteca escolar	56
Gráfico 7: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho de reprografia	56
Gráfico 8: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho na papelaria da escola.....	57
Gráfico 9: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho no bar da escola	57
Gráfico 10: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de receber e transmitir mensagens	58
Gráfico 11: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança	58
Gráfico 12: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho de rececionista.....	58
Gráfico 13: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais.....	59
Gráfico 14: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços	59
Gráfico 15: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de assegurar os prolongamentos de horário e apoiar a família dos alunos	60
Gráfico 16: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem muita dificuldade.	61

Gráfico 17: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: Não tem dificuldades	62
Gráfico 18: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem alguma dificuldade	63
Gráfico 19: Apoio e incentivo do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas para a realização de ações de formação destinadas aos Assistentes operacionais	68
Gráfico 20: Áreas de formação que os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas gostaria de frequentar	72
Gráfico 21: Idade dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	74
Gráfico 22: Tempo de participação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas no Programa Contrato Emprego e Inserção.....	75
Gráfico 23: Tempo de participação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas no Programa OMTJ	75
Gráfico 24: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório	77
Gráfico 25: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar	77
Gráfico 26: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de desenvolvimento de atividades na biblioteca escolar.....	78
Gráfico 27: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho de reprografia	78
Gráfico 28: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho na papelaria da escola.....	78
Gráfico 29: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho no bar da escola.....	79
Gráfico 30: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de receber e transmitir mensagens	79
Gráfico 31: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança	79
Gráfico 32: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho de rececionista.....	80
Gráfico 33: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais.....	80
Gráfico 34: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços	81

Gráfico 35: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de assegurar os prolongamentos de horário e apoiar a família dos alunos	81
Gráfico 36: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas - Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem muita dificuldade	82
Gráfico 37: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas - Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem alguma dificuldade	83
Gráfico 38: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas - Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: não tem dificuldade	84
Gráfico 39: Interesse dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas em frequentar ações de formação	90
Gráfico 40: Áreas de formação que os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas gostaria de frequentar	91

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Sujeitos da Amostra em exercício no Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	46
Quadro 2: Sujeitos da Amostra em exercício no Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	47
Quadro 3: Trabalhos desempenhados pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas noutras áreas profissionais.....	54
Quadro 4: Motivos apresentados para melhorar o desempenho dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	64
Quadro 5: Motivos que justificam que a formação permite a aquisição de conhecimentos - Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	65
Quadro 6: Áreas de formação consideradas mais importantes no contexto de trabalho pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	66
Quadro 7: Ações de formação realizadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	69
Quadro 8: Trabalhos desempenhados pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas noutras áreas profissionais	76
Quadro 9: Ações de formação realizadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	88

Introdução

A formação em Animação Educativa e Sociocultural pela Escola Superior de Educação de Portalegre deu-nos a possibilidade de desempenhar funções como formadora profissional, técnica especializada na docência de disciplinas dos Cursos Tecnológicos, assim como a de docente em Escolas Profissionais e no Ensino Secundário em Escolas Públicas.

Ao longo do percurso profissional acabámos por ter contato com o pessoal não docente em contexto escolar. Se outrora este contato foi mais impessoal, devido às funções por nós desempenhadas, com a abertura dos concursos para Técnicos Superiores licenciados em Animação Sociocultural para exercerem funções nos Agrupamentos de Escolas abrangidos pelo TEIP (Programa dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária), as relações profissionais aproximaram-se e tornaram-se mais pessoais, pois o trabalho assim o exigiu.

Ao longo de quatro anos letivos tivemos a oportunidade de ver de perto o trabalho dos Assistentes operacionais nas escolas, desenvolvendo atividades com o seu auxílio, trabalhando em parceria e mantendo um convívio diário. Esta experiência deu-nos a possibilidade de conhecer realmente as dificuldades que estes profissionais sentem e têm no desempenho das suas funções e a diversidade de situações que encontram no seu contexto profissional, às quais têm de dar resposta imediata.

Foi devido a estas experiências de trabalho em conjunto com os Assistentes operacionais que surgiu o interesse e a motivação pelo tema do nosso trabalho. Concretamente, pretendemos realizar um estudo em dois Agrupamentos de Escolas sobre os Assistentes operacionais.

A formação contínua dos Assistentes operacionais constitui, ainda, um campo pouco preciso e questionado. Quer pela perspetiva dinâmica e ativa com que encaramos tanto o mundo escolar como o Assistente operacional em ação, quer pelos desafios constantes que se colocam constantemente a estes profissionais e que se situam entre o contato direto com as crianças e familiares, salientamos a importância dos Agrupamentos/Escolas refletirem e questionarem a formação contínua dos Assistentes operacionais.

Dadas as características do contexto profissional, pretende-se um Assistente operacional com formação adequada às funções que desempenha, para que possa dar resposta às situações com que se depara diariamente, adotando um comportamento reflexivo.

Na Escola, para além dos docentes, é imprescindível considerar a ação dos Assistentes operacionais na educação das crianças, pois, este grupo de profissionais contata diariamente com os alunos e as respetivas famílias, intervindo quando as situações o exigem e transmitindo informações aos familiares acerca dos seus educandos.

Interessava-nos questionar o enquadramento legal dos profissionais não docentes na categoria de Assistentes operacionais, em exercício nos Agrupamentos/Escolas, remetendo-nos, deste modo, para uma visão legal e administrativa deste grupo de profissionais. Procurámos também identificar, do ponto de vista da sua formação, as perspetivas/tendências formativas que deverão ser adotadas, no sentido de ir ao encontro das necessidades de formação dos Assistentes operacionais e do próprio contexto de trabalho.

Concomitantemente pretendemos também identificar as ofertas de formação que são disponibilizadas a estes profissionais, tendo em atenção a satisfação de necessidades formativas individuais, do coletivo e/ou do contexto de trabalho. Assim, foram realizadas entrevistas às Entidades competentes: o Centro de Emprego de Elvas, a Câmara Municipal de Elvas, o Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano, a Direção do Agrupamento de Escolas A¹ da cidade de Elvas e, a Direção do Agrupamento de Escolas B² da cidade de Elvas.

O nosso trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma:

A primeira parte remete para o enquadramento teórico que sustenta o nosso estudo, abordando um «olhar» sobre o pessoal não docente em exercício nas escolas portuguesas – o Enquadramento legal entre os anos de 1999 e a hodiernidade; a Formação de adultos: formação do pessoal não docente em exercício nos Agrupamentos de escolas, contemplando a necessidade de formação contínua em resposta às necessidades profissionais do indivíduo e do contexto.

A segunda parte diz respeito ao Estudo de Campo, contextualizando o estudo em questão: aborda o problema, os objetivos e as questões do estudo. Justifica as opções metodológicas, indica os instrumentos de recolha de dados, define a amostra e os métodos de tratamento e análise dos dados.

Na terceira parte são apresentados e interpretados os resultados dos questionários realizados aos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas e do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas, assim como das entrevistas realizadas às

¹ Assim designamos um dos Agrupamentos de Escolas em que desenvolvemos o estudo.

² Assim designamos o outro dos Agrupamentos de Escolas em que desenvolvemos o estudo.

Entidades. Finalmente, apresentamos as conclusões gerais do nosso estudo e algumas sugestões que pensamos serem relevantes para a temática em questão.

PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Um “olhar” sobre o pessoal não docente em exercício nas escolas portuguesas - Enquadramento legal entre os anos de 1999 e a hodiernidade

Em Portugal, desde 2003, as escolas e os jardins de infância encontram-se, na sua maioria, agrupadas, tendencialmente em agrupamentos do tipo vertical.

Da comunidade educativa dos agrupamentos de escolas e jardins de infância, e das poucas escolas ainda não agrupadas, faz parte o pessoal não docente, de entre os quais, na atualidade, citamos o pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio educativo (Decreto-Lei n.º 184/2004).

Neste trabalho damos principal relevo ao pessoal não docente com funções de apoio educativo, Assistentes operacionais, nas carreiras de Auxiliar de ação educativa e de Assistente de ação educativa e que desenvolvem as suas funções nos agrupamentos/nas escolas sob essas categorias mas sob diferentes condições contratuais. Na atualidade, coexiste nas escolas pessoal não docente sob vínculo contratual ao Ministério da Educação e/ou às Autarquias e pessoal contratado a termo certo através de programas de recrutamento promovidos pelas Câmaras Municipais (Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens, por exemplo) e pelos Centros de Emprego (Programa Contrato Emprego e Inserção, por exemplo). O recurso a pessoal ao abrigo destes programas, que têm regulamentos e critérios específicos, faz-se para colmatar necessidades em cada agrupamento/escola no âmbito das funções a exercer pelo pessoal enquadrado nessa categoria profissional.

Apesar do enquadramento legal, no que ao vínculo diz respeito, não ser coincidente, quer uns quer outros concorrem para o bom funcionamento dos estabelecimentos educativos e/ou de ensino em que exercem as suas funções, pois a qualidade das respostas desses estabelecimentos depende, entre outras variáveis, do empenhamento e da implicação de todos os agentes da comunidade educativa. Assim, consideramos neste trabalho os Assistentes operacionais num sentido abrangente independentemente do seu vínculo laboral.

Passamos então a considerar o enquadramento legal deste grupo profissional e, para tal, vamos recuar na análise legislativa ao ano de 1999, ano em que é publicado o Decreto-Lei 515/99 que aprova o regime jurídico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação e ensino não superior, apesar de o enquadramento normativo do pessoal não docente remontar ao ano de 1987. Nesta análise da legislação (período de 1999 à atualidade)

destacamos os deveres e direitos dos profissionais, as condições de admissão à carreira e categorias e, em particular, o que se refere à sua formação.

No Decreto-Lei supra citado estabelece-se que o pessoal não docente em exercício nos Agrupamentos de Escolas, ou em Escolas não Agrupadas, compreende o conjunto de funcionários e agentes que, no campo de ação onde exercem as suas funções, apoiam a organização e a gestão, assim como a atividade socioeducativa das escolas, contemplando também os serviços especializados de apoio socioeducativo (Decreto-Lei n.º 515/99). A importância de tais funções contribui, como é dito no Decreto-Lei, para a construção de uma escola com qualidade que tem de considerar o importante papel desempenhado por todos os profissionais da educação. Para além dos docentes, a escola possui na sua constituição um conjunto importante e diversificado de outros funcionários, cujo trabalho é essencial no funcionamento e na organização dos estabelecimentos de ensino e no próprio processo educativo (Decreto-Lei 515/99) que integram os quadros de pessoal não docente.

No artigo 4.º estabelecem-se os seus deveres específicos. Passamos a citar:

- “Para além dos deveres previstos na lei geral aplicável à função pública, são deveres específicos do pessoal não docente:
- a) Contribuir para a plena formação, realização, bem-estar e segurança das crianças e alunos;
 - b) Contribuir para a correcta organização dos estabelecimentos de educação ou de ensino e assegurar a realização e o desenvolvimento regular das actividades neles prosseguidas;
 - c) Colaborar activamente com todos os intervenientes no processo educativo;
 - d) Zelar pela preservação das instalações e equipamentos escolares e propor medidas de melhoramento dos mesmos, cooperando activamente com o órgão executivo da escola ou do Agrupamento de Escolas na prossecução desses objectivos;
 - e) Participar em acções de formação, nos termos da lei, e empenhar-se no sucesso das mesmas;
 - f) Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na detecção de situações que exijam correcção ou intervenção urgente, identificadas no âmbito do exercício continuado das respectivas funções;
 - g) Respeitar, no âmbito do dever de sigilo profissional, a natureza confidencial da informação relativa às crianças, alunos e respectivos familiares e encarregados de educação;
 - h) Respeitar as diferenças culturais de todos os membros da comunidade escolar”.

No mesmo Decreto-Lei, em que se criou a carreira e categoria de Assistente de ação educativa e se indicia a extinção progressiva da carreira e categoria de Auxiliar de ação educativa (artigo 66.º “*Extinção de carreira e categorias*”, n.º 2 e n.º 3), já se constata que a organização escolar tem vindo a evoluir, o que se reflete no grau de complexidade das

funções atribuídas ao pessoal não docente. Por tal complexidade e perspetiva evolutiva, estes profissionais começam a ter o direito e o dever à formação inicial, contínua e especializada, sendo o direito à autoformação também reconhecido. Assim, consideram-se seus direitos específicos:

- a) “O direito à informação;
- b) O direito à formação;
- c) O direito à saúde, higiene e segurança;
- d) O direito à participação no processo educativo;
- e) O direito ao apoio técnico, material e documental;
- f) O direito ao exercício da actividade sindical e à negociação colectiva, nos termos da lei geral” (Decreto-Lei 515/1999, artigo 3.º).

O direito à informação refere-se à garantia ao acesso à informação, considerada imprescindível para o bom desempenho das suas funções do grupo profissional, assim como a que esteja relacionada com a sua carreira profissional (Artigo 4.º, Capítulo II, ME, 1999).

Por sua vez, no artigo 5.º, relativo ao direito à formação, determina-se que o pessoal não docente tenha acesso a ações de formação contínua regulares, com o objetivo de atualizar e aprofundar os conhecimentos e as competências profissionais. O apoio à autoformação é também definido como via para alcançar objetivos de reconversão profissional, de mobilidade e de progressão na carreira (ME, 1999).

O direito à participação no processo educativo é referido no artigo 7.º do mesmo capítulo. Este direito é exercido na área de apoio à educação e ao ensino, na vida da escola e na relação entre a escola e o meio envolvente. Inclui ainda o direito de resposta a consultas sobre as opções do sistema educativo, mediante a liberdade de iniciativa, o direito à intervenção e à participação numa análise crítica do sistema educativo, bem como o direito a eleger e a ser eleito para os órgãos colegiais dos estabelecimentos de educação e de ensino.

No artigo 48.º do Capítulo VII expõem-se as modalidades de formação destinadas ao pessoal não docente, que incluem a formação inicial, a formação contínua e a formação especializada, prestada pelos serviços de formação do Ministério da Educação e pelas entidades devidamente acreditadas. A formação contínua é obrigatoriamente considerada e avaliada nos concursos de acesso e promoção na carreira, revelando-se assim a importância fundamental da formação destes profissionais quando pretendem concorrer para determinados postos de trabalho.

Continuando a análise do Decreto-Lei n.º 515/99, e ainda no que se refere à formação do pessoal não docente, no Capítulo VII, o artigo 49.º alude à formação inicial, explicitando que a mesma é forma de qualificar e dotar os funcionários e agentes com conhecimentos técnicos

que lhes permitam desempenhar melhor as funções no seu local de trabalho. Silva (2001) referido por Lourenço (2008: 31) releva a importância da formação inicial e a considera-a “ (...) *uma etapa prévia ao exercício profissional (...)*” que, em nosso entender, deve permitir ao sujeito a construção de um conjunto de conhecimento e de competências para o exercício das suas funções específicas em contexto de trabalho.

A formação contínua, à semelhança do que diz Silva (2001) referido por Lourenço (2008:31) diz respeito a um processo “ (...) *simultâneo ao exercício da profissão e [em que] já existe qualificação profissional Inicial*”, é prevista no artigo 50.º do mesmo capítulo e estipulando-se que a mesma tem como objetivo assegurar a atualização, o desenvolvimento e o estudo aprofundado dos conhecimentos necessários ao desempenho das funções e contribuir para a progressão na carreira, podendo ainda ter como objetivo a reconversão profissional.

Sobre a formação especializada, o artigo 51.º do mesmo Capítulo refere-se à qualificação do pessoal não docente para o desempenho de funções mais complexas ou de atividades que requerem uma maior especialização para o seu exercício.

O artigo 53.º do mesmo capítulo garante ao pessoal não docente o direito à sua autoformação, se o pretender, nos termos da lei em vigor para a Administração Pública, designadamente mediante a equiparação a bolseiro. Os critérios para se conseguir esta equiparação são fixados por despacho do Ministro da Educação, incluindo a participação das organizações sindicais.

O pessoal abrangido por este diploma tem direito, dentro do período laboral, a um crédito de trinta e cinco horas por ano civil para desenvolver processos de autoformação, sendo-lhe concedida alguma autonomia para procurar e frequentar momentos de formação tendo em vista colmatar necessidades de formação e, assim, melhorar o desempenho profissional, logo as exigências do contexto laboral. Como refere Lourenço (2008) “ (...) *existem processos e projectos de formação desenvolvidos e levados a cabo pelo indivíduo, que controlam os objectos, processos e resultados da sua formação. Neste âmbito as práticas de formação englobam a chamada «autoformação»*” que poderá responder diretamente a necessidades de formação identificadas pelo sujeito dentro do seu contexto de trabalho.

Em 2004 é publicado o Decreto-Lei n.º 184/2004 de 29 de Julho que estabelece o estatuto específico do pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio educativo dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, designado por pessoal não docente. Este diploma vem, de certo modo e de novo, valorizar e reconhecer as funções que o pessoal não docente desempenha nas escolas, referindo que o sistema educativo deve considerar as características específicas do papel desempenhado pelos

seus recursos humanos, pois ainda que estes não estejam envolvidos diretamente no processo educativo, são parte imprescindível para que este tenha sucesso, quer no que respeita ao aspeto da organização e funcionamento dos estabelecimentos de educação ou de ensino, quer do apoio à função educativa.

Nesse mesmo Decreto-Lei destaca-se ainda a importância de existir cooperação entre todos os que intervêm no trabalho comum, necessário ao sucesso do projeto educativo. Subscrevendo tal ideia, recorremos a Ferry (1983), citado por Lourenço (2008: 29), quando o mesmo salienta a importância e os reflexos do trabalho em cooperação nos processos de formação: “ (...) *existe formação inter-pares, uma vez que se desenvolvem processos de formação no trabalho em equipa, e no desenvolvimento cooperativo de projectos de aprendizagem. A esta tipologia o autor designou de inter-formação* ”.

Na análise a este Decreto-Lei, no seu Capítulo IV, encontramos uma referência às carreiras e, no artigo 17.º sobre a carreira de auxiliar de ação educativa determina-se que a mesma se desenvolve em dois níveis, aos quais correspondem diferentes escalões e índices de remuneração. O recrutamento para a carreira de auxiliar de ação educativa faz-se para o nível 1, através de um concurso, de entre os indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, o que à data corresponde ao 9.º ano de escolaridade. Tal como Carreira (2007), salientamos que para o ingresso na profissão não é exigido a quem ela concorre qualquer formação específica ou uma especialização em determinada área.

Na continuação da análise ao Decreto-Lei constatamos que a formação contínua é enfatizada para a progressão na carreira ou subida de escalão dentro da respetiva categoria profissional. Neste sentido, e corroborando a análise de Carreira (op.cit.), não se reconhece a promoção da dignificação e qualificação destes profissionais, o que acaba por se refletir no modo como a população em geral e a comunidade escolar em particular encaram o Auxiliar de ação educativa, tendo uma fraca imagem do mesmo.

A mudança de nível e a progressão na carreira de Auxiliar de ação educativa é explicada no artigo 18.º do Capítulo IV. A mudança para o nível 2 da carreira de Auxiliar de ação educativa ocorre no âmbito do quadro concelhio e depende do processo de seleção previsto no artigo seguinte: os Auxiliares de ação educativa que pertençam ao nível 1, com pelo menos oito anos de permanência nesse nível e com a classificação de *Bom*, podem candidatar-se ao processo de seleção para o ingresso no nível 2 da mesma carreira. Em concreto, a mudança de nível está dependente da aprovação num processo de seleção e produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da homologação da decisão final. A progressão resume-se à mudança de

escalão dentro de cada nível, estando dependente da permanência de quatro anos no escalão imediatamente anterior classificados de *Bom* (Decreto-Lei n.º 184/2004).

O Capítulo VIII deste Decreto-Lei volta a abordar o tema da formação do pessoal não docente, no artigo 30.º, dando ênfase à sua importância. Estabelece, assim, que a formação, prosseguindo os objetivos estabelecidos no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março concorre para:

1. A melhoria da qualidade dos serviços que são prestados à comunidade escolar;
2. A aquisição de capacidades e competências que promovam a construção da autonomia das escolas e dos agrupamentos de escolas e dos seus projetos educativos;
3. A promoção na carreira dos funcionários, com vista à sua realização profissional e pessoal.

Neste mesmo artigo é ainda referida a importância da formação contínua e a sua ponderação nos concursos de acesso.

No que diz respeito à dependência hierárquica do pessoal não docente, esta é abordada no artigo 42.º do Capítulo X, definindo-se que:

- 1- O pessoal não docente está dependente hierarquicamente do órgão executivo da escola ou do Agrupamento de Escolas.
- 2- As competências referidas no número anterior são delegáveis, não havendo a possibilidade de subdelegação, nos membros do órgão executivo da escola ou do Agrupamento de Escolas.
- 3- Dependem hierarquicamente do chefe dos serviços de administração escolar, todos os funcionários e agentes ligados a estes serviços.
- 4- O Pessoal Auxiliar de Ação Educativa depende hierarquicamente do respetivo encarregado de coordenação.

No Capítulo X, o Artigo 45.º referente ao pessoal da administração local em funções nas escolas e agrupamentos, informa que:

- 1- O pessoal da administração local em exercício de funções nas escolas e agrupamentos, ao abrigo da legislação específica aplicável, está dependente hierarquicamente da respetiva autarquia local, sendo que o órgão executivo da escola ou do agrupamento deve articular com as respetivas autarquias a gestão funcional do pessoal.
- 2- As competências que dizem respeito aos processos de recrutamento e seleção previstos nos artigos 15.º e 19.º para as carreiras de Assistente de ação educativa e

de auxiliar de ação educativa são exercidas, quanto ao pessoal das autarquias locais pertencentes àquelas carreiras, pelos órgãos competentes das mesmas autarquias.

- 3- Os Assistentes de Ação educativa recrutados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 234-A/2000, de 25 de Setembro, apenas podem progredir depois da aprovação na formação inicial prevista no n.º 3 do artigo 13.º.
- 4- Consagram-se o grupo de pessoal de apoio na carreira e área funcional de apoio educativo na categoria de Assistente de ação educativa e na categoria de Auxiliar de ação educativa. Legalmente, a carreira de auxiliar de ação educativa (designação à época) é considerada indispensável ao bom funcionamento dos estabelecimentos escolares, assim como a reformulação da carreira de assistente de ação educativa. As funções do assistente de ação educativa são agora orientadas para apoiar os alunos, os docentes e os encarregados de educação, no âmbito do desenvolvimento do projeto educativo da escola (Decreto-Lei n.º 184/2004).

No Anexo III do Decreto-Lei que temos vindo a analisar, no n.º 17, podemos ver explicitados os conteúdos funcionais da carreira de assistente de ação educativa. No que diz respeito ao pessoal de apoio educativo podemos ler que é da sua competência exercer funções de apoio aos alunos, docentes e encarregados de educação, quer seja entre as atividades letivas, quer durante as mesmas. Assim, é legislado o seguinte:

“Ao assistente de acção educativa incumbe genericamente, no desenvolvimento do projecto educativo da escola, o exercício de funções de apoio a alunos, docentes e encarregados de educação entre e durante as actividades lectivas, assegurando uma estreita colaboração no processo educativo, competindo-lhe, nomeadamente, desempenhar as seguintes funções:

- a) Participar em acções que visem o desenvolvimento pessoal e cívico de crianças e jovens e favoreçam um crescimento saudável;
 - b) Exercer tarefas de apoio à actividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo;
 - c) Exercer tarefas de enquadramento e acompanhamento de crianças e jovens, nomeadamente no âmbito da animação sócio-educativa e de apoio à família;
 - d) Cooperar com os serviços especializados de apoio sócio-educativo;
 - e) Prestar apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência;
 - f) Colaborar no despiste de situações de risco social, internas e externas, que ponham em causa o bem-estar de crianças e jovens e da escola”
- (Decreto-Lei 184/2004).

Ao analisar tais funções, reconhecemos a sua importância para o bom funcionamento da escola, pois implicam uma interação constante com os alunos, famílias e professores, devendo contribuir para um bom ambiente de bem-estar e um bom ambiente educativo. Contudo,

verificamos que é exigida pouca formação, ou qualquer formação especializada, para que se exerça tal profissão nas escolas.

No que diz respeito à carreira de auxiliar de ação educativa, é estabelecido nos conteúdos Funcionais do mesmo Anexo III, que:

- “Ao auxiliar de acção educativa incumbe o exercício de funções de apoio geral, incluindo as de telefonista e operador de reprografia, desenvolvendo e incentivando o respeito e apreço pelo estabelecimento de educação ou de ensino e pelo trabalho que, em comum, nele deve ser efectuado. Ao auxiliar de acção educativa compete, no exercício das suas funções, designadamente:
- a) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e dos jovens durante o período de funcionamento da escola, com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
 - b) Exercer tarefas de atendimento e encaminhamento de utilizadores da escola e controlar entradas e saídas da escola;
 - c) Cooperar nas actividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
 - d) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didáctico e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
 - e) Exercer tarefas de apoio aos serviços de acção social escolar;
 - f) Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno a unidades de prestação de cuidados de saúde;
 - g) Estabelecer ligações telefónicas e prestar informações;
 - h) Receber e transmitir mensagens;
 - i) Zelar pela conservação dos equipamentos de comunicação;
 - j) Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a limpeza e manutenção do mesmo e efectuando pequenas reparações ou comunicando as avarias verificadas;
 - k) Assegurar o controlo de gestão de stocks necessários ao funcionamento da reprografia;
 - l) Efectuar, no interior e exterior, tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços;
 - g) Exercer, quando necessário, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento de laboratórios e bibliotecas escolares” (Decreto-Lei 184/2004).

No Decreto-Lei em epígrafe encontramos ainda o anexo IV que se refere à formação profissional do pessoal não docente. Deste modo estabelecem-se os conteúdos programáticos para a formação inicial destinada aos Assistentes de ação educativa:

“A – Comunicação e relações interpessoais, com a carga horária de 42 horas, contemplando a Língua e cultura portuguesa, os Princípios e processos da comunicação interpessoal e a Gestão de conflitos.

B – Formação educacional. Apoio pedagógico, com a carga horária de 42 horas, onde se aborda o Desenvolvimento psicológico da criança e do jovem, a Acção educativa – aspectos pedagógicos e a Cultura da participação e da cooperação.

C – Sistema educativo, com 21 horas de formação. Contempla a Organização e administração escolar, a Qualidade do serviço público de educação e os Direitos e deveres dos funcionários.

D – Escola promotora de saúde, com 38 horas de formação, integrando os temas da Higiene, segurança e prevenção, o Socorrismo e a Educação alimentar.

E – Tecnologias da informação e comunicação, com a carga horária de 37 horas, contemplando as temáticas do Processamento de texto e folha de cálculo, a Internet e o Correio electrónico” (Decreto-Lei 184/2004).

Relativamente à formação para mudança de nível na carreira de Auxiliar de ação educativa, esta aborda os seguintes conteúdos programáticos:

“A – Formação educacional e Apoio pedagógico, com a carga horária de 42 horas, integrando os temas do Desenvolvimento psicológico da criança e do jovem, a Acção educativa – aspectos pedagógicos, e a Cultura da participação e da cooperação.

B – Escola promotora de saúde, com 38 horas, e contemplando a Higiene, segurança e prevenção, o Socorrismo e a Educação alimentar” (Decreto-Lei 184/2004).

Tal como constata Carreira (2007) tem-se verificado uma melhoria considerável da legislação referente ao pessoal não docente, mais especificamente aos Auxiliares de ação educativa, designados atualmente por Assistentes operacionais.

No ano de 2006 é publicado o Despacho n.º 17460/2006 de 29 de Agosto que homologa o *“Regulamento Interno do Pessoal Não Docente dos Estabelecimentos Públicos de Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário com Contrato de Trabalho”*.

Deste modo, refere-se que o pessoal não docente realiza atividades que apoiam a organização e a gestão, assim como a atividade socioeducativa das escolas, os serviços especializados de apoio administrativo, de apoio educativo e ainda exerce funções de educação especial e de apoio socioeducativo.

Na Secção II, no artigo 10.º deste Despacho informa-se que os deveres do pessoal não docente são os seguintes:

“O pessoal não docente está sujeito aos deveres gerais dos trabalhadores previstos no Código do Trabalho e na Lei n.º 23/2004, de 23 de Junho, e ainda aos seguintes deveres especiais:

- a) Contribuir para a plena formação, realização, bem-estar e segurança das crianças e alunos;
- b) Contribuir para a correcta organização dos estabelecimentos de educação ou de ensino e assegurar a realização e o desenvolvimento regular das actividades neles prosseguidas;
- c) Colaborar activamente com todos os intervenientes no processo educativo;

- d) Zelar pela preservação das instalações e equipamentos escolares e propor medidas de melhoramento dos mesmos, cooperando activamente com o órgão executivo da escola ou do Agrupamento de Escolas na prossecução desses objectivos;
- e) Participar em acções de formação, nos termos da lei, e empenhar-se no sucesso das mesmas;
- f) Cooperar com os restantes intervenientes no processo educativo na detecção de situações que exijam correcção ou intervenção urgente, identificadas no âmbito do exercício continuado das respectivas funções;
- g) Respeitar, no âmbito do dever de sigilo profissional, a natureza confidencial da informação relativa às crianças, alunos e respectivos familiares e encarregados de educação;
- h) Respeitar as diferenças culturais de todos os membros da comunidade escolar”.

2. Formação de adultos: formação do pessoal não docente em exercício nos Agrupamentos de escolas

Parece-nos relevante uma abordagem da formação de adultos associada e direcionada aos contextos profissionais, uma vez que importa aqui refletir sobre a importância da formação no desempenho profissional dos Assistentes operacionais nos estabelecimentos de educação/ensino.

Serapicos (2008) entende que a aprendizagem dos adultos é um processo dinâmico que integra e simultaneamente promove a integração, estreitamente articulado com o seu desenvolvimento e que valoriza a importância que o papel da experiência possui, tal como a autonomia e a capacidade de reflexão na aprendizagem dos adultos, atribuindo ao indivíduo um papel central e fundamental na sua aprendizagem. A autora considera ainda que as aprendizagens dos adultos não estão limitadas aos espaços e aos tempos das Instituições, entendendo que a própria vida é ela própria um contexto onde também tem lugar a aprendizagem. A história de vida dos adultos é então constituída por diversas situações e contextos, quer sejam formais, não formais ou informais, a partir dos quais, os adultos aprendem e constroem os seus conhecimentos e competências.

A experiência é uma fonte de aprendizagem que permite a construção de competências, sendo que a aprendizagem e a experiência dependem uma da outra e que a experiência é a peça fundamental no processo de aprendizagem dos adultos. Isto significa que a experiência é uma “*matéria em estado bruto*”, que quando acompanhada de um processo que promova a reflexão e o questionamento, converte-se em aprendizagem. Deste modo, a experiência dá origem à aprendizagem, produzindo conhecimentos e competências (Serapicos, op. cit.).

Segundo Rodrigues (2009) a aprendizagem ao longo da vida é atualmente considerada fundamental na sociedade do conhecimento, onde a instabilidade e as transformações são constantes. Por sua vez, a sociedade contemporânea também exige uma maior intervenção cívica e reconhece a importância de aumentar as qualificações dos cidadãos.

Assim, Costa (2010) destaca a importância da qualidade e qualificação das pessoas como um dos fatores fortemente relacionados com a competitividade. Refere ainda que está demonstrado que a riqueza dos países está dependente principalmente da educação e formação das pessoas, verificando-se níveis e números cada vez mais elevados e exigentes. A qualidade e qualificação dos indivíduos é então um fator determinante, considerando que as pessoas são formadas e atualizadas mediante o sistema educativo e formativo iniciais e pela experiência acumulada, conhecimento e competências adquiridas ao longo de toda uma vida

ativa, onde se encontra incluída a formação contínua, contextualizada e inserida em culturas e ambientes aprendentes.

De acordo com a mesma autora (op. cit.) a aprendizagem e o conhecimento são, desta forma, fatores que determinam a inovação na sociedade e como consequência verificou-se na Europa um aumento do investimento nas pessoas e na aprendizagem ao longo da vida, como nas estratégias para o emprego. Considera, ainda, que em Portugal, os sistemas de educação e de formação profissional não têm um desempenho eficiente, devido ao facto de não estarem verdadeiramente ligados à realidade dos dias de hoje e ao futuro que se avizinha, existindo pouco espaço para o saber fazer e o aprender fazendo. Salaria: “ (...) [nas] sociedades de conhecimento, os perfis profissionais e as formas de trabalhar mudam com muita rapidez e obrigam a população activa a reciclar-se constantemente, o que gera, inevitavelmente, constantes novos perfis profissionais” (Costa, 2010: 68). Deste modo, também nos estabelecimentos de educação/ensino, nomeadamente no que diz respeito ao pessoal não docente e mais especificamente aos Assistentes operacionais se pode verificar facilmente todo este processo.

Cada vez mais os indivíduos necessitam de mais e novas competências ao longo de toda a sua vida ativa e, por isso, a resposta educativa e formativa tem de ser repensada. No campo do conhecimento e das aprendizagens, as competências são sempre consideradas como insuficientes e deste modo, podem ser melhoradas (Costa, op. cit.).

Nos finais dos anos 80 ocorreu uma inovação no que respeita à formação contínua. Esta é associada à organização do trabalho e à produtividade, assim como à gestão das carreiras dos indivíduos e das competências (Dubar, 2003). Nesse sentido, a formação é considerada tão importante como o trabalho e os conhecimentos incorporados. Deste modo “(...) é menos importante o trabalho efetuado que o sentido do trabalho vivido e expresso pelas pessoas estruturadas por uma dada identidade profissional” (Dubar, 2003: 47).

Os trabalhadores que têm menos habilitações académicas veem a formação “escolar” como algo que não está relacionado com o seu trabalho e não a aceitam bem porque lhes traz a lembrança do seu insucesso escolar. Por sua vez, a formação prática desperta-lhes interesse porque está relacionada com o trabalho. É uma formação que, partindo de problemas concretos e reais, dá aos trabalhadores a possibilidade de resolvê-los, trazendo-lhes algo do qual eles irão beneficiar.

Como refere o autor, uma “(...) formação válida é aquela que desenvolve saberes práticos, úteis para o trabalho e adquiridos directamente pelo seu exercício” (Dubar, 2003: 49). Os trabalhadores consideram os conhecimentos úteis quando estes mudam as condições e

os resultados do seu trabalho e quase sempre, as pessoas que exercem funções em trabalhos considerados “pouco qualificados” pretendem é uma melhoria das suas condições de trabalho e do seu desempenho.

A formação é importante quando facilita a inclusão de conhecimentos que estruturam a relação com o trabalho e ao mesmo tempo, a carreira profissional. As pessoas adquirem autonomia e cidadania quando se apropriam do seu trabalho, dando-lhe um significado pessoal e uma direção concreta (Dubar, op. cit.).

No exercício da formação “(...) *é preciso querer formar, de facto, para o exercício de uma profissão...*” (Malglaive, 2003: 55). De acordo com o autor é importante que a formação seja direcionada para uma profissão, para a qualificação profissional e para os saberes profissionais. Estes contêm conhecimentos teóricos, essenciais e indispensáveis.

Nesta linha de pensamento, o mesmo autor refere também os saberes da ação, salientando a importância da experiência pessoal. Como nos diz o provérbio, “*é a fazer que se aprende*” e as “*... coisas nunca funcionam como desejaríamos e (...) tem de se trabalhar com o real, não o que se gostaria que ele fosse mas como ele é, de facto*” (Malglaive, op. cit.: 56). O saber da ação, o conhecimento prático em como agir perante determinadas situações num contexto profissional é, segundo o autor, uma capacidade de análise do que pode funcionar. Os conhecimentos teóricos são aprendidos na escola e o saber da ação conquista-se fazendo e agindo. A responsabilidade é muito importante neste tipo de formação e na própria aquisição do conhecimento na ação.

Tendo em conta as ideias de Malglaive (2003) os formadores gostariam que os seus formandos aplicassem no local de trabalho aquilo que aprenderam nas sessões de formação, o que nem sempre é imediatamente possível. O que lhes foi ensinado pode não ser posto logo em prática, mas a verdade é que os seus conhecimentos são imprescindíveis para saber.

“Assiste-se actualmente, no campo da formação profissional contínua, a um tendencial recuo da forma escolar de formação. Tal tendência está de acordo com um progressivo reconhecimento do potencial formativo das situações de trabalho e do ambiente de aprendizagem proporcionado pelo agir colectivo no interior das organizações. Por isso se tem vindo a apostar no desenvolvimento de dispositivos de formação que visam, fundamentalmente, articular produção e aprendizagem.” (Amiguiño, Valente, Correia & Mandeiro, 2003: 103).

No campo da formação contínua ainda não se verifica esta tendência, embora já se aponte para a necessidade de investir numa formação menos escolarizada, no que respeita aos seus métodos e modalidades. Os processos formativos ainda se caracterizam na sua grande maioria

“... pela exterioridade em relação às situações de trabalho, separando tempos e lugares de trabalho e de aprendizagem/formação” (Amiguiño, op. cit.:103).

É importante olhar para outras situações educativas, refletindo e analisando processos de formação-ação. Trata-se, no fundo, de ver a formação noutra perspetiva e praticá-la de outra forma. Uma nova conceção do que é a formação e de como praticá-la realça a importância dos contextos de trabalho como um meio formativo. O ambiente de trabalho proporciona uma série de situações educativas, insinuando um setor de tempo e de lugar entre a formação e o exercício prático do trabalho. Este tipo de formação fundamenta-se nas experiências de vida das pessoas, cuja estratégia de formação pode transformar em aprendizagem. Deste modo, promove-se um ciclo infinito onde se constroem novos conhecimentos partindo dos saberes em utilização (Amiguiño et al., op. cit.).

Para reforçar de um modo formativo as situações de trabalho é imprescindível que exista uma influência recíproca entre estas situações e as pessoas que se envolvem nelas. Para os mesmos autores (op. cit.) tem de haver uma vontade coletiva, um desejo de mudança para que se consiga intervir na comunidade e gerir as situações educativas tendo em vista um objetivo comum que permita resolver os problemas.

Ainda de acordo com os mesmos autores (op. cit.) a formação experiencial torna possível agir com um determinado sentido sobre uma dada situação. Possibilita um maior contato direto, fortalece a relação entre o indivíduo e o objeto e favorece a reflexão, lembrando as experiências. É neste contexto que se torna relevante a troca de experiências e a comparação de métodos e de resultados, criando espaços onde se trabalhe de um modo coletivo. Trata-se de um regresso à experiência que possibilita a sua transformação num conhecimento formal, onde a presença dos parceiros se traduz na intervenção social, imprescindível para que o saber da experiência cresça.

O pensamento de Pain (1990) é referido por Amiguiño *et al.* (op. cit.) dizendo-nos que as situações de trabalho incluem múltiplos efeitos educativos, isto é, produzem mudanças no modo como as pessoas se comportam, quer individualmente, quer em grupo. São o resultado das experiências vividas pelos indivíduos e pelos grupos e da aquisição de conhecimentos na realização do seu próprio trabalho e produzem-se tanto de um modo consciente como inconsciente. Trata-se daquilo que designamos por educação informal, pois diz respeito a uma formação difundida, dissimulada e residual que os docentes costumam designar de autoformação, uma vez que se trata de uma mudança que ocorre sem se sentir.

2.1 A necessidade de formação contínua em resposta às necessidades profissionais do indivíduo e do contexto

A bibliografia existente sobre as necessidades de formação do pessoal não docente que exerce as suas funções nos agrupamentos de escolas não é muito abundante, nem está muito divulgada investigação nesta área de intervenção. Foi, por isso, com base na literatura referente às necessidades de formação do pessoal docente e em alguns/poucos trabalhos de investigação que abordam as necessidades de formação dos Assistentes operacionais (Assistentes de ação educativa e Auxiliares de ação educativa) que explanámos as ideias deste subcapítulo. *“Os Auxiliares de Acção Educativa são membros integrantes da comunidade escolar. O desempenho das suas funções requer que interajam com os corpos docente e discente do estabelecimento de ensino. No entanto, poucos estudos têm sido realizados no sentido de compreender a sua acção e importância no meio escolar”* (Carreira, 2007: 24). O mesmo é evidenciado por João Barroso (1995, citado por Carreira, op. cit.) quando o autor se refere à pouca atenção dada à formação destes profissionais que, muitas vezes, chegam às escolas e à profissão oriundos de outras áreas profissionais ou de formação e, na maior parte das vezes, pouco preparados para o exercício das funções a desempenhar.

Como averiguámos na análise legislativa, na atualidade, o enquadramento das funções destes profissionais salienta a necessidade de pensar e agir no âmbito da sua formação, destacando os momentos de formação que podem ser desenvolvidos para promover a melhoria do desempenho, negando a ideia de *“que não necessitam de uma formação cultural média, pois são vistos como elementos “para todo o serviço”, não lhes sendo, por isso, dada ou exigida qualquer formação específica”* (Carreira, op. cit.: 27).

Como hoje sabemos a aposta na formação dos profissionais remete para a melhoria do desempenho e, por consequência, melhorar a qualidade dos serviços prestados em cada serviço ou contexto. Previstos legalmente, os momentos da formação destes profissionais, e como atrás já referimos, são a formação inicial, a formação contínua, a autoformação e a formação especializada. Nesse sentido, Forte (2005) refere a necessidade dos estabelecimentos de educação/ensino garantirem a existência de oportunidades de formação, de modo a que os Assistentes operacionais possam participar num conjunto de atividades com diversas características que lhes permitam melhorar o seu conhecimento e as suas aptidões, tendo em conta as suas necessidades pessoais e profissionais, tal como as condições existentes no contexto, com o objetivo de promover também o desenvolvimento do pessoal não docente, e do próprio sistema organizacional das escolas.

A autora salienta ainda que a escola é uma instituição sujeita a uma transformação permanente, tal como a sociedade em que está inserida, e a profissão de Assistente operacional tem também a necessidade de se (re)construir constantemente. Partindo do princípio de que o Assistente operacional é uma pessoa adulta em processo de desenvolvimento e que a sua formação é uma formação de adultos, esta deve estar orientada para o desenvolvimento profissional num sentido evolutivo e de continuidade, alicerçada nos contextos e nas situações de trabalho, quer em dimensões teóricas quer em dimensões da ação.

Deste modo, a mesma autora (op. cit.) entende que a formação contínua deve contemplar uma atualização permanente dos profissionais de modo a que exista, de facto, um processo de mudança que conduza a um crescimento pessoal e profissional e ao desenvolvimento da organização dos próprios contextos de trabalho. Nesse sentido, a formação deve ser vista como um processo que conjuga o percurso de cada pessoa com a sua experiência profissional, não se tratando de uma mera acumulação de conhecimentos, cursos de formação ou técnicas de trabalho; é antes uma conjugação entre as situações educativas que são organizadas como momentos de um processo mais global, com características apropriativas e reflexivas por parte das pessoas que se formam.

Também Montenegro (2010) nos diz que um processo formativo eficiente deve responder aos interesses e motivações de todos os envolvidos, de modo a responder às verdadeiras necessidades profissionais e contribuindo simultaneamente para a construção de novas competências e atitudes. A autora centra o seu estudo nas necessidades de cada indivíduo, tendo em conta os desejos e interesses das pessoas que nele participam, destacando-se assim a importância de diagnosticar as necessidades de formação dos sujeitos, neste caso os Assistentes operacionais.

Jorge (2008: 43) fala-nos da análise de necessidades de formação referindo o ponto de vista de Rodrigues (1999, 2006). Deste modo, considera duas perspetivas. A primeira pretende uma aproximação da procura à oferta de formação, identificando as expectativas, os interesses, as dificuldades, as motivações, os problemas, as preferências e os desejos dos indivíduos que procuram a formação.

Pretende-se, neste caso, que a formação que as pessoas desejam vá de encontro à formação que se oferece. Os formadores escolhem os objetivos, os conteúdos e as estratégias da formação que vão ministrar segundo o que “escutam” dos formandos; centram-se nas necessidades de formação construindo um programa que pretende resolver os problemas que

os formandos sentem e que serão superados à medida que vão adquirindo as competências técnicas, contribuindo igualmente para a eficiência do sistema.

Segundo a autora, este modo de funcionamento não é perfeito. Por um lado, as necessidades dos indivíduos a formar podem não corresponder verdadeiramente às necessidades reais e antes à formulação de opiniões pré-concebidas e sentimentos pouco precisos; por outro lado, assim que são conhecidas as necessidades de formação o programa da formação é realizado pela entidade formadora, que acaba por beneficiar de um papel privilegiado, tornando-se os formandos indivíduos recetivos ao mesmo tempo que se coresponsabilizam no processo. Quando se dá início à formação propriamente dita, o método da análise de necessidades termina e o facto de se trabalhar apenas com as representações conscientes das pessoas torna difícil a verificação da relação entre o bom resultado das ações de formação e a eficácia do sistema.

A segunda perspetiva a que a autora se refere é oposta à anterior e é a oferta que se ajusta à procura de formação. Deste modo, todo o processo se centra no indivíduo a formar e a formação é utilizada quando este deseja construir o seu próprio desenvolvimento. Neste caso, a análise das necessidades de formação é efetuada antes e durante o processo de formação, caracterizando-se pelo seu dinamismo e não termina quando a formação tem início. Os objetivos da formação não são definidos e impostos pela entidade formadora aos seus destinatários, antes proporcionam o apoio que os formandos necessitam na construção de um ambiente promovedor da reflexão e da consciencialização das suas necessidades de formação, em prole da resolução dos problemas e das dificuldades. No entanto, as necessidades clarificadas pelos indivíduos que se pretendem formar poderão corresponder apenas às imagens das necessidades verdadeiras, reais e profundas, cabendo, por isso, ao formador o importante papel de apreciação de todas as situações.

Ainda Jorge (2008) faz referência a Rodrigues (1999) no que respeita ao conceito de análise de necessidades de formação, salientando a importância deste processo para melhorar a atividade profissional, compreendendo-se que pode ser alcançada através de um processo de formação, independentemente da sua dimensão e modalidade.

Forte (2005) destaca que para que exista crescimento tem de haver necessariamente uma aprendizagem que pode ser esporádica, natural e evolutiva ou o resultado de uma planificação pormenorizada e, por isso, é imprescindível ter em consideração as necessidades de formação, o conhecimento dos interesses, das expectativas e dos problemas das pessoas que se pretende formar, para que o programa da formação se adegue ao formador e ao formando.

Quando se refere ao conceito de formação, Forte (op. cit.) afirma que é importante realçar a ação de construção de si próprio, através das experiências vividas e das situações que envolvem interações sociais, pois ambas contribuem para o processo de formação das pessoas, numa vivência inseparável da globalidade da vida em transformação permanente. A formação contínua deve ser, assim, vista como um acontecimento planeado, um conjunto de eventos ou um programa globalizante que integra tanto as aprendizagens acreditadas como as que não são acreditadas.

O desenvolvimento profissional inclui necessariamente o desenvolvimento pessoal, e deste modo, a formação é um processo realizado pelo próprio indivíduo e no indivíduo, porque, no campo profissional, são as suas competências pessoais que são desenvolvidas e postas em prática (Forte, op. cit.). Perspetivando a formação de um modo abrangente, a autora inclui nela todas as experiências pessoais em que o indivíduo se envolve, contribuindo beneficemente de uma forma direta ou indireta para o Assistente operacional e para a qualidade do seu desempenho profissional com os alunos e com os outros agentes da comunidade educativa. Ainda realça a importância de uma formação mais centrada na escola, em que o Assistente operacional seja considerado não apenas como um mero sujeito da formação mas uma pessoa que se encontra em desenvolvimento permanente.

Rocha (2010) fala-nos da formação contínua como uma forma de se alcançar um maior e melhor equilíbrio entre o trabalho, a formação e a prática de uma cidadania mais ativa. A autora refere-se à importância de implicar o formando na própria formação, possibilitando a sua participação na análise das necessidades, para que a oferta procure satisfazê-las. Deste modo, a formação contínua eficaz deve estar interligada a um projeto de desenvolvimento profissional do pessoal não docente, considerado a nível individual ou a nível do grupo.

Antes de se programar a formação é preciso realizar a análise das necessidades de formação a quem a mesma se dirige. Para que o Assistente operacional responda de modo adequado às suas funções nas Escolas, os programas de formação contínua devem contribuir para as suas habilitações (Rocha, op. cit.).

Formar implica o conhecimento dos interesses, dos desejos e dos problemas das pessoas, analisando simultaneamente as situações de trabalho; é, por isso, fundamental conhecer as necessidades dos formandos para que a formação seja verdadeiramente eficaz, proporcionando um ajustamento entre o que os formandos esperam da formação e a própria formação desenvolvida. O formando deve ser visto como um sujeito ativo que tem consciência dos seus interesses, problemas e necessidades (Rocha, op. cit.).

Tendo em conta a linha de pensamento de Duarte (2009)³ em relação às necessidades de formação, o Assistente operacional, ao longo do seu percurso profissional, vai adquirindo consciência das suas lacunas, desejos, aspirações, necessidades e dificuldades em todas as situações do seu trabalho que vão despertar os mais variados interesses. Este profissional, ao procurar a satisfação das suas necessidades, motivadas pelo próprio sistema organizacional, pela escola onde desempenha a sua atividade profissional ou ainda pela sociedade em que está inserido, procura modalidades e situações de formação que respondam a essas mesmas necessidades.

A autora (op. cit.) defende que estas modalidades e situações de formação devem, de preferência, centrar-se no contexto profissional do Assistente operacional, pois é neste local que diariamente se vivem os problemas e as dificuldades. Defende ainda que é necessário repensar a formação inicial do pessoal não docente, pois esta não tem vindo a acompanhar a evolução dos novos desafios da educação, e a mesma é insuficiente e não especializada para lidar com as novas situações e problemas que acontecem nas escolas, sendo por isso necessário voltar a investir e ajustar ou definir a sua formação contínua. É, pois, urgente realizar um diagnóstico mediante a análise das suas necessidades de formação, tendo em conta que a formação deve contribuir para o desenvolvimento profissional do indivíduo e dar uma resposta adequada às solicitações do dia-a-dia.

Esta análise pretende dar informações acerca das necessidades dos indivíduos, grupos ou comunidades, tal como sobre as exigências sociais do próprio contexto, a quem compete decidir em termos políticos e educativos, bem como a quem planifica os currículos e a formação. Pretende também diminuir a resistência à formação e completar o que está em falta, pelo que deverá ser um instrumento que permita realizar diagnósticos e estratégias de planificações (Duarte, op. cit.).

Fazer o diagnóstico de necessidades significa principalmente realizar “(...) *uma actividade de elucidação dos saberes fazer e valores a possuir ou já possuídos numa lógica de apropriação consciencializada (...)*” (Duarte, op. cit.:16). Exige uma análise rigorosa das atividades e funções em termos práticos para as quais se pretende formar, para as atividades que são realizadas e para as que se espera que se venham a realizar, obrigando a uma construção de valores de referência e de objetivos orientadores, estabelecidos entre aquilo que os estabelecimentos de ensino exigem e aquilo que os próprios indivíduos realizam nos locais de trabalho. Trata-se de criar um projeto que envolva o Assistente operacional como

³ Embora a autora discuta as necessidades de formação contínua de professores de cursos de educação e formação.

formando e todos aqueles que intervêm no espaço da formação num processo de autonomia e responsabilidade, em que deverão estar bem explícitos e conscientes, os valores, as dificuldades e os desejos de mudança (Duarte, op. cit.).

Ainda no seguimento da linha de pensamento de Rodrigues e Esteves (1993), Duarte (2009) refere a importância de se ter em conta que o diagnóstico de necessidades é um apoio nos momentos em que se tomam decisões complexas e difíceis e que não deve ser considerado como um simples sistema mecânico, uma vez que não se trata apenas de um exercício de onde se retirem inferências e conclusões, transpondo-as para a planificação da formação das necessidades existentes.

Ainda de acordo com a autora, quando falamos de formação do pessoal não docente, inclinamo-nos sobre os acontecimentos que estão relacionados com a vida profissional, social e económica das pessoas, dando-lhes a possibilidade de exprimir as suas dificuldades e problemas relevantes da vida diária e parte-se do princípio que no final de uma ação de formação se verifica uma melhoria da situação, pela “*satisfação*” das necessidades de formação.

O termo “*necessidade*” é, pois, usado para designar uma carência, um desejo, um interesse e também aquilo que sentimos que nos faz falta e que aparece dependendo de normas, valores e referências num determinado contexto. Temos de ter em conta as necessidades de grupo e as necessidades individuais que se expressam através das preocupações, expectativas e aspirações (Duarte, op.cit.).

Ao referir as ideias de Esteves e Rodrigues (1993), a autora antes citada salienta que tendo em conta que as necessidades podem mesmo ser compreendidas a partir das expectativas das pessoas e dos seus desejos manifestados através da identificação dos problemas e dificuldades que encontram no desempenho das suas funções, é possível então a consideração de indicadores de necessidades, tais como:

- a divergência existente entre a perceção que o Assistente operacional tem do modo como realiza o seu trabalho e o modo como o deveria realizar;
- a diferença entre as funções que lhe dão satisfação e as que despertam nele algum descontentamento;
- as diferenças entre os cursos/ações de formação por ele entendidas como sendo necessárias e as que lhe parecem inúteis;
- e os obstáculos e problemas encontrados no contexto profissional.

Ao referir Esteves e Rodrigues (1993), Duarte (2009) menciona ainda que são também indicadores de necessidades as diferenças entre as funções que o próprio sistema prevê e aquelas que os Assistentes operacionais referem como as que executam no seu local de trabalho; assim como as divergências entre as capacidades e atitudes consideradas na legislação e aquelas que os Assistentes operacionais pensam ser de maior relevância para o desempenho da sua profissão.

Referindo-se ao conceito de formação, Duarte (op.cit.) cita Garcia (1999), salientando que a formação está intimamente relacionada com a capacidade e vontade de cada pessoa, incluindo o aspeto pessoal do desenvolvimento humano global. Deste modo, o formando é responsável pelo início e desenvolvimento da sua própria formação, contribuindo para uma melhoria em termos pessoais e profissionais. Gonçalves (2000, citada por Duarte, op.cit.) constata também que um processo de formação realmente eficaz está dependente da adesão e do empenho do formando, sendo importante a existência de um investimento pessoal para se construir a identidade profissional.

O formando deve conhecer e determinar, de um modo racional e consciente, as suas necessidades de formação, os seus objetivos e ter em consideração as suas capacidades de acordo com a sua personalidade e carácter. É imprescindível que consiga realizar uma autorreflexão, corrigir os seus erros e fazer os ajustamentos necessários, por isso a formação exige necessariamente que exista uma ação significativa e profunda sobre o indivíduo, agindo sobre os seus conhecimentos, atitudes e valores (Duarte, op. cit.).

Ao citar Rodrigues (1999), a autora que temos vindo a seguir afirma que o indivíduo tem de desejar e sentir como seus os conhecimentos, ter realmente vontade de os adquirir e fazer uma boa avaliação com eles e sobre eles. Como tal, estes conhecimentos devem integrar e completar o seu modo de estar na vida.

No desempenho das suas atividades profissionais o indivíduo sente necessidade de fazer as coisas bem e melhorar o modo como realiza as suas tarefas, o que o leva a desejar uma formação contínua adequada. Consideramos que o Assistente operacional está no meio de múltiplas transformações (a entrada de novos alunos na escola todos os anos letivos, com determinadas características específicas e diversificadas; a degradação da sua condição profissional e do seu estatuto social como funcionário não docente e a consequente ausência de motivação e satisfação com o trabalho que realiza, ou a sua entrada na profissão por imposição de programas de inserção social e/ou profissional) e, nesse sentido, Estrela (1999), também referido por Duarte (op. cit.), salienta que a formação deve garantir que cada formando enquanto indivíduo se prepare de forma adequada para desempenhar as suas

funções, de modo autónomo e responsável. Assim, o objetivo da formação é a aquisição de competências de modo a desenvolver e fortalecer os conhecimentos já adquiridos. No fundo, pretende-se que o indivíduo use os conhecimentos já adquiridos, ao mesmo tempo que se promove a aquisição de novos conhecimentos (Duarte, op. cit.).

Magalhães (1999), referindo-se à transformação da organização do trabalho e às novas necessidades de formação, salienta que estamos constantemente a ouvir falar das transformações económicas, sociais e políticas e que vivemos uma altura em que o mais importante em termos políticos anda à volta da necessidade de gestão das mudanças. O autor levanta então a hipótese de que *“(...) aquilo que vem sendo assumido como necessidade de formação pode estar mais ligado às necessidades a curto prazo do sector produtivo do que às da formação propriamente dita”* (1999: 2).

Também alerta:

“Sem negar a importância de ter em conta as necessidades sociais, em geral, e da economia, em particular, o sistema educativo tem de velar para que a formação que fornece não se esgote nas eventuais respostas a estas necessidades.” (Magalhães, 1999:1).

Tendo em conta as ideias de Harvey (1989), Magalhães (1999: 4) fala-nos da base sobre a qual assenta o conceito de novas necessidades de formação, tratando-se então de uma formação que permita aos formandos adquirir capacidade de iniciativa, melhorar as suas habilidades de comunicação interpessoal e conduzi-los à participação e integração em projetos coletivos. Este tipo de necessidades de formação leva a que o próprio conceito de educação assuma a funcionalização da educação ao processo de produção. Deste modo, educar significaria formar os indivíduos, trabalhadores adequados a um novo modo de produção.

PARTE II - ESTUDO DE CAMPO

1. Contextualização do estudo: o problema, os objetivos e as questões orientadoras

Uma investigação é “... *uma acção de se procurar aquilo que não se conhece, uma pesquisa em que se procura descobrir algo que ainda não é conhecido. A investigação científica é uma forma de se descobrir novos conhecimentos científicos*” (Sousa, 2005:12).

De um modo geral, dá-se início a uma investigação porque existe a necessidade de esclarecimento de uma dúvida, de dar resposta a uma pergunta, onde se procura alcançar respostas com exatidão:

“Interessa que uma investigação ultrapasse as fronteiras do conhecimento actual, avançando em áreas ainda pouco conhecidas, desbravando novos conhecimentos, procurando trazer à luz conhecimentos que sejam úteis a toda a humanidade, a uma nação, a uma ciência ou apenas a um grupo específico de sujeitos. O seu objectivo centra-se na procura de conhecimentos que sejam úteis para o aumento do bem-estar humano” (Sousa, 2005:12).

O interesse inicial no estudo que aqui apresentamos prende-se, essencialmente, com a preocupação pela melhoria do desempenho profissional dos Assistentes operacionais nas escolas e, simultaneamente, com a própria melhoria do contexto profissional e do seu modo de funcionamento. Devido à experiência de trabalho em contexto escolar e ao contato direto com este grupo de profissionais iniciámos a procura de conhecimentos que possam ser úteis para melhorar o desempenho destes profissionais, da sua formação e, por consequência, da qualidade de respostas que os mesmos podem dar no âmbito das suas funções nos Agrupamentos de escolas.

Sousa (op. cit.: 12) cita Graziano e Raulin (1989) que nos dizem que “*A investigação é um processo de pesquisa em que se procura cuidadosamente colocar uma questão e proceder sistematicamente para recolher, analisar, interpretar e comunicar a informação necessária para responder à questão*”. Assim, considerando o campo da formação contínua do pessoal não docente, Assistentes operacionais, em exercício de funções nas escolas e agrupamentos de escolas pretendemos estudar e investigar as necessidades de formação destes profissionais e identificar se são disponibilizadas ações de formação que suprimam as necessidades identificadas.

Nesse sentido, definimos como objetivos fundamentais;

- Identificar o perfil do pessoal não docente, na categoria de Assistentes operacionais, em exercício em dois Agrupamentos de Escolas/Escolas;

- Identificar/refletir as necessidades de formação identificadas pelos mesmos profissionais;
- Identificar/discutir as disponibilidades de formação contínua para o mesmo grupo de profissionais;
- Contribuir para a reflexão sobre a formação contínua do pessoal não docente/Assistentes operacionais em exercício nos Agrupamentos/escolas.

Para um melhor desenvolvimento do estudo, e em prole da resposta ao nosso problema e objetivos definidos, apresentamos, de seguida, as questões que nos foram orientando:

- Qual é o enquadramento legal dos profissionais não docentes, na categoria de Assistentes operacionais, em exercício nos Agrupamentos/Escolas?
- Do ponto de vista da sua formação, que perspetivas/tendências formativas devem ser adotadas?
- Que ofertas de formação são disponibilizadas a estes profissionais, tendo em atenção a satisfação de necessidades formativas individuais, do coletivo e/ou do contexto de trabalho?

1.1. Opções metodológicas

Carreira (2007: 73) faz referência às ideias de Carmo e Ferreira (1998) salientando que uma investigação deve considerar que cada método de pesquisa é mais adequado à resolução de determinados problemas de pesquisa que de outros. Podemos constatar que existem dois métodos para a obtenção e tratamento de dados: são eles o quantitativo e o qualitativo. O modo de formular o problema a estudar e o plano da pesquisa a efetuar acabam por orientar qual a abordagem que melhor se adequa, de forma que o investigador pode e deve utilizar métodos diferentes, combinando até as abordagens qualitativas e quantitativas se for o mais adequado.

O método qualitativo parece ter surgido no idealismo de Kant (1724-1804). Considera-se que a realidade não é objetiva e que não existe apenas uma única realidade, aceitando-se que a sua apreensão é subjetiva e que as interpretações da realidade são tantas quanto aqueles que a observaram. Os estudos do tipo qualitativo procuram compreender os mecanismos, o modo de funcionamento de determinados comportamentos, funções e atitudes (Sousa, 2005).

Bogdan e Biklen (1991) citados por Sousa (op. cit.: 31) dizem-nos que a metodologia de investigação qualitativa destaca a descrição, a sugestão e conclusão tirada dos factos que se examinam, a teoria fundamentada e o estudo das percepções dos sujeitos.

Ainda Sousa (op. cit.: 31) refere as ideias de Curtis e Mays (1978) salientando as características da perspectiva fenomenologista segundo os autores que se assemelham às características da investigação qualitativa descritas por Bogdan e Biklen (1991). São elas:

- “1- A fonte directa dos dados é o ambiente natural, constituindo o investigador (com o seu pensar e a sua objectividade) o instrumento principal;
- 2- Interessa mais a descrição e a compreensão dos fenómenos do que a sua natureza;
- 3- O significado e o sentido é mais relevante do que os resultados em si”.

Também Tuckman (2005), citado por Marchão (2012: 151)

“enuncia cinco características principais da investigação de natureza qualitativa:

- o contexto e a situação natural constituem a fonte de dados;
- a preocupação fundamental do investigador é descrever;
- a questão fundamental da investigação é todo o processo;
- os dados são analisados indutivamente “*como se reunissem todas as partes de um puzzle*”;
- e refere-se ao significado das coisas, respondendo ao “*porquê*” e ao “*quê*”.

No desenvolvimento da presente investigação optámos por uma abordagem qualitativa, pois consideramos ser mais adequada aos objetivos definidos, embora sabendo que a validação dos procedimentos da metodologia qualitativa é geralmente muito mais exigente, pois tem em consideração um determinado grau de subjetividade, o que exige uma validação das conclusões com mais rigor, objetividade e consistência, e de certo modo nos impede de generalizar as conclusões a que chegarmos. Reforçando estas ideias, Marchão (2012: 153) salienta que “*cabe ao investigador a responsabilidade de mostrar ao leitor que as suas interpretações visam esses significados e são informadas por eles, e que a sua interpretação é melhor do que as interpretações alternativas*” (Walsh, Tobin, & Graue, M., op. cit., p. 1056) ”.

Na linha destas características da investigação de natureza qualitativa, inclui-se a necessidade de “*circunscrever limites e encontrar uma linha orientadora para garantir que o processo seja credível, apropriado, consistente, confirmável e neutral*” (Tuckman, 2005: 510). Foi o que tentámos fazer com a definição do problema em estudo, dos seus objetivos e das questões que nos foram orientando (apresentados anteriormente), bem como com os

instrumentos que criámos para recolher opiniões dos sujeitos que vieram a incluir a nossa amostra. (que apresentaremos de seguida).

1.2. Instrumentos de recolha de dados

Neste quadro qualitativo, consideramos a opinião de Sousa (2005: 153):

“A metodologia de inquérito consiste em formular uma série de perguntas directamente aos sujeitos, utilizando como instrumentos entrevistas, questionários ou testes. Utiliza-se esta metodologia quando a investigação procura estudar opiniões, atitudes e pensamentos de uma dada população e expressa-se geralmente em percentagens”.

As palavras do autor refletem-se na escolha dos instrumentos de recolha de dados seleccionados para esta investigação – o questionário e a entrevista. Tivemos em consideração as características da população em estudo e o seu contexto de trabalho, assim como a troca de informações com a orientadora desta dissertação.

Para além da análise documental, desde dissertações de mestrado subordinadas ao tema em estudo, à leitura atenta de obras de autores como por exemplo, Bardin, (2011); Hill & Hill, (2005) e Sousa (2005), considerámos conveniente a utilização dos inquéritos por questionário na recolha de informação junto do pessoal não docente dos dois Agrupamentos de Escola. Queremos salientar que o modelo do inquérito por questionário foi construído à luz do inquérito já posto em prática por Carreira (2007) e apresentado num estudo intitulado “*A importância da formação na melhoria do desempenho dos Auxiliares de Acção Educativa*”. Foram feitas algumas adaptações, tendo em atenção o problema e os objetivos validados pela orientadora. Os inquéritos por questionário foram distribuídos a todos os indivíduos acima mencionados, isto é, à totalidade de sujeitos pertencentes a este grupo de profissionais dos Agrupamentos de Escolas A e B da cidade de Elvas, num total de 95 profissionais.

Os questionários são utilizados nas investigações quando se pretendem recolher informações provenientes directamente dos sujeitos e depois se convertem em dados possíveis de analisar, sendo mais vantajosos quando pretendemos obter dados concretos em amostras grandes. O questionário é então uma técnica de investigação

“... em que se interroga por escrito uma série de sujeitos, tendo como objectivo conhecer as suas opiniões, atitudes, predisposições, sentimentos, interesses, expectativas, experiências pessoais, etc. Aplicar um questionário é interrogar um determinado número de sujeitos, tendo em vista uma generalização, ou melhor, o suscitar de

um conjunto de respostas individuais, em interpretá-las e generalizá-las” (Sousa, 2005:204).

Tendo por base o questionário utilizado por Carreira (op. cit), como já referimos, procedemos então à construção de um questionário destinado à recolha de dados de opinião dos Assistentes operacionais em exercício nos agrupamentos/escolas em que decorreu o nosso estudo e com esses questionário foi possível recolher dados sobre:

- a identidade pessoal/académica/ profissional dos sujeitos;
- as funções e tarefas que desempenham;
- as suas necessidades de formação.

O questionário compõe-se de questões fechadas e de questões abertas. As primeiras possibilitam a obtenção de dados de natureza quantitativa e as segundas possibilitam que cada profissional possa dar mais descrições, fornecer mais informações, indicar as funções que desempenham com mais dificuldade no trabalho e conhecer também as suas expetativas em termos profissionais. As questões abertas possibilitam, assim, aos sujeitos darem as suas opiniões e justificarem as suas respostas com mais liberdade.

Recorremos também à entrevista dado que esta também é, segundo Sousa (2005), uma forma idónea de recolher opiniões a partir de uma conversa direta com os sujeitos. A entrevista é um instrumento de investigação que permite a recolha de dados e a obtenção de informação questionando de um modo direto cada sujeito. Trata-se de estabelecer com o entrevistado uma conversa agradável durante a qual o entrevistado vai facultando as informações que o entrevistador pretende obter. Assim, pretende-se estudar variáveis mais complexas e um pouco subjetivas em amostras mais reduzidas, onde se estabelece uma relação pessoal entre o entrevistador e o entrevistado, conduzindo este a um maior envolvimento na conversa e na organização das respostas (Sousa, op. cit.).

Ainda nas palavras do mesmo autor

“A entrevista permite que, para além das perguntas que sucedem de modo natural e no decorrer da conversa, se efetuem os porquês e os esclarecimentos circunstanciais que possibilitam uma melhor compreensão das respostas, das motivações e da linha de raciocínio que lhes estão inerentes” (Sousa, 2005: 247).

Considerámos operacionalizar as entrevistas semiestruturadas a partir da organização dos respetivos guiões, dirigindo-as ao Diretor do Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano, entidade promotora de formação contínua a que os dois Agrupamentos de escolas estão associados; ao Diretor do Centro de Emprego de Elvas, entidade responsável pela

colocação de Assistentes operacionais ao abrigo do Programa Contrato Inserção Emprego; à Vereadora da Câmara Municipal de Elvas responsável pela colocação de Assistentes operacionais no âmbito do Programa Ocupação Temporária de Jovens; aos Diretores dos Agrupamentos de Escolas A e B da cidade de Elvas.

A escolha destes dois instrumentos de recolha de dados revelou-se adequada, dado que permitiu obter dados que, posteriormente, pudemos descrever, interpretar e analisar, de modo a caracterizar o pessoal não docente de dois agrupamentos de escolas de uma mesma região, identificar as suas necessidades de formação e perceber o quadro formativo que lhe é oferecido para melhorar o seu desempenho em contexto de trabalho.

1.3.Definição da amostra

De acordo com Sousa (op. cit.) é imprescindível definir a população que se pretende estudar “(...) *para se poder proceder à organização de uma amostra representativa à qual se possa aplicar o (...) questionário, quando não é possível aplicá-lo directamente a todos os indivíduos da população*”.

Nesta investigação a amostra é constituída pelo pessoal não docente, na categoria de Assistente operacional, em exercício em instituições de ensino/educação, sendo a nossa amostra constituída por 95 Assistentes operacionais (o total) em exercício nos Agrupamentos de Escolas A e B da cidade de Elvas no ano letivo 2011-2012.

Os quadros seguintes identificam de forma mais objetiva quem são os sujeitos da amostra do estudo desenvolvido, na categoria de Assistente operacional.

N.º de funcionários			
Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas	Dependentes do Ministério da Educação	Dependentes do Instituto do Emprego e Formação Profissional	Dependentes da Câmara Municipal de Elvas (OMTJ)
Escola 2,3 BF (sede)	17	8	0
Escola Básica do 1.º ciclo BF	4	2	0
Jardim de Infância BF	2	0	3
Escola Básica do 1.º ciclo A	2	0	0
Jardim de Infância A	1	0	2
Escola Básica do 1.º ciclo F	1	0	0
Jardim de Infância F	1	0	1
Escola Básica do 1.º ciclo R	1	0	0
Jardim de Infância R	1	0	2

Quadro 1: Sujeitos da Amostra em exercício no Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

N.º de funcionários				
Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas	Dependentes do Ministério da Educação	Dependentes do Instituto do Emprego e Formação Profissional	Dependentes da Câmara Municipal de Elvas (Quadro da Câmara)	Dependentes da Câmara Municipal de Elvas (OMTJ)
Escola Básica do 2.º e 3.º Ciclos (sede)	12	8	0	0
Escola Básica do 1.º ciclo SL	7	5	0	0
Jardim de Infância SL	0	0	3	2
Escola Básica do 1.º ciclo C	1 ⁴	0	0	0
Jardim de Infância C	0	0	1	1
Jardim de Infância M	0	0	1	1
Jardim de Infância Rv	0	0	2	3

Quadro 2: Sujeitos da Amostra em exercício no Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

Parece-nos ainda conveniente explicitar que:

- Os Assistentes operacionais em exercício nos jardins de infância estão sob a responsabilidade da Autarquia de Elvas.
- O Programa Contrato Inserção e Emprego pelo qual as pessoas inscritas no Centro de Emprego podem trabalhar nos Agrupamentos de Escolas, apenas permite à Entidade Empregadora solicitar o número total de 13 participantes.
- Os funcionários colocados pelo Programa OMTJ exercem funções temporárias em jardins de infância.

Foram ainda recolhidos dados junto de:

- Diretor do Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano a que os agrupamentos estão associados.
- Diretor do Centro de Emprego de Elvas.
- Vereadora da Câmara Municipal de Elvas.

⁴ Funcionário que trabalha em regime de tarefa, isto é, é pago à hora. O seu vencimento mensal depende do número de horas que trabalhe ao longo do mês.

- Representantes das Direções dos Agrupamentos de escolas A e B da cidade de Elvas, sendo estes a amostra de entidades responsáveis pela contratação e ou formação dos Assistentes operacionais.

1.4. Tratamento e análise dos dados

Com os inquéritos por questionário realizados ao pessoal não docente pretendíamos numa primeira fase quantificar os dados obtidos com as respostas às perguntas fechadas, nomeadamente a identificação dos sujeitos envolvidos no estudo: idade, habilitações académicas, a experiência de trabalho na área, a participação nos Programas promovidos pela Câmara Municipal e pelo Centro de Emprego, a frequência e a dificuldade com que desempenham as tarefas no local de trabalho e a frequência com que participam em ações/cursos de formação. Para o tratamento destes dados utilizámos o Programa Microsoft Office Excel 2007.

Numa segunda fase da análise dos questionários, relativamente às questões abertas, procedemos à análise do seu conteúdo com o objetivo de descrever e interpretar de um modo qualitativo as respostas obtidas. As questões abertas pretendiam recolher dados sobre as áreas em que os sujeitos já trabalharam anteriormente; saber qual a importância da formação para a realização do trabalho nos Agrupamentos de escolas; conhecer as áreas de formação que os sujeitos consideram mais importantes no contexto do seu trabalho; tomar conhecimento sobre qual a formação inicial que os sujeitos possuem; saber que tipo de formação específica teve o pessoal não docente para se adaptar ao desempenho de novas funções; o modo como os sujeitos obtêm conhecimento da realização dos cursos/ações de formação; e conhecer o modo como os Agrupamentos de escolas incentivam e apoiam a realização de ações de formação destinadas ao pessoal não docente.

As questões abertas permitiam-nos também conhecer as ações de formação que os sujeitos já realizaram e as informações obtidas nas ações de formação que o Pessoal não docente considera importantes para o desempenho das suas funções; saber o que é cada sujeito gostaria de ter aprendido nas ações de formação em que participou; saber a opinião de cada sujeito relativamente à frequência com que as ações de formação se devem realizar; as áreas de formação que o Pessoal não docente gostaria de frequentar; e, finalmente conhecer as expectativas que cada sujeito tem em relação ao trabalho que desempenha no agrupamento de escolas.

Para tratar e analisar os dados obtidos através das entrevistas utilizámos as técnicas de análise de conteúdo de mensagens e posteriormente, realizámos uma análise comparativa dos dados recolhidos nas entrevistas realizadas à Direção do Agrupamento de Escolas A e do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas, salientando as convergências e divergências.

Depois da transcrição das entrevistas realizadas, procedemos à análise de conteúdo das mesmas, identificando as categorias e as subcategorias e descrevendo-as através da transcrição das respostas dos sujeitos entrevistados.

De acordo com Bardin (2011) a análise de conteúdo de mensagens é um conjunto de técnicas que possibilitam a análise das comunicações e possui duas funções: uma função heurística, enriquecendo a atividade exploratória e aumentando a tendência para a pesquisa e descoberta; e uma função de administrar a prova, ou seja, apela para uma análise sistemática procurando uma confirmação ou uma infirmação. Segundo a mesma autora qualquer comunicação deveria poder ser escrita e decifrada pelas técnicas de análise de conteúdo de mensagens.

Ainda a mesma autora (op. cit.: 38) refere a definição de análise de conteúdo proposta por Berelson (1971), tendo-a ele descrito como “*uma técnica de investigação que através de uma descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações*”. As entrevistas são um dos possíveis domínios da aplicação da análise de conteúdo, cuja “... *abordagem tem por finalidade efectuar deduções lógicas e justificadas, referentes à origem das mensagens tomadas em consideração (o emissor e o seu contexto, ou, eventualmente, os efeitos dessas mensagens)*” (Bardin, op. cit.: 44).

PARTE III – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS
RESULTADOS

Análise e interpretação dos dados

Passamos agora a apresentar, interpretar e analisar os dados recolhidos ao longo deste estudo através dos instrumentos que para isso foram construídos – questionário e entrevistas.

Consideramos, para melhor compreensão e objetividade, fazer esta apresentação e análise de acordo com a seguinte organização:

- Interpretação e análise dos dados recolhidos junto dos Assistentes operacionais do Agrupamento A da cidade de Elvas;
- Interpretação e análise dos dados recolhidos junto dos Assistentes operacionais do Agrupamento B da cidade de Elvas;
- Análise comparativa dos dados recolhidos junto dos Assistentes operacionais em exercício nos dois Agrupamentos de escolas;
- Análise das entrevistas às entidades representantes do Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano, do Centro de Emprego de Elvas, da Câmara Municipal de Elvas e dos dois Agrupamentos de escolas.

1. Pessoal não docente do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

1.1. Perfil dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A

No primeiro contato estabelecido com a direção do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas, o Diretor deu-nos conhecimento de que exerciam ali funções 48 Assistentes operacionais. Quando os inquéritos por questionário foram distribuídos a esses profissionais havia menos um funcionário no Agrupamento, devido à desistência de um que integrava o Programa do Centro de Emprego, por motivos de mudança de residência. Deste modo, os questionários foram preenchidos por 47 Assistentes operacionais, o que representa uma taxa de retorno de 100%.

De acordo com os dados que obtivemos os Assistentes operacionais em exercício neste Agrupamento de Escolas distribuem-se por diferentes faixas etárias⁵, como se pode verificar no gráfico seguinte:

⁵ Um dos Assistentes operacionais não indicou a idade.

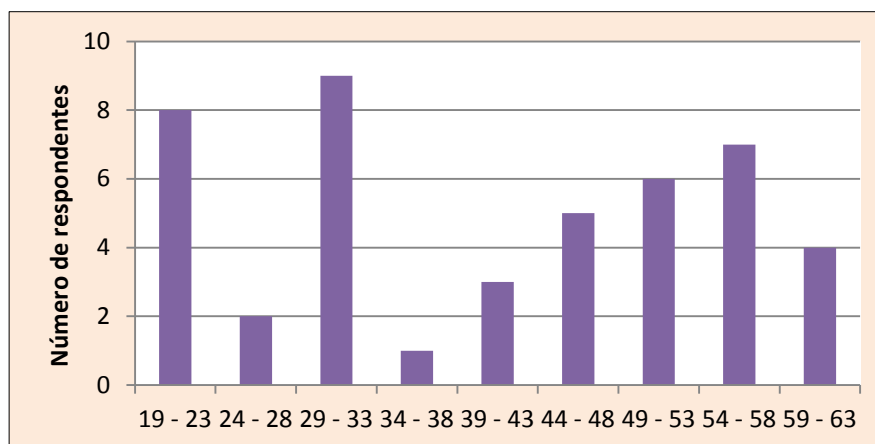


Gráfico 1: Idade dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Vinte e três dos respondentes têm o 12.º ano, a escolaridade mínima obrigatória atualmente em Portugal, e verificamos ainda que 16 dos respondentes possuem o 9.º ano de escolaridade. Apenas dois dos inquiridos possuem a antiga 4.ª classe e nenhum possui habilitações ao nível do ensino superior.

Vinte têm mais de 10 anos de experiência e representam no mapa de pessoal do Agrupamento os Assistentes operacionais com contrato de trabalho por tempo indeterminado; 15 têm menos de 1 ano de serviço. Os restantes distribuem-se pela experiência de trabalho de 1 a 5 anos (3 respondentes) e de 5 a 10 anos (7 respondentes). Dois dos inquiridos não indicaram o número de anos de experiência nestas funções. Todos os outros respondentes estão no Agrupamento há menos de 1 ano.

Da totalidade dos Assistentes operacionais, apenas 10 inquiridos responderam que participavam no Programa Contrato Emprego e Inserção promovido pelo Centro de Emprego. Um desempenha funções no Agrupamento de Escolas A há 24 meses, enquanto dois participam há 12 meses. Veja-se no gráfico:

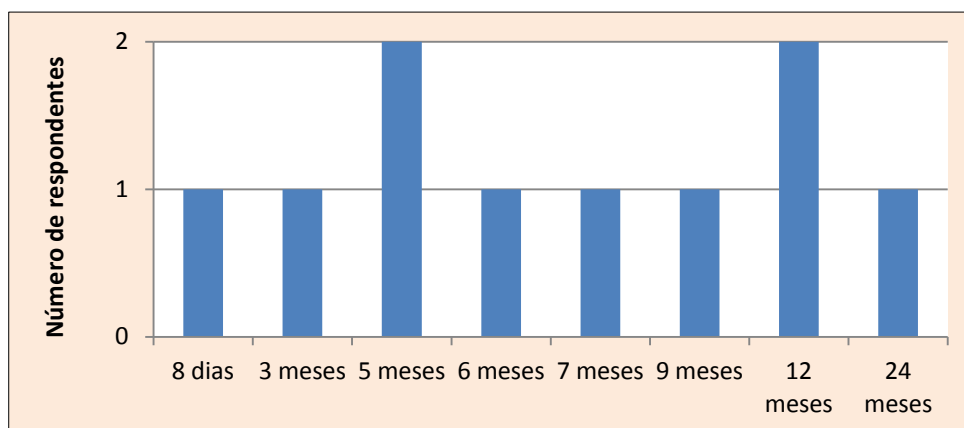


Gráfico 2: Tempo de Experiência dos Assistentes operacionais através do Programa Contrato Emprego e Inserção no Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Nove dos Assistentes indicaram que participam no Programa OMTJ da responsabilidade da autarquia. Este grupo de profissionais, obrigatoriamente, presta funções em jardins de infância. Um dos profissionais deste grupo participa no Programa há 24 meses e outro há 22 meses. Todos os outros estão sob o regime do Programa há menos de um ano.

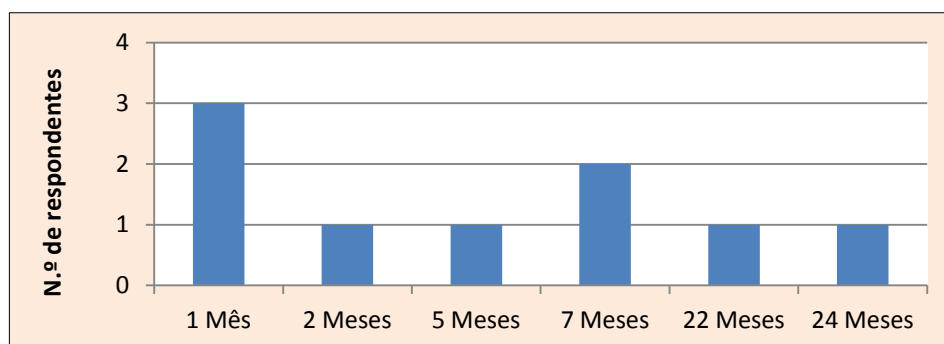


Gráfico 3: Tempo de experiência dos Assistentes operacionais no Programa OMTJ no Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Tendo em atenção as respostas apuradas sobre o vínculo de trabalho dos profissionais, percebemos que 21 pertencem ao mapa de contratados por tempo indeterminado do Agrupamento de Escolas e 26 encontram-se noutros regimes de contratação, nomeadamente os Programas do IEFP e o OMTJ. Verifica-se, deste modo, que o número de contratados supera o número de pessoal com vínculo por tempo indeterminado no Agrupamento de Escolas.

Tais dados podem indicar alguma instabilidade laboral entre estes profissionais, bem como alguma desmotivação para o bom e adequado cumprimento das funções. Também, em

nosso entender, pode gerar nas respostas a dar à comunidade educativa alguma falta de especialização e de qualidade.

A maioria destes Assistentes operacionais (35) já desempenhou funções em outras áreas profissionais e apenas 12 dizem nunca ter exercido outra atividade profissional. Entre as outras atividades exercidas contam-se as que se apresentam no quadro seguinte:

Respondentes (código do questionário)	Trabalhos noutras áreas profissionais
S1,A,E,K,E1,U	Operador de caixa de supermercado
M,W,C,R,E,Q,M1,G,D,Z,H1	Comércio e atendimento ao público
S,F,X	Secretária/Administrativo
S,B	Empregado de limpeza
R	Exército
J	Empregado fabril
Q,Z	Ajudante de cozinha
L	Guarda noturno
Y,U	Hotelaria e Turismo
W	Assistente de cabeleireira
N1	Panificadora
N1	Indústria de moageiro
C1	Ajudante despachante oficial A2
C1	Vendedor
A1	Músico profissional
K1	Costureira
T	Informática
T,D	Escriturária
D	Docência (bolseiro)
H, P	Contabilista
Z	Auxiliar de serviços gerais numa IPSS (multideficiência)
P	Repositor de <i>stoks</i>
U	Telemarketing
U	Museu de arte contemporânea
U, T1	Jardim de Infância
D1, N, Q1, P1	Não respondentes

Quadro 3: Trabalhos desempenhados pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas noutras áreas profissionais

De todos os respondentes que desempenharam anteriormente funções noutras áreas profissionais, os respondentes D1, N, Q1 e P1 não deram qualquer indicação. Podemos inferir também que os respondentes U e T1 não compreenderam a questão colocada, pois respondem que já exerceram funções num «Jardim de Infância», ou então, estão atualmente a desenvolver atividades no 1.º ou 2.º ciclo do Ensino Básico, considerando deste modo que a área profissional é outra.

1.2. Funções desempenhadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Os Assistentes operacionais do Agrupamento em estudo exercem funções em várias áreas e atividades, que vão desde a relação direta com os alunos (acompanhamento, atendimento e encaminhamento da comunidade escolar; acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar e acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório) às atividades de reprografia, limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais.

Os gráficos seguintes elucidam sobre a forma como os Assistentes operacionais se distribuem no exercício de tais funções:

Como se pode verificar existem vinte e três respondentes que acompanham sempre os alunos no período de almoço e apenas cinco o fazem às vezes. Outros 19 indicam que nunca foram chamados a desempenhar tais funções.

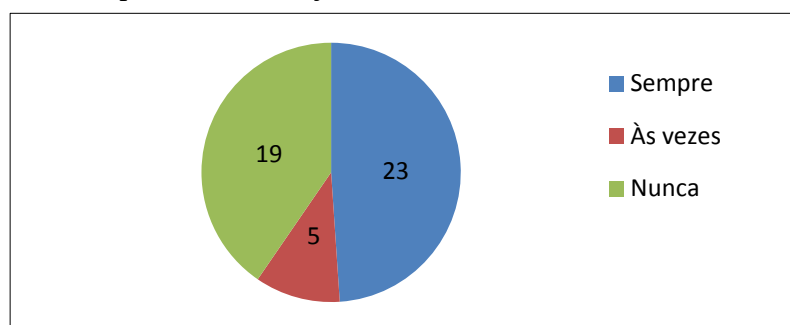


Gráfico 4: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos no refeitório

Treze Assistentes operacionais acompanham sempre os alunos no transporte escolar e apenas seis o fazem às vezes. Assim, serão treze os funcionários necessários para desempenhar esta função. No entanto, na ausência destes, serão substituídos por outros. Vinte e oito funcionários dizem nunca terem desempenhado tais funções.

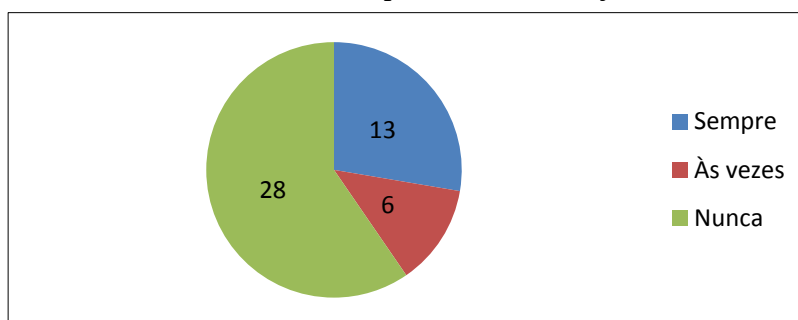


Gráfico 5: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar

Verificamos que apenas sete respondentes desenvolvem sempre atividades educativas na biblioteca escolar, o que poderá significar que estes indivíduos possuem formação específica para tal ou são aqueles a quem a direção do Agrupamento reconhece competências mais adequadas para essas funções. Dez respondentes afirmam desenvolver, às vezes, atividades na biblioteca, quando, provavelmente, solicitados para auxiliar ou substituir os colegas em determinadas ocasiões. Dezasseis funcionários dizem nunca terem desempenhado tais funções.

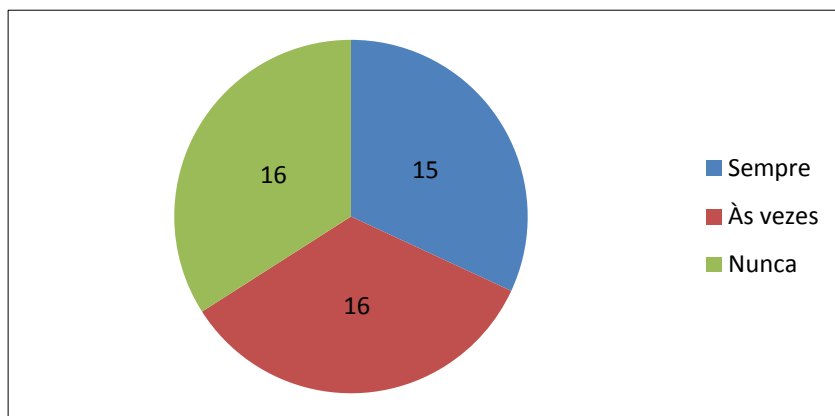


Gráfico 6: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de desenvolvimento de atividades educativas na biblioteca escolar

Apenas quatro Assistentes operacionais desempenham sempre funções na reprografia, o que poderá significar que, essencialmente, será esta a atividade que desempenham diariamente. Temos ainda onze Assistentes que às vezes trabalham na reprografia, certamente em alturas de mais trabalho ou em caso de substituição dos colegas. Trinta e dois funcionários dizem nunca terem desempenhado tais funções.

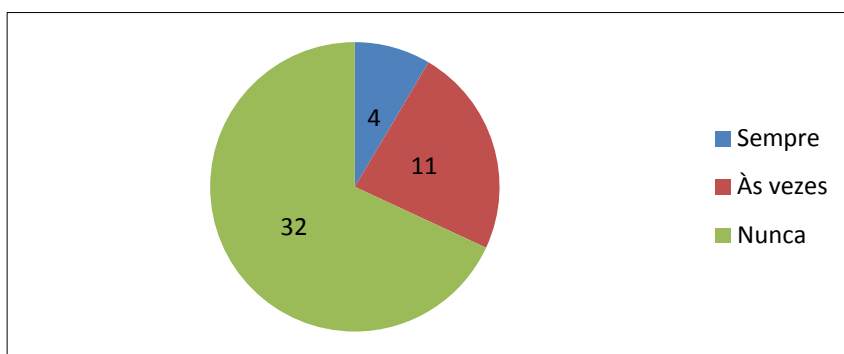


Gráfico 7: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho de reprografia

Apenas um funcionário desempenha funções sempre na papelaria da escola e outros quatro funcionários às vezes também o fazem. Quarenta e dois funcionários dizem nunca terem desempenhado tais funções.

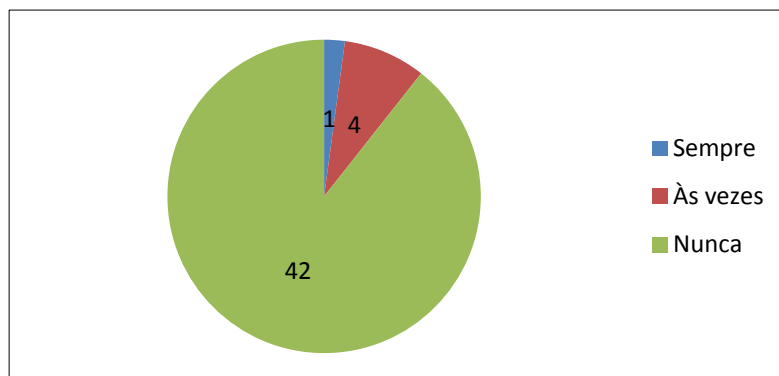


Gráfico 8: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho na papelaria da escola

Seis funcionários trabalham sempre no bar da escola e dois trabalham somente lá às vezes. Trata-se também de uma função específica, sendo normal o número de pessoas que aqui exercem funções. Trinta e nove funcionários dizem nunca terem desempenhado tais funções.

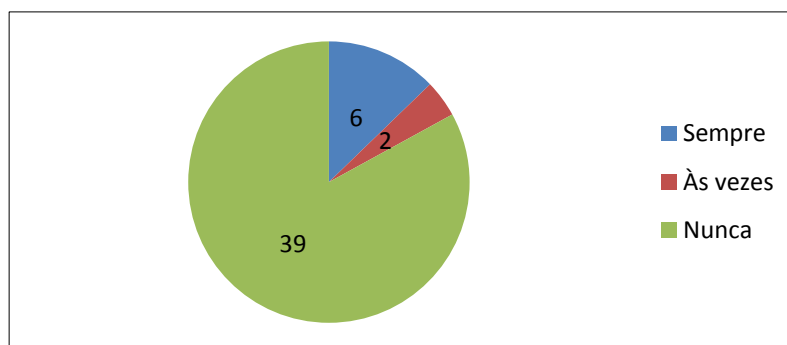


Gráfico 9: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho no bar da escola

Doze Assistentes operacionais afirmam receber e transmitir mensagens sempre, enquanto dezoito afirmam fazê-lo apenas às vezes e dezassete nunca. Pensamos que talvez a designação desta função não tenha sido bem compreendida por aqueles que afirmam nunca receber e transmitir mensagens, dado o número de inquiridos que o fizeram. Julgamos tratar-se de uma função inerente à profissão e ao contexto profissional, uma vez que se trabalha com muitos «colegas», alunos e docentes.

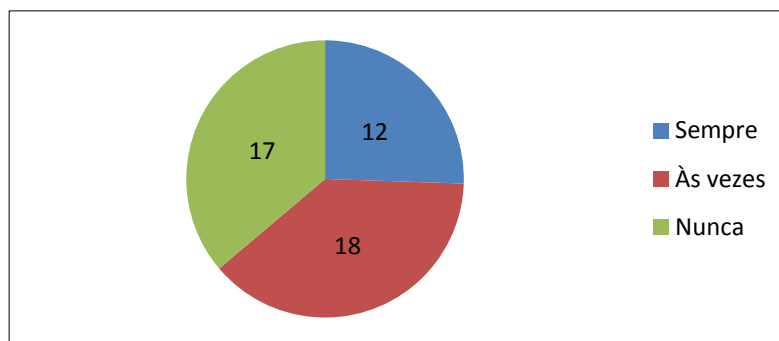


Gráfico 10: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de receber e transmitir mensagens

Dezoito Assistentes operacionais afirmam controlar as entradas e saídas nas escolas e outras atividades de segurança. É uma função que exige alguma responsabilidade e conhecimento da comunidade escolar. Doze afirmam fazê-lo às vezes e dezassete nunca o fazem.

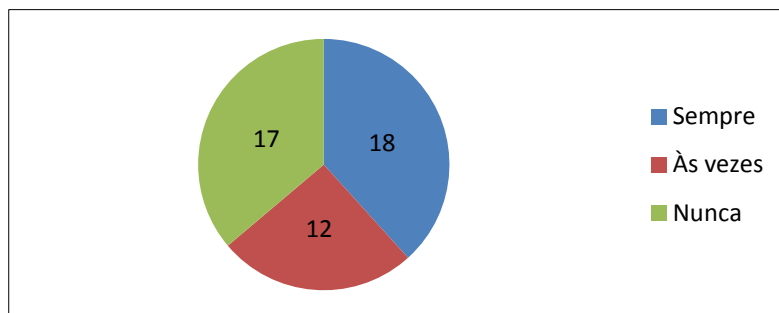


Gráfico 11: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança

Nove dos Assistentes operacionais desempenham sempre o trabalho de rececionista e dez fazem-no por vezes. Trata-se também de uma função específica, principalmente se for na Escola sede, pelo que pensamos ser normal os dados apresentados. Vinte e oito funcionários dizem nunca terem desempenhado tais funções.

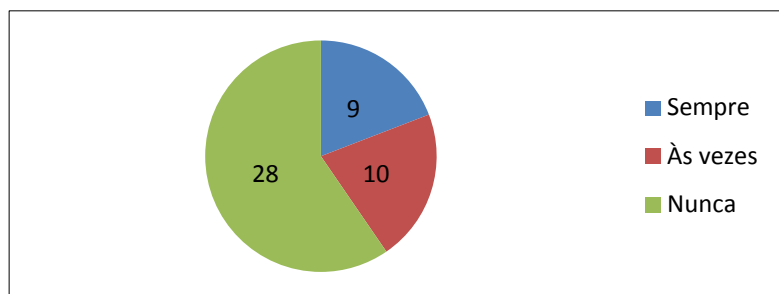


Gráfico 12: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de trabalho de rececionista

Observa-se que a maioria dos Assistentes (37 funcionários) desempenha sempre as funções de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais e apenas seis o fazem às vezes. Somente quatro respondentes afirmam nunca o fazer.

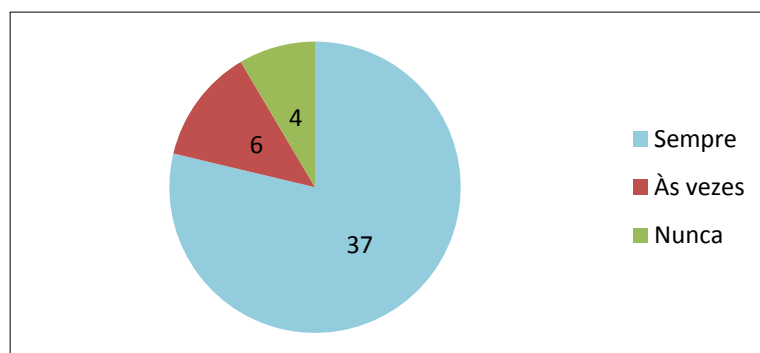


Gráfico 13: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais

Vinte e oito dos respondentes afirmam assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços e nove afirmam fazê-lo às vezes, o que nos permite inferir que o grupo de Assistentes operacionais deste Agrupamento de Escolas valoriza, de certo modo, o seu trabalho. No entanto, dez dos funcionários referem que nunca asseguraram tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços.

Embora em menor número (10), desvalorizam as suas funções e, numa análise mais pormenorizada verificamos que este grupo é constituído por três funcionários que pertencem ao quadro dos Assistentes operacionais com contrato de trabalho por tempo indeterminado; dois participam no Programa Contrato Emprego e Inserção promovido pelo Centro de Emprego de Elvas e um participa no Programa OMTJ promovido pela Câmara Municipal de Elvas. Veja-se no gráfico:

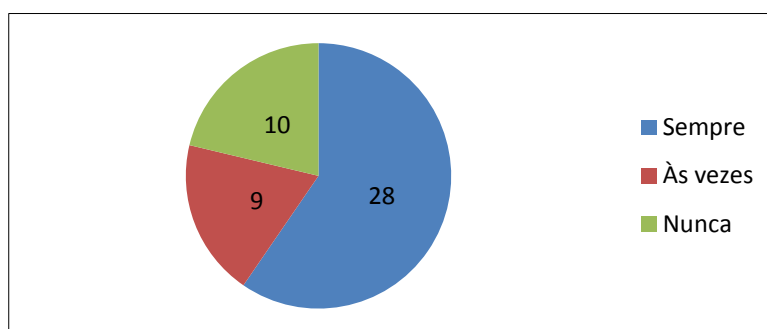


Gráfico 14: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços

Treze dos funcionários afirmam assegurar sempre os prolongamentos de horário e apoiar a família dos alunos; doze afirmam fazê-lo às vezes. Vinte e dois respondentes afirmam nunca

o fazer. Pensamos tratar-se de uma função que também está um pouco relacionada com os horários de trabalho dos funcionários, embora os indivíduos colocados pelo Programa OMTJ tenham esta função específica. Pensamos que estas funções são muito importantes devido ao facto de terem uma implicação direta no apoio às crianças e famílias, motivos pelos quais, em nosso entender, deveriam ser desempenhadas pelos funcionários pertencentes ao mapa de contratados por tempo indeterminado do Agrupamento de Escolas.

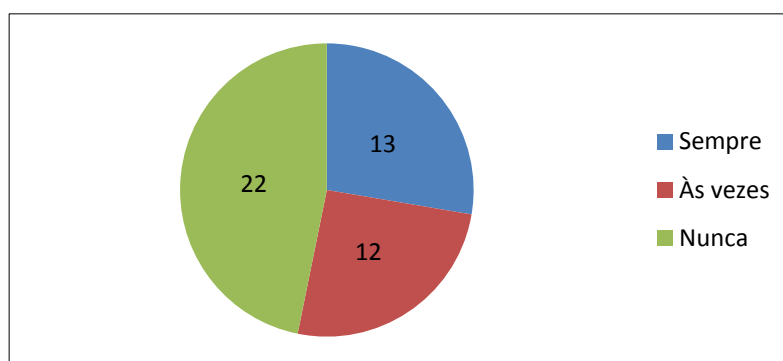


Gráfico 15: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Funções de assegurar os prolongamentos de horário e apoiar a família dos alunos

Verifica-se ainda que quinze dos inquiridos respondem que acompanham, atendem e encaminham sempre a comunidade escolar; dezasseis fazem-no às vezes e outros dezasseis nunca o fazem.

Como se verifica, cabe a este grupo profissional um vasto leque de tarefas que são cumpridas com uma maior ou menor regularidade, o que pode indiciar alguma falta de especialização por oposição a uma multiplicidade de funções.

1.3.Autoavaliação das competências no desempenho das funções desenvolvidas e perspectivas de formação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas da cidade A de Elvas

Questionámos depois os Assistentes operacionais sobre o grau de dificuldade com que desempenham as suas atividades e tarefas.

Na análise desenvolvida constatámos que as funções que são desempenhadas com muita dificuldade são o trabalho na papelaria da escola, o trabalho na reprografia e o acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório. Seguiram-se as funções de desenvolvimento de atividades educativas na biblioteca escolar, o acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar, o controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança, receber e transmitir mensagens e o trabalho no bar da escola. Veja-se o gráfico:

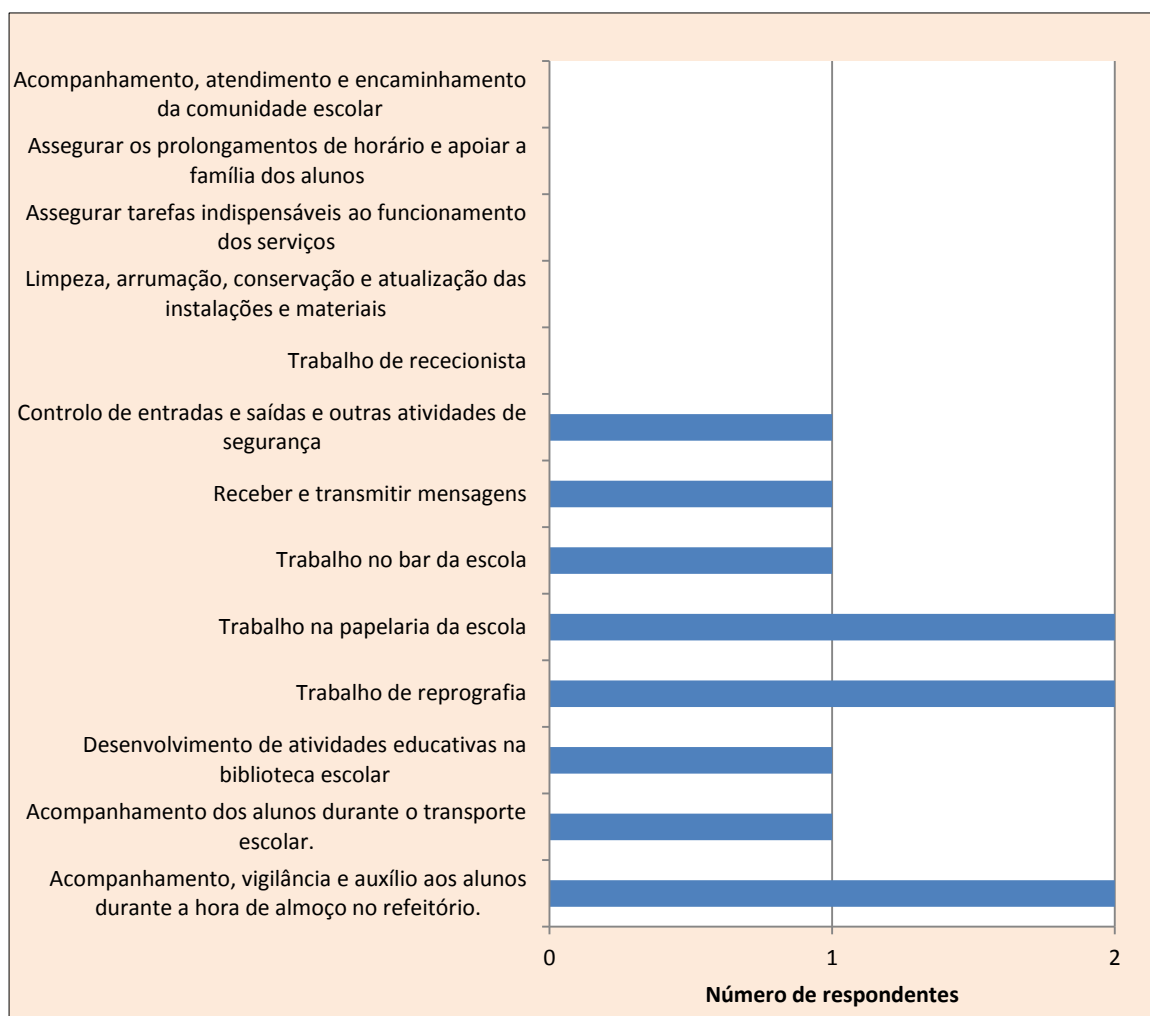


Gráfico 16: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem muita dificuldade.

Sem dificuldade, os Assistentes operacionais identificaram as seguintes tarefas e atividades: limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais, tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços, controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança e receber e transmitir mensagens, funções de acompanhamento, atendimento e encaminhamento da comunidade escolar e o acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório, assegurar os prolongamentos de horário e apoiar as famílias dos alunos e o trabalho de rececionista, acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar, trabalho de reprografia, desenvolvimento de atividades educativas na biblioteca escolar e trabalho no bar da escola e trabalho na papelaria da escola. O gráfico seguinte expõe estes dados:

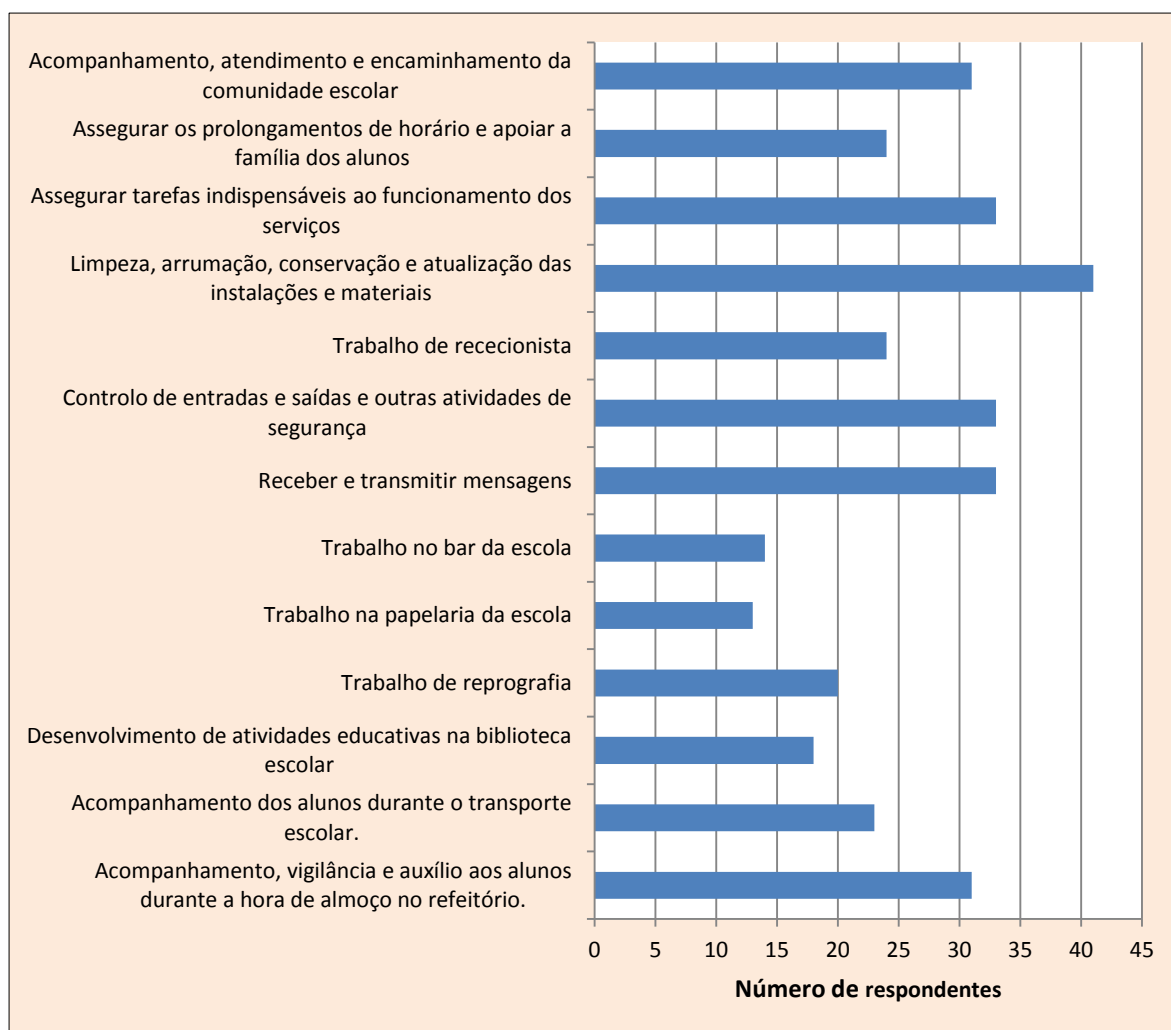


Gráfico 17: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: Não tem dificuldades

Verificámos também as funções que os Assistentes operacionais desempenham com alguma dificuldade: no bar da escola, no trabalho na papelaria da escola, no trabalho de reprografia, no assegurar dos prolongamentos de horário e no apoiar as famílias dos alunos, no trabalho de rececionista, no desenvolvimento de atividades educativas na biblioteca escolar, no acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar, no controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança, no assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços, na função de limpeza, arrumação e conservação e na atualização das instalações e materiais. Elucida-se:

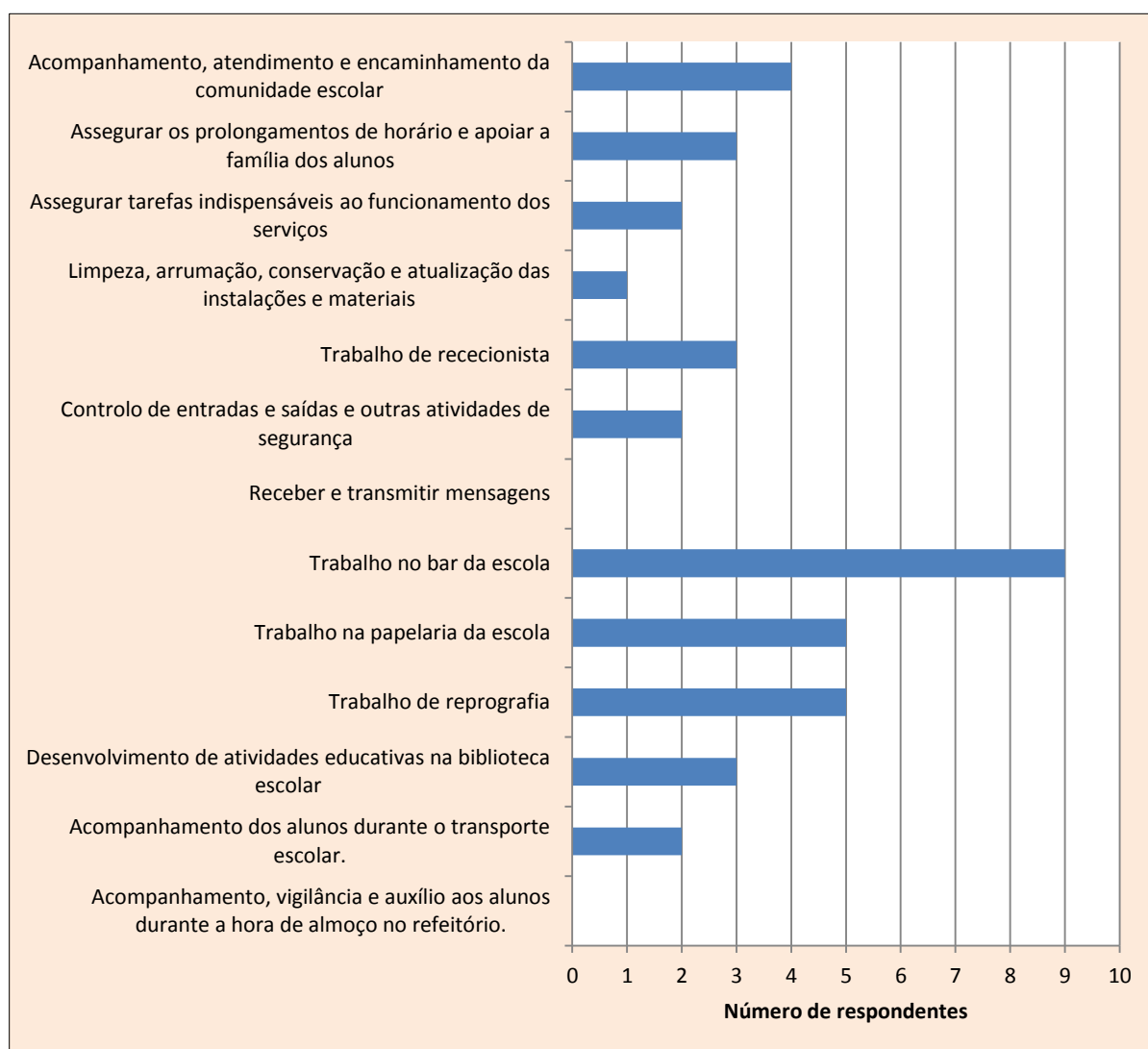


Gráfico 18: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas – Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem alguma dificuldade

Foram depois os Assistentes operacionais convidados a manifestar-se sobre a sua formação e, nesse sentido, a maioria considera a formação importante para a realização do trabalho, valorizando, deste modo, a formação para a melhoria do seu desempenho profissional. Cinco respondentes consideram não ser importante e outros quatro não respondem à questão.

Aos inquiridos pedia-se em seguida que indicassem os motivos pelos quais consideram a formação importante para a realização do trabalho. Dez dos inquiridos não justificam a resposta.

Segundo as respostas de treze dos inquiridos, a formação contribui para um melhor desempenho profissional e permite a aquisição de mais conhecimentos. Apresentam-se de

seguida os motivos justificativos apresentados pelos Assistentes operacionais do Agrupamento:

A formação contribui para um melhor desempenho profissional
<i>“Para desempenhar melhor as minhas funções e para responder mais rapidamente às questões que me são pedidas”</i> (respondente I1)
<i>“Porque a formação é indispensável para que o trabalho seja bem realizado”</i> (respondente L1)
<i>“Porque é com a formação que nos aperfeiçoamos e aprendemos tudo o que necessitamos para desempenhar a nossa função”</i> (respondente O1)
<i>“Para termos um melhor desempenho com as crianças e para os docentes”</i> (respondente O)
<i>“Para que as minhas funções na escola sejam melhores e conseguir realizar melhor o meu trabalho”</i> (respondente H1)
<i>“Para desempenhar melhor o meu trabalho”</i> (respondente B)
<i>“Para realizar o meu trabalho da forma mais correta”</i> (respondente K1)
<i>Para poder realizar o meu trabalho da melhor forma”</i> (respondente L)
<i>“Porque iria desempenhar as minhas funções com mais capacidades pois nunca tinha trabalhado nesta área”</i> (respondente R)
<i>“Sem ela seria incapaz de ajudar junto com os colegas e docentes, a BE a funcionar de maneira adequada”</i> (respondente D)
<i>“Porque tenho formação de auxiliar de ação educativa e é muito importante para desempenhar as minhas funções”</i> (respondente W)
<i>“Porque a formação é indispensável para que o trabalho seja bem realizado”</i> (respondente M)
<i>“Porque sem termos formação própria nenhum trabalho pode ser importante, junto com algumas formações que possamos ter dentro da nossa área”</i> (respondente Q)
<i>“Sim, pois na minha profissão é importante a formação, pena ser pouca”</i> (respondente X)
<i>“Acho que toda a formação é útil quando é relacionada com as nossas funções”</i> (respondente E1)
<i>É importante porque tenho mais responsabilidade e é interessante (...) este trabalho com as crianças”</i> (respondente U).

Quadro 4: Motivos apresentados para melhorar o desempenho dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Neste sentido a formação “ (...) é perspectivada, cada vez mais, não como um fim em si, mas como uma estratégia ao serviço do conceito mais abrangente de desenvolvimento profissional” (Amiguinho e Canário, 1994; Canário, 2001; Silva, 2000, referidos por Lourenço, 2008: 31)”. Também Day (2001) citado por Lourenço (2008: 31) salienta ainda que “O desenvolvimento profissional envolve todas as experiências espontâneas de aprendizagem e as actividades conscientemente planificadas, realizadas para benefício, directo ou indirecto, do indivíduo, do grupo ou da escola (...)”.

Os motivos salientados pelos respondentes que justificam que a formação permite a aquisição de mais conhecimentos são os seguintes:

A formação permite a aquisição de mais conhecimentos
<i>“Para ter mais conhecimentos no meu trabalho”</i> (respondente V)
<i>“Com as formações vamos aprendendo mais do que sabemos”</i> (respondente T1)
<i>Uma formação é sempre importante sempre se recolhe mais informação como realizá-lo da melhor forma”</i> (respondente M1)
<i>“Além de conhecer novas funções, adquiero competências e conhecimentos em áreas para mim desconhecidas até agora e alargo as minhas amizades a nível pessoal”</i> (respondente E)
<i>“Porque com o conhecimento das famílias é mais fácil o diálogo”</i> (respondente F1)
<i>“Porque a formação é essencial para conhecer melhor certo tipo de situações”</i> (respondente G1)
<i>“Porque a formação faz parte do dia-a-dia e pode haver coisas que por vezes não nos estão despertas e devemos estar informados”</i> (respondente P)
<i>“Nesta profissão todos os dias aprendemos, há situações onde a formação é bastante importante”</i> (respondente R1)

Quadro 5: Motivos que justificam que a formação permite a aquisição de conhecimentos - Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Há ainda outros Assistentes operacionais que consideram que *“Qualquer formação que se tenha é sempre válida”* (respondente F), sugerindo que na sua generalidade a formação é importante. Diz ainda que a formação lhe deu a *“experiência de muitos anos de serviço”*. Constatase nesta resposta a valorização da formação mas também a valorização da experiência profissional como fontes de maiores conhecimentos sobre a profissão.

O respondente I diz ainda que não fez *“... formação nenhuma, mas considero a realização do meu trabalho importante”*. Pode inferir-se que querera dizer que, apesar de não ter frequentado ações ou cursos de formação, considera o seu trabalho importante, valorizando-o.

Os respondentes C e U1 afirmam que não consideram a formação importante para a realização do seu trabalho porque não têm formação e exercem na mesma as suas atividades; três dos inquiridos justificam que não consideram a sua formação importante porque *“... durante 3 anos tirei um curso técnico de multimédia, não exerço o meu curso no jardim-de-infância pois não é importante”* (respondente T); *“... o meu curso foi de operadora de sistemas informáticos”* (respondente S); e *“visto o meu trabalho ser de segurança e prevenção e controlo mais do que outra coisa”* (respondente C).

Tais respostas, no sentido da desvalorização da formação, podem indiciar um entendimento pouco especializado das funções profissionais e indicar o menosprezo por essas mesmas funções. Por outro lado, mostram que, na atualidade, nem sempre é possível encontrar um “emprego” que corresponda ao perfil académico dos candidatos.

Relativamente às áreas de formação que os Assistentes operacionais consideram mais importantes para o contexto de trabalho, 26 inquiridos não adiantaram qualquer resposta. A seguir apresentamos as áreas de formação indicadas pelos restantes:

Área de formação	N.º de respondentes
Auxiliar de Infância	3
Animação Sociocultural	2
Formação educacional – Apoio pedagógico	2
Relações humanas	2
Psicologia	1
Auxiliar de Ação educativa	1
Funcionamento da Biblioteca escolar e atendimento de toda a comunidade escolar	1
Como lidar com crianças problemáticas	1
Todas as formações que estejam relacionadas com crianças	1
Apoio aos alunos no refeitório	1
Aprender a lidar com crianças	1
Todas as áreas	6

Quadro 6: Áreas de formação consideradas mais importantes no contexto de trabalho pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Podemos verificar que três Assistentes operacionais indicam a área de auxiliar de infância; dois referem a área de animação sociocultural e um refere a área de auxiliar de ação educativa. São todas áreas relacionadas com a própria profissão e com as funções que desempenham no Agrupamento de Escolas.

Os respondentes que indicam *“como lidar com crianças problemáticas”*, *“todas as formações que estejam relacionadas com crianças”*, *“apoio aos alunos no refeitório”* e *“aprender a lidar com crianças”* remetem para a mesma área de formação, sugerindo a necessidade de lidar com determinadas situações relacionadas com o comportamento dos alunos no local de trabalho.

A área da *“formação educacional e apoio pedagógico”*, a área das *“relações humanas”*, a área do *“funcionamento da biblioteca escolar e o atendimento de toda a comunidade escolar”* e a área da *“psicologia”* são de natureza mais específica mas também relacionadas com as funções desempenhadas.

Seis respondentes indicam que todas as áreas de formação são importantes, sugerindo que os inquiridos consideram toda a formação importante para o desempenho do seu trabalho.

A maioria dos Assistentes operacionais (38) diz não ter formação inicial para desempenhar funções num Agrupamento de Escolas, o que de alguma forma contradiz a informação que antes nos forneceram sobre as habilitações académicas e algum

desconhecimento sobre a legislação que indica que os Assistentes operacionais podem iniciar as funções quando são portadores do 9.º ano de escolaridade.

Dos nove Assistentes operacionais que referiram ter formação inicial para o exercício de funções, três não designaram, no entanto, a área de formação e seis indicaram: Assistente de Ação Educativa (1 respondente que possui apenas o 9.º ano como habilitação académica); Auxiliar de Infância (1 respondente que possui o 12.º ano); Auxiliar de Ação Educativa (1 respondente que possui o 12.º ano); Curso Técnico de Apoio à Infância (1 respondente que possui o 12.º ano); Informática e PORBASE – Base Nacional de Dados Bibliográficos (1 respondente que possui o 12.º ano e trabalha como Assistente operacional há mais de 10 anos); Bibliotecas Escolares e Relacionamento com os alunos (1 respondente que possui o 12.º ano). Como se constata algumas destas áreas são de natureza específica e ajustada à categoria profissional e às funções desempenhadas.

Porém, a maioria dos profissionais (39) salienta que não tem formação específica para o exercício de funções e apenas seis dizem tê-la.

Quem afirmou ter essa formação específica para se adaptar ao desempenho profissional de novas funções deveria, em seguida, indicar que tipo de formação adquiriu. No entanto, apenas três dos Assistentes responderam e as áreas foram as seguintes: informática e gestão, secretariado e informática e gestão de bibliotecas e público.

Quando questionados sobre a frequência de formação contínua, 30 dos Assistentes operacionais dizem que o Agrupamento de Escolas não organizou ações de formação contínua. Em contraponto, 13 inquiridos afirmam o contrário.

Também 33 Assistentes operacionais dizem não ter qualquer informação sobre a realização de ações de formação, enquanto 12 respondem que foram informados sobre a realização de ações de formação e dois não respondem à questão colocada.

Desses 12 profissionais, quatro não indicam como tiveram conhecimento das ações. Os restantes indicam que tiveram conhecimento através de convocatória (2); através de correspondência por carta entregue no local de trabalho (2 respondentes); através de comunicados dirigidos ao Agrupamento por Centros de Formação (2 respondentes); através de circular (1 respondente); através de formadores (1 respondente); através de informação da escola (1 respondente); e através de pessoal qualificado para o efeito (1 respondente).

A maioria dos Assistentes (27) afirma não ter recebido apoios ou incentivos por parte do Agrupamento de Escolas para a frequência de ações de formação e apenas doze responderam afirmativamente.

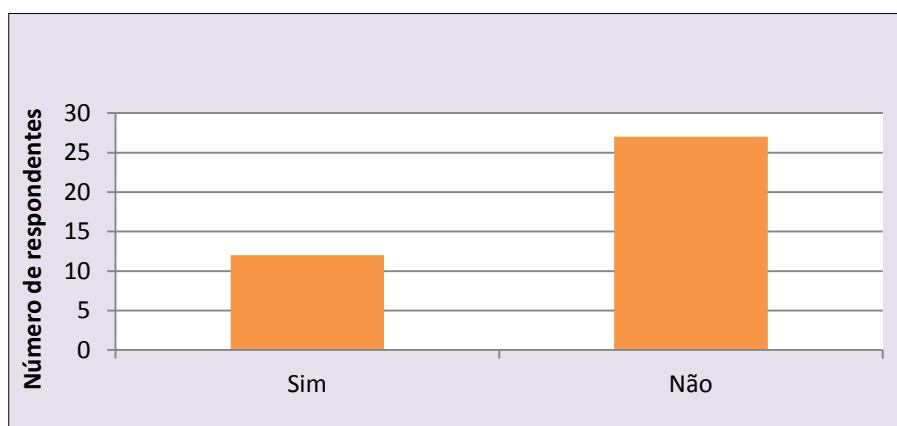


Gráfico 19: Apoio e incentivo do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas para a realização de ações de formação destinadas aos Assistentes operacionais

Na questão seguinte pedia-se aos profissionais que responderam afirmativamente que indicassem o modo como o Agrupamento institui esse apoio. Dez Assistentes não respondem à questão, tal como não responderam à pergunta anterior. Um responde afirmativamente mas não indica o modo como o Agrupamento o faz.

Transcrevem-se algumas respostas que justificam os motivos pelos quais os Assistentes operacionais consideram que o Agrupamento de Escolas A apoia e incentiva a realização de ações de formação:

- O respondente D1 sugere um diálogo de incentivo de “... *modo a que qualquer funcionário esteja habilitado a tratar com os alunos e professores*”.
- O respondente J afirma que o Agrupamento ao passar as circulares sobre as ações de formações já é uma forma de apoiar a realização das mesmas.
- O respondente G1 diz que o “...*Agrupamento de Escolas autorizou sempre de forma positiva que os funcionários participassem em ações de formação*”, tal como o respondente I1.
- O respondente D refere que o Agrupamento deu “... *conhecimento das mesmas e incentivando os funcionários a fazê-las*”.
- O respondente H1 afirma que o Agrupamento de Escolas deu “... *autorização a todo o pessoal não docente a participar na formação*”.
- O respondente O1 afirma que foi através “... *de solicitação do pessoal não docente*” e o respondente W afirma que a “... *psicóloga e a educadora social do*

TEIP⁶ incentivaram”. O respondente F1 indica que “... não esteve presente nas ações de formação”.

No questionário, da questão n.º 17 à n.º 22, apenas deveriam responder os Assistentes operacionais que já tivessem participado em ações de formação. Fizeram-no 13 dos profissionais.

As ações de formação indicadas pelo grupo de profissionais apresentam-se no quadro seguinte:

Ações de formação	Respondentes
- Formação específica para auxiliares e operários; - Formação profissional para pessoal auxiliar e operário; - Os problemas mais graves dos adolescentes em Portugal; - Relacionamento do Auxiliar de Ação Educativa com a escola; - Atendimento e qualidade em educação; - Euro: uma moeda para a Europa; - Ação Educativa e o desenvolvimento da criança; - O stress e a sua prevenção; - Organização e animação de bibliotecas escolares; - Tipologia de documentos; - Biblioteca escolar e sociedade de informação; - Relações interpessoais.	D
- Formação educacional: apoio pedagógico	H1, I1
- Comunicação e relações interpessoais	O1, D
- Formação de formadores	P
- Secretariado	U
- A indisciplina na escola	D, Q
- Sistema educativo	D, H1, I1
- TIC	Q
- Formação em Contabilidade	V
- Noções básicas de primeiros socorros em meio escolar	H1, A, R1, H1
- Comportamento das crianças em meio escolar	A
- Introdução ao Windows 98 e Excel 97	D, A, R1
- Iniciação à Informática	H1, G1, U
- Formação psicopedagógica	G1
- Informática: PORBASE	X
- Bibliotecas	X
- Atividades escolares	D1
- Cidadania europeia: direitos e deveres	D, H1
- Segurança e higiene no trabalho	R1, Q
- Internet	R1
- Escola promotora de saúde	D, H1, H1

Quadro 7: Ações de formação realizadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

Verificamos que a ação de formação realizada por mais funcionários é a de Noções básicas de primeiros socorros em meio escolar (4), seguindo-se as áreas de Sistema educativo

⁶ Territórios Educativos de Intervenção Prioritária.

(3), Introdução ao Windows 98 e Excel 97 (3), Iniciação à Informática (3) e Escola promotora de saúde (3).

Seguidamente convidaram-se os Assistentes operacionais a avaliar os contributos dessas ações de formação.

Apenas onze profissionais respondem que as ações de formação são importantes para o desempenho de funções e três não indicam qualquer razão. Veja-se:

- *“Todas as informações obtidas são importantes”*, (respondente O1), valorizando tudo o que aprende nas ações e cursos de formação, tal como os respondentes A, H1, I1, D, Q e R1.
- *“Aspetos relacionados do dia-a-dia com a comunidade escolar e várias situações hipotéticas que possam surgir”* (respondente G1)
- *“As ações de formação obtidas que realizei considero importantes para uma melhor qualidade de vida”* (respondente U), sugerindo que a formação contribui para a melhoria da qualidade de vida no emprego.
- *“Foram informações que deram uma grande ajuda no meu trabalho”* (respondente X), parecendo realçar o facto de a formação contribuir para uma melhoria do desempenho profissional.
- *“A formação de contabilidade não tem nada a ver com o desempenho das minhas funções no trabalho”* (respondente V), afirmando deste modo que possui formação em Contabilidade mas as suas funções no Agrupamento de Escolas são outras. A sua resposta não vai, no entanto, de encontro à questão colocada.

Na questão seguinte perguntava-se o que gostariam de ter aprendido nas ações de formação em que participaram. Sete Assistentes operacionais respondem à questão e outros sete não respondem.

O respondente V afirma que gostaria de *“ter terminado a formação de Contabilidade”*, o que sugere ter sido a única formação que teve e que não concluiu, tendo em conta a sua resposta à questão anterior.

O respondente X refere que as ações de formação *“foram dentro do possível ótimas mas sempre se pode aprender mais”*, indicando que gostaria de aprender mais para além do que aprendeu.

O respondente U afirma que gostaria que as ações de formação em que participou tivessem tido *“mais qualidade e determinação”*, não indicando de facto o que gostaria de ter aprendido.

O respondente G1 afirma que *“gostaria de ter aprendido um melhor aprofundamento na área de primeiros socorros”*, o que sugere que no seu trabalho diário se depara com situações que exigem mais conhecimentos nesta área.

Os respondentes Q, D e O1 valorizam tudo o que aprenderam nas ações e cursos de formação, mas não indicam o que gostariam de ter aprendido para além daquilo que lhes foi ministrado.

Sobre a frequência temporal das ações de formação, um dos inquiridos não responde e G1 afirma que *“anualmente para a atualização de conhecimentos”*, tal como os respondentes U, X, A, H1, I1, R1, S, Q e o D.

Já o respondente P1 responde que as ações de formação deveriam ser realizadas com frequência: o respondente V afirma que a frequência depende do curso de formação e o respondente O1 refere *“sempre que necessário”*.

Os respondentes H1 e I1 salientam ainda que *“deveria haver ações de formação todos os anos para o pessoal não docente, o que não acontece e passam anos sem haver”*, referindo deste modo a importância da formação na execução do seu trabalho.

Os Assistentes operacionais que responderam afirmativamente à questão n.º 21 do questionário sobre se gostariam ou não de frequentar mais ações de formação, deveriam na questão seguinte indicar quais as áreas de formação. De seguida apresentamos o gráfico referente aos dados obtidos. Pudemos observar o interesse dos Assistentes operacionais em frequentar ações de formação (16). Apenas um inquirido respondeu não ter interesse (respondente F1), apesar de ter afirmado anteriormente que considera a formação importante para a realização do seu trabalho, o que revela, de certo modo, alguma incongruência.

Na análise do gráfico seguinte temos de ter em consideração que apenas respondia a esta questão quem já tivesse participado em ações de formação, daí o facto de existirem apenas 17 respondentes no universo de 47 indivíduos. Podemos também inferir que 30 dos inquiridos nunca frequentaram qualquer ação de formação.

Vejam-se as áreas indicadas:



Gráfico 20: Áreas de formação que os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas gostariam de frequentar

Dois Assistentes operacionais afirmam que gostariam de frequentar mais ações de formação mas não indicam quais.

O respondente Q afirma que as áreas de formação que gostaria de frequentar são “*todas as que se relacionam (...) para que estivéssemos cada vez mais preparados para sabermos lidar com todas as situações dos nossos alunos*”, sugerindo as áreas de formação relacionadas com as funções que desempenha no Agrupamento de Escolas, tal como os respondentes O1, P1 e X, surgindo deste modo com um maior número de respostas.

A área da Informática é referida por três respondentes (H1, I1 e G1) e a área da Educação, é referida também por três respondentes (H1, I1 e R1). As outras áreas são indicadas apenas por um respondente.

A última questão do questionário perguntava aos profissionais que expetativas têm em relação ao trabalho que desempenham no Agrupamento de Escolas.

Apenas um dos inquiridos não responde à questão. Dez respondem que as expetativas são boas dizendo que pretendem “*continuar a desempenhar todas as funções com alegria e honestidade*” e “*(...) desenvolvê-lo o melhor que posso, e que me seja reconhecido devidamente, para que possa sentir-me satisfeita no meu local de trabalho*”, referindo a importância do reconhecimento do trabalho desenvolvido pela Direção do Agrupamento de Escolas. Indicam também que têm “*Expetativas de um futuro melhor na educação*” e que “*As expetativas serão iguais às que tenho tido porque tudo vai também da nossa maneira de ser para com os outros que nos rodeiam, saber respeitar e compreender é muito importante em todos os empregos*”, referindo-se aqui que o futuro depende dos outros mas também de nós e a importância do saber estar no local de trabalho. Afirmam ainda que esperam

“continuar a fazer o meu trabalho como sempre fiz, com dedicação e empenho” e que *“gosto muito do trabalho que desempenho”*, valorizando as funções que exercem.

Três Assistentes operacionais referem ainda que *“as expectativas são boas”*, revelando otimismo em relação ao futuro. Um respondente indica que *“as expectativas é chegar à reforma”*, tratando-se de um funcionário com 54 anos e que exerce a função há mais de 10 anos.

Surgem ainda as seguintes expectativas: *“A relação ao trabalho que desempenho, gostaria que fosse melhor”*; *“gosto do que faço, gostava apenas que os alunos fossem em maioria mais educados (isso vem de casa) e nos respeitassem, contudo, esta aprendizagem fica para a vida e enriquece o meu curriculum”*; gostava de continuar a exercer funções no Agrupamento de Escolas mas *“as expectativas são muito poucas!”*.

As respostas aqui assinaladas demonstram alguma preocupação dos respondentes no que se refere às suas expectativas, bem como demonstram alguma desmotivação com o desempenho das funções.

2. Pessoal não docente do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

2.1. Perfil dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B

No Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas exercem 47 Assistentes operacionais. A cada um foi distribuído um questionário, tendo-nos sido desenvolvidos 46, o que representa uma taxa de retorno de 98%.

Em termos etários os profissionais dividem-se em várias faixas etárias, como se apresenta no gráfico seguinte:

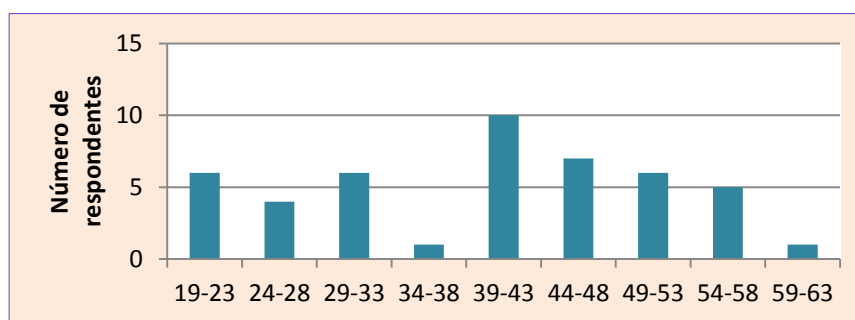


Gráfico 21: Idade dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

Podemos observar que dez Assistentes se situam na faixa etária entre os 39 e os 43 anos, embora se verifique que a população é heterogénea no que respeita à idade, sendo composta por indivíduos dos 19 aos 63 anos. Os indivíduos que estão na faixa etária compreendida entre os 19 e os 23 anos são os que participam no Programa «Ocupação Municipal Temporária de Jovens» e que exercem em exclusivo em jardins de infância.

A maioria dos profissionais (40) possui o 9.º ano e o 12.º ano de escolaridade; um possui o 11.º ano; um o 6.º ano; um a 4.ª classe e um o ensino superior.

Também a maioria dos Assistentes operacionais tem menos de um ano de serviço (17) ou tem mais de 10 anos (16), tendo os restantes uma experiência de 5 a 10 anos (6) e com a experiência de 1 a 5 anos de trabalho existem três profissionais. Quatro dos inquiridos não responderam à questão.

Dezasseis Assistentes operacionais estão a exercer funções no Agrupamento de Escolas ao abrigo do Programa Contrato Emprego e Inserção. Estes desenvolvem funções no Agrupamento, em termos temporais, de acordo com o seguinte gráfico:

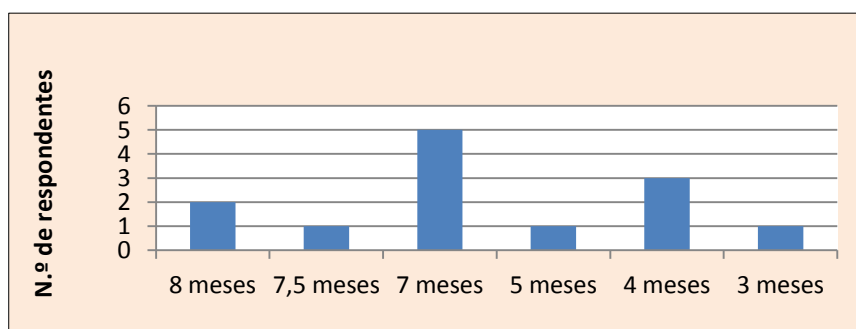


Gráfico 22: Tempo de participação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas no Programa Contrato Emprego e Inserção

Cinco Assistentes operacionais indicam participar no Programa há 7 meses, seguindo-se 3 Assistentes com 4 meses de experiência, ou seja exercem funções há menos de um ano.

Os participantes no Programa OMTJ estão todos no Agrupamento de Escolas há menos de um ano, dos quais dois indicam participar há 11 meses e outros dois há 8 meses. Salientamos uma ausência de resposta.

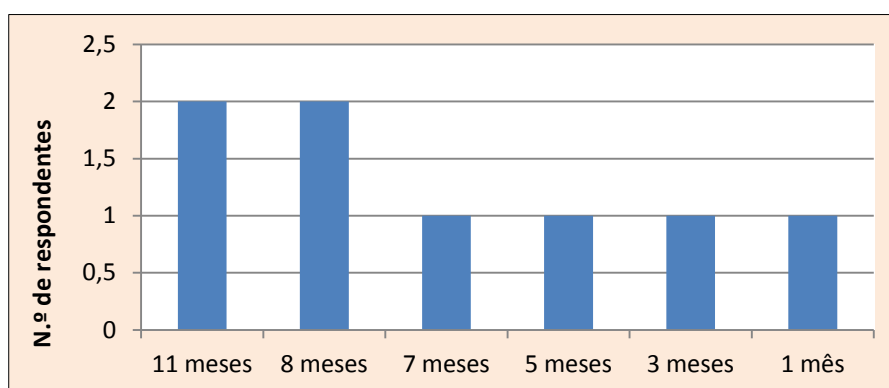


Gráfico 23: Tempo de participação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas no Programa OMTJ

Quanto aos restantes, 21 Assistentes operacionais pertencem ao mapa do Agrupamento de Escolas e estão contratados por tempo indeterminado. Dois profissionais não indicaram o tipo de vínculo em que estão contratados.

A maioria dos profissionais já desempenhou funções em outras áreas profissionais (30), enquanto 14 afirmam não ter desempenhado funções noutras áreas. Salientamos duas ausências de resposta. As profissões mencionadas pelos respondentes encontram-se explicitadas no quadro seguinte.

Respondentes (código do questionário)	Trabalhos noutras áreas profissionais
V, A1	Restauração
C, K, Q, S, L1, R1	Comércio
D	Pastelaria
E	Administrativa
F	Empregada doméstica
H, V	Bar
K	Alimentação
L	Carpinteiro e Armador de Ferro
M, A1	Hotelaria
N, B1	Telefonista e atendimento ao público
N	Reprografia
P	Fábrica alimentar
Q	Vendedor
U	Casa da Cultura, Biblioteca e Gabinete de Informação de uma Câmara Municipal
E1	Centro de explicações
F1	Eletricista
M1	Agricultura
F, M1	Cozinheira
I1	Contabilidade
L1	Costura
L1	Fábrica
N1	Ministério da Justiça
P1	Segurança
P1	Guarda-noturno
Q1, T1	Empregada de balcão
Q1	Rececionista
G1	Snef – Eletrónica Portugal Lda.

Quadro 8: Trabalhos desempenhados pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas noutras áreas profissionais

Três profissionais afirmam que já trabalharam anteriormente noutras áreas profissionais mas não indicam quais (respondentes O, R, O1). Podemos verificar que a área do comércio é referida por seis respondentes. A maioria dos Assistentes operacionais, como se constata, antes de desempenhar as atuais funções no Agrupamento de Escolas, já trabalhou anteriormente em diversas e diferentes áreas profissionais.

2.2. Funções desempenhadas pelos Assistentes Operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

Os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas exercem funções em várias áreas e atividades que vão desde a relação direta com os alunos (acompanhamento, atendimento e encaminhamento da comunidade escolar; acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar e acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório) às atividades de reprografia, limpeza, arrumação, conservação e

atualização das instalações e materiais. Um Assistente operacional não responde a esta questão.

À semelhança do que fizemos na apresentação dos dados sobre os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A, de seguida, ilustra-se esta distribuição através de vários gráficos:

Podemos observar que 18 Assistentes operacionais acompanham sempre os alunos durante a hora de almoço no refeitório e que ainda 16 Assistentes fazem-no às vezes. Onze profissionais não desempenham esta função.

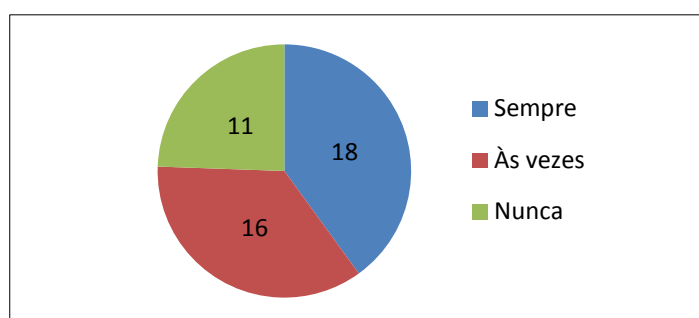


Gráfico 24: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório

Oito Assistentes afirmam acompanhar os alunos durante o transporte escolar e cinco fazem-no às vezes. A maioria dos Assistentes (32 inquiridos) nunca desempenha esta função.

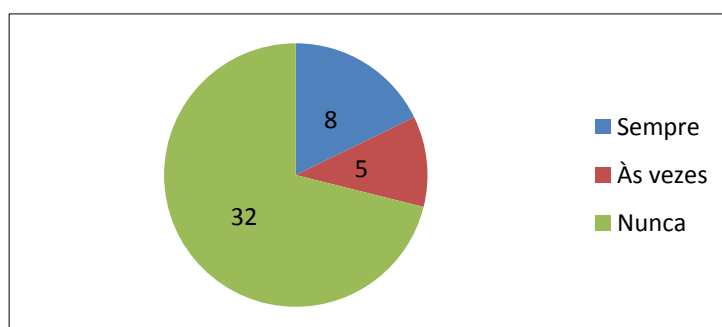


Gráfico 25: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de acompanhamento dos alunos durante o transporte escolar

Seis profissionais afirmam desenvolver atividades educativas na biblioteca escolar, pelo que serão portadores de formação específica na área ou neles, a direção do Agrupamento reconhece competências para tais funções. Vinte e cinco dizem nunca terem desempenhado tais funções.

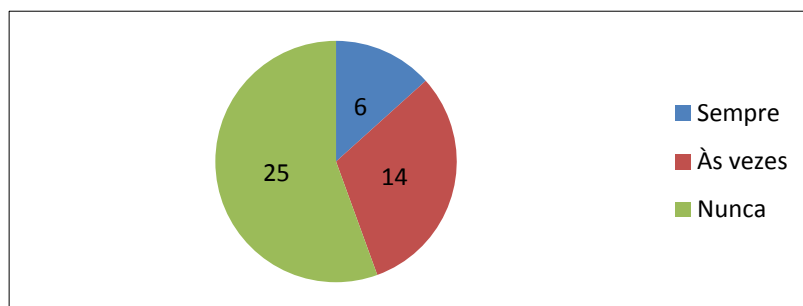


Gráfico 26: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de desenvolvimento de atividades na biblioteca escolar

O trabalho de reprografia é realizado sempre por dois funcionários; doze respondentes executam-no às vezes, certamente em alturas de mais trabalho ou em caso de substituição dos colegas. A maioria dos respondentes (31) não desempenha esta função.

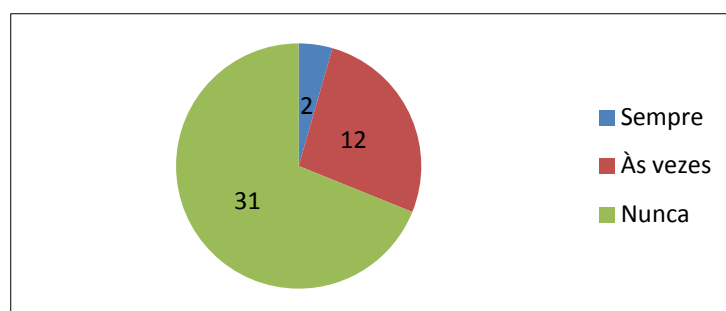


Gráfico 27: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho de reprografia

Dois Assistentes operacionais desempenham sempre funções na papelaria e três fazem-no às vezes. Podemos observar que a maioria dos respondentes nunca o faz (40 respondentes). Tal como outras funções, esta é também uma função muito específica.

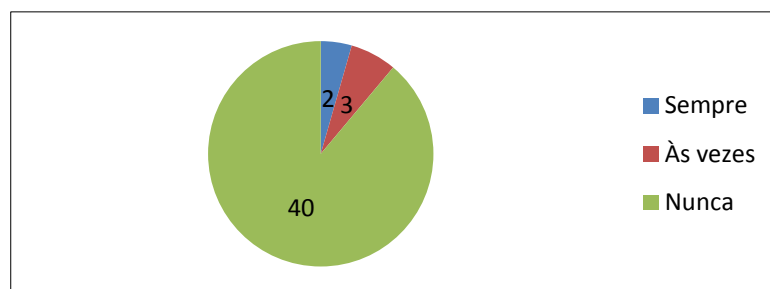


Gráfico 28: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho na papelaria da escola

Cinco profissionais executam funções no bar e 13 fazem-no às vezes. A maioria dos funcionários (27 respondentes) diz nunca ter desempenhado tais funções. Trata-se também de uma função específica, sendo normal o número de inquiridos que afirmam desempenhar sempre esta função.

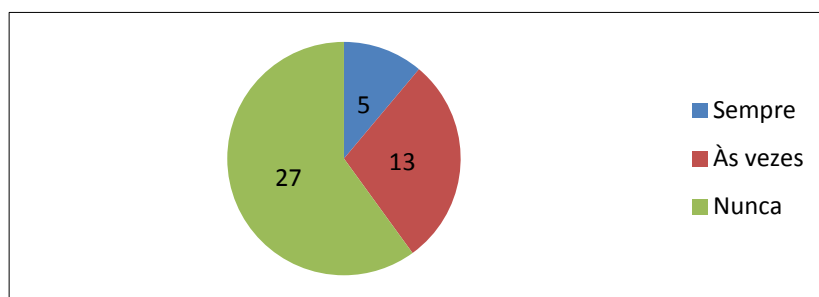


Gráfico 29: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho no bar da escola

Podemos verificar que dez respondentes afirmam receber e transmitir mensagens e 25 fazem-no às vezes. Apenas 11 inquiridos afirmam nunca o fazer.

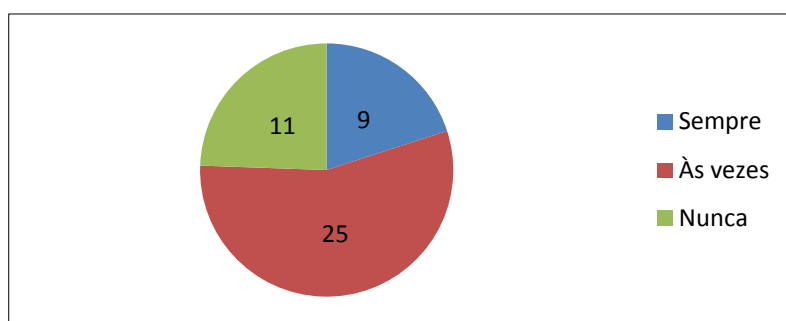


Gráfico 30: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de receber e transmitir mensagens

Dezoito profissionais controlam as entradas e saídas e outras atividades de segurança e 13 respondentes fazem-no às vezes. Catorze respondentes afirmam nunca desempenhar esta função.

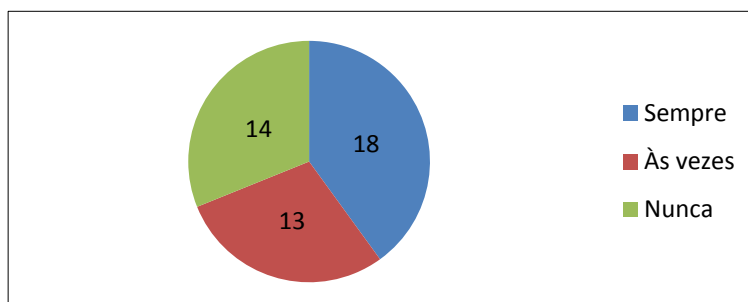


Gráfico 31: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança

A função de rececionista é sempre desempenhada por um funcionário, enquanto 14 fazem-nos às vezes. Observamos que a maioria dos Assistentes operacionais nunca exerce esta função (30).

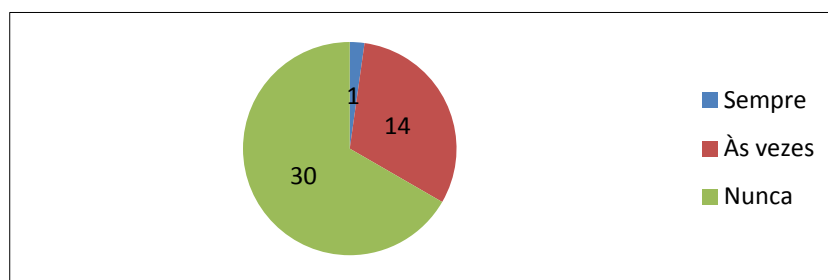


Gráfico 32: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de trabalho de rececionista

Podemos verificar que a maioria dos Assistentes operacionais (25) exerce sempre a função de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais. Dezassete desempenham-na às vezes e três dos inquiridos nunca a executam.

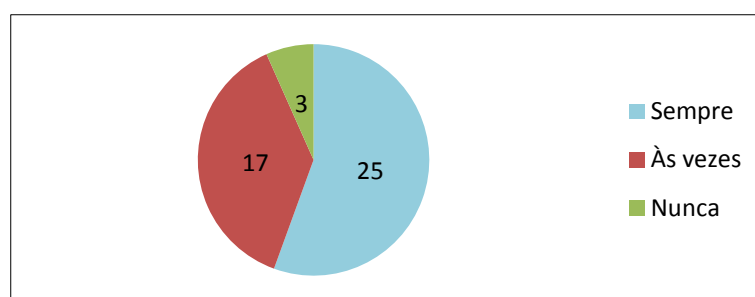


Gráfico 33: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais

Dezoito Assistentes operacionais afirmam assegurar sempre as tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços e dezanove afirmam fazê-lo às vezes, o que nos permite inferir que este grupo de pessoal valoriza, de certo modo, o seu trabalho. No entanto, oito dos profissionais afirmam nunca desempenhar tais funções, sendo que três destes respondentes exercem funções ao abrigo do Programa OMTJ, outros quatro pertencem ao mapa de pessoal não docente contratado por tempo indeterminado no Agrupamento de Escolas e um participa no Programa Contrato Emprego e Inserção. Salientamos uma ausência de resposta.

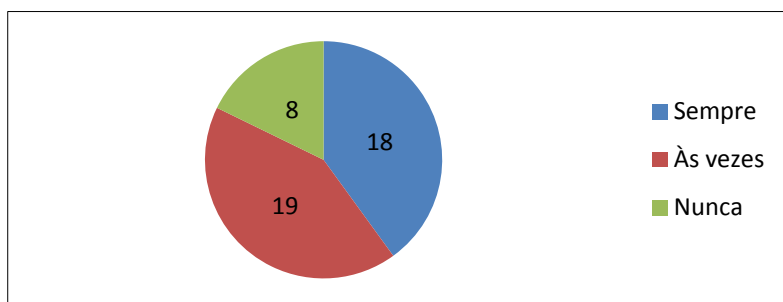


Gráfico 34: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços

Oito Assistentes operacionais asseguram sempre os prolongamentos de horário e apoio à família; dezanove fazem-no às vezes. Dezoito afirmam nunca realizar tais funções. Estas são funções específicas dos jovens que integram o Programa OMTJ e que exercem as suas funções no Agrupamento de Escolas em jardins de infância. Já anteriormente considerámos, que em nosso entender, estas funções, pela sua especificidade e também “sensibilidade” deveriam ser desempenhadas pelos Assistentes operacionais contratados por tempo indeterminado no Agrupamento de Escolas.

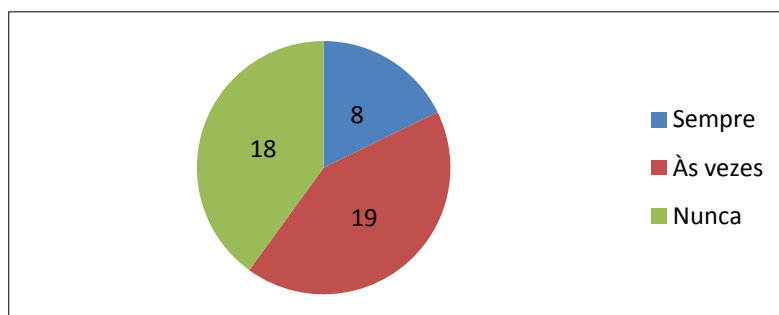


Gráfico 35: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas – Funções de assegurar os prolongamentos de horário e apoiar a família dos alunos

Ainda sete profissionais afirmam realizar funções de acompanhamento, atendimento e encaminhamento da comunidade escolar; vinte e seis respondem que o fazem às vezes e doze afirmam nunca desempenhar estas funções.

Estrela (2001) referido por Lourenço (2008: 32) diz-nos que “*Para além das funções consideradas tradicionais (...) estas novas funções exigem novos saberes profissionais, novas atitudes e maneiras de estar na profissão*”, e este facto merece ser considerado de forma objetiva e também sensível por parte da Direção do Agrupamento.

2.3.Autoavaliação das competências no desempenho das funções desenvolvidas e perspetivas de formação dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

De seguida apresentamos os dados obtidos através dos questionários distribuídos aos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B relativos à autoavaliação das competências no desempenho das suas funções. Também na forma de gráfico apresentamos o grau de dificuldade com que os funcionários desempenham as funções que lhes são atribuídas.

Verificamos que a função de trabalhar na papelaria da escola é aquela que é desempenhada com maior grau de dificuldade (3 respondentes); as funções de controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança e do trabalho na reprografia são mencionadas por dois profissionais cada. Todas as outras funções são mencionadas por um profissional, ou não são mencionadas. Veja-se:

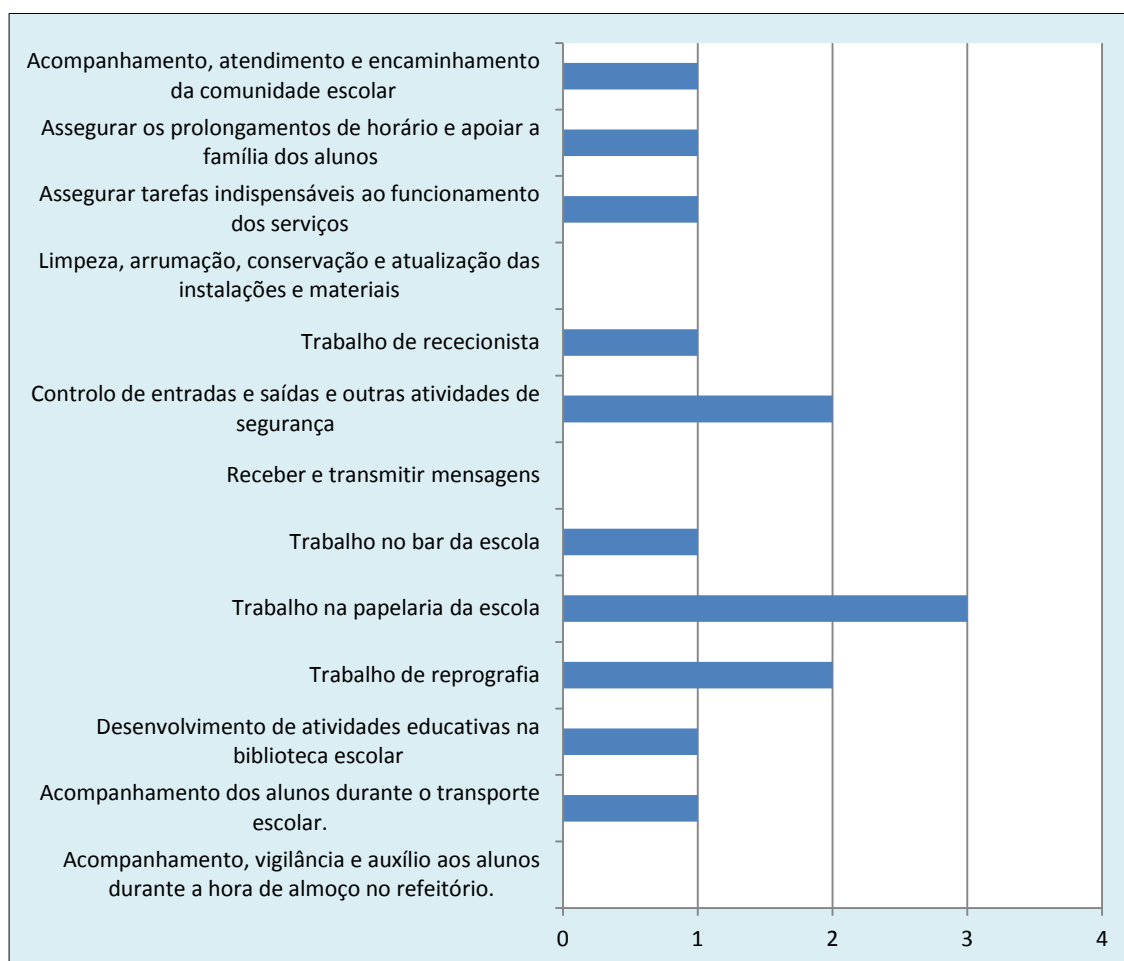


Gráfico 36: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas - Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem muita dificuldade

No gráfico seguinte podemos observar que a função de trabalhar na reprografia é aquela que é referida por mais funcionários como sendo desempenhada com alguma dificuldade (13), seguida da função de trabalho na papelaria da escola (11). A função de desenvolvimento de atividades educativas na biblioteca escolar é mencionada por seis funcionários e a função de trabalho no bar da escola é referida por cinco respondentes.

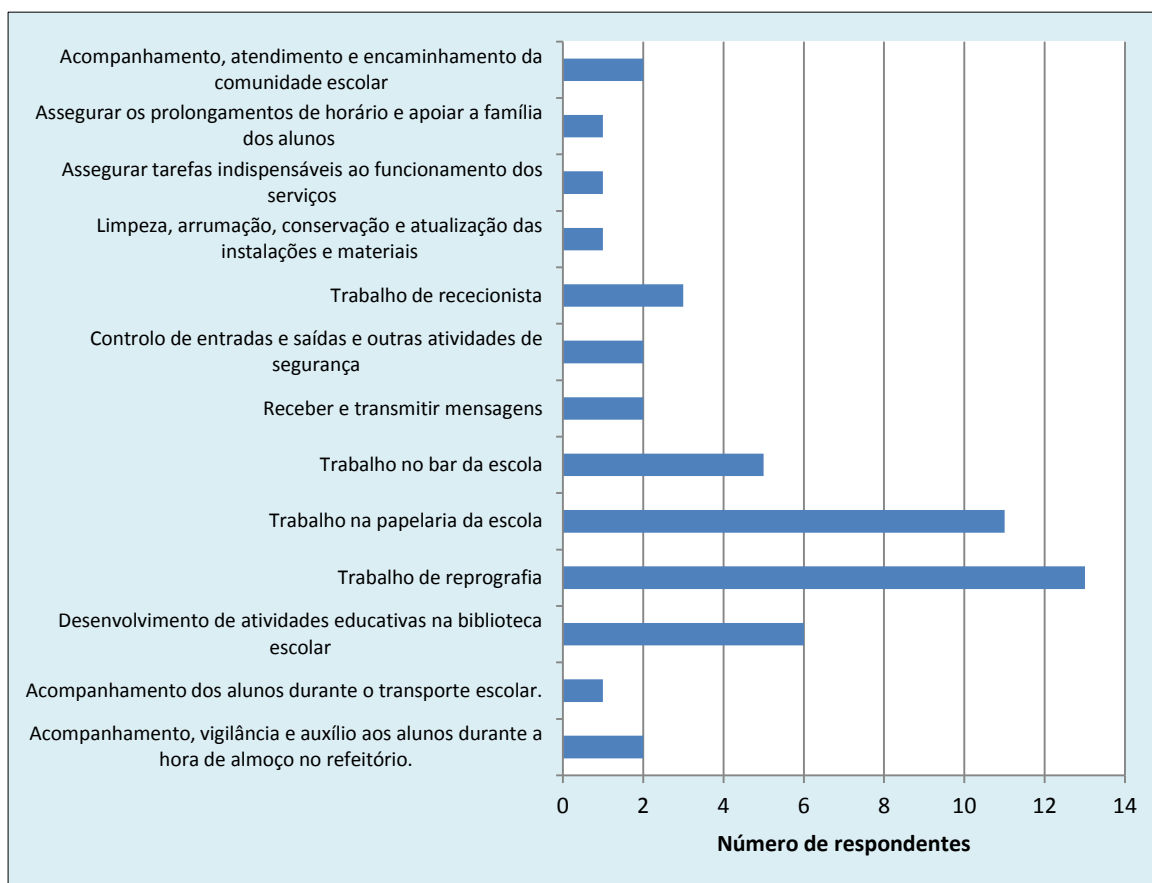


Gráfico 37: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas - Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: tem alguma dificuldade

De seguida observamos que a função que é desempenhada pelos Assistentes operacionais sem dificuldade é a de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais (41), seguindo-se a função de acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório (39). A seguir temos as funções de receber e transmitir mensagens e o assegurar tarefas indispensáveis ao funcionamento dos serviços (37).



Gráfico 38: Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas - Grau de dificuldade com que são realizadas as funções: não tem dificuldade

Quando foi perguntado aos Assistentes operacionais do Agrupamento B sobre a importância da formação para o seu desempenho profissional, a maioria (30) considera a sua importância, enquanto onze afirmam não considerar a formação importante. Salientamos cinco ausências de resposta.

Aos Assistentes operacionais que responderam afirmativamente, era-lhes solicitado que justificassem a sua resposta. Não conseguimos identificar a resposta de um dos inquiridos devido à sua caligrafia e nove dos respondentes que afirmam considerar a sua formação importante para a realização do trabalho, não justificam a sua resposta. Apresentamos algumas justificações expostas pelos inquiridos:

- “Para aprender cada vez mais sobre tudo o que se refere à educação” (respondente T1).
- “Para aprender mais sobre educação e para saber como por vezes resolver situações que acontecem com alunos e pais” (respondente H1).

- “Qualquer formação que seja dedicada à Educação do ensino é sempre importante” (respondente B).
- “Porque há certas questões que as formações nos ajudam a desempenhar o nosso papel com mais eficácia” (respondente P1).
- “É sempre importante realizar o trabalho com conhecimentos básicos da área” (respondente M).
- “Desenvolvo melhor as minhas funções” (respondente R1).
- “Sim. Porque me facilita o desempenho das minhas funções” (respondente A1).
- “Para desempenhar melhor as minhas funções” (respondente J1).
- “Porque a formação ajuda a melhorar o desempenho das funções” (respondente S1).
- “Porque sempre se aprende a desempenhar melhor as funções” (respondente Q1).
- “Porque trabalho com alunos e professores e temos que estar sempre atualizados para fazermos o trabalho adequado no âmbito dos alunos” (respondente V).
- “Porque para interagir com crianças precisamos de formação” (respondente F1).
- “É sempre importante a nossa formação, até para autoajuda. Se soubermos para nós, sabemos para os outros!” (respondente I).
- “Porque qualquer pessoa que tenha formação está, sem dúvida, mais apta para a realização do seu trabalho” (respondente G).

As respostas apresentadas parecem associadas à aquisição de aprendizagens e conhecimentos que permitem lidar com determinadas situações que surgem no contexto de trabalho. Como nos diz Lourenço (2008) podemos ainda “(...) falar de formação em relação directa ao indivíduo e, neste sentido, a formação é perspectivada como um processo de desenvolvimento e de estruturação, individual, que se produz com base no duplo efeito da maturação interna e de ocasiões de aprendizagem”.

Também os Assistentes operacionais referem a importância da formação para um melhor desempenho das funções no contexto profissional, subscrevendo a ideia de Lourenço (2008: 29) referindo as ideias de Ferry (1983) e que salienta que “a formação é um processo de desenvolvimento individual no sentido de adquirir ou aperfeiçoar capacidades”.

Relativamente às áreas de formação que os Assistentes operacionais consideram mais importantes no contexto de trabalho, 22 não nos indicam as suas escolhas. De seguida apresentamos um quadro com as áreas de formação indicadas pelos restantes (24).

Área de formação	Respondentes
Educação de Infância	M
Animação Sociocultural	G
Pedagogia	S1
Vigilância e segurança no trabalho	P1
Psicologia Infantil	E
Higiene e segurança no trabalho	P
Funcionamento da Biblioteca escolar	Q1
Todas as formações que estejam relacionadas com crianças	H1, T1
Saúde	L1
Interagir com crianças	F1, J1, N
Atendimento ao público	I1, B, S1, N1
Trabalho em equipa	I1, N1
Primeiros socorros	I1, E, N1
Aprendizagem	B1
Cidadania	B, V
Regras do bom funcionamento	V
O bom desempenho das funções	V, S1, O1
Comunicação Interpessoal	G1, R1
Educação	K
Todas as áreas	A1, M1, N

Quadro 9: Áreas de formação consideradas mais importantes no contexto de trabalho pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

Podemos verificar que a área de atendimento ao público é referida por quatro Assistentes operacionais, seguida das áreas dos primeiros-socorros, o bom desempenho das funções e o interagir com crianças.

A maioria dos profissionais deste Agrupamento afirma não possuir a formação inicial para desempenhar funções no Agrupamento de Escolas (40) e apenas quatro respondem afirmativamente. Registamos duas ausências de resposta.

Também quando analisámos os dados sobre os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A já salientámos que a maioria parece desconhecer a legislação acerca da formação inicial exigida para se desempenharem funções como Assistente operacional.

Os profissionais que responderam afirmativamente deveriam, em seguida, designar a formação inicial que possuem. Dois respondem afirmativamente acerca de terem tido formação inicial mas não designam qual a formação. Salientamos duas ausências de resposta. Os restantes indicam as seguintes áreas de formação:

- “Tive formação a nível dos primeiros-socorros, relações interpessoais e conflitos” (respondente R1).
- “Mediador de etnia cigana” (respondente F1).

Observamos que um respondente afirma possuir formação específica para o desempenho de novas funções, enquanto a maioria dos inquiridos responde que não possui formação específica (40 respondentes). Salientamos cinco ausências de resposta. O respondente P1 refere: “ *Fui Segurança muitos anos e fiz formação em Beja através do M.A.I.*⁷ *Fui Guarda-Noturno*”.

Relativamente às ações de formação desenvolvidas pelo Agrupamento de Escolas, a maioria dos Assistentes operacionais afirma que o Agrupamento não desenvolveu cursos/ações de formação (33), enquanto sete respondem afirmativamente. Nesta questão registamos seis ausências de resposta.

A maioria afirma não ter obtido informação sobre a realização de ações de formação (34), enquanto oito respondem afirmativamente. Quatro inquiridos não respondem à questão.

Na questão seguinte solicitava-se aos Assistentes operacionais que indicassem de que forma obtiveram informação sobre as ações de formação. Um afirma ter tido informação sobre a realização das ações mas não indica a forma como a obteve. Os restantes mencionaram: por ordens do serviço (1); pela secretaria da escola (1); por comunicação através da chefe do pessoal não docente (1); pela escola e pelo Sindicato (1); através de circulares que passaram no Agrupamento de Escolas e através do Sindicato (1); por circular (1); e através da Direção da Escola (1).

A maioria destes profissionais afirma que o Agrupamento de Escolas não apoiou nem incentivou a frequência de ações de formação (30), enquanto sete afirmam esse apoio positivamente. Nesta questão nove inquiridos não respondem.

Os inquiridos que responderam afirmativamente deveriam em seguida indicar de que modo é que o Agrupamento de Escolas incentivou e apoiou a realização de ações de formação destinadas ao pessoal não docente. Dois dos inquiridos respondem afirmativamente mas não indicam o modo como o Agrupamento o faz. Deste modo, os respondentes indicam o seguinte:

⁷ «Ministério da Administração Interna».

<i>“Dando conhecimento das ações de formação”</i> (respondente Q1)
<i>“ O nosso chefe dizia que era sempre bom irmos às formações ”</i> (respondente A)
<i>“Informam-nos que é importante para o desenvolvimento do nosso trabalho no Agrupamento”</i> (respondente F1)
<i>“Através de conversas”</i> (respondente R1)
<i>“Deu-nos horas para podermos frequentar as ações de formação”</i> (respondente P1)

Quadro 10: Formas de apoio para a frequência de ações de formação pelos Assistentes operacionais do Agrupamento B da cidade de Elvas

As respostas às questões entre a 17 e 22 do questionário apenas deveriam ser respondidas pelos Assistentes operacionais que já haviam participado em ações de formação. Na questão n.º17 é solicitado que indiquem as ações de formação frequentadas.

Ações de formação	Respondentes
Higiene e Segurança no trabalho	P1, M1, S1
Laboratório	P1
Informática	L1
Auxiliar de Ação Educativa	T1
Auxiliar de Infância	G1
Primeiros Socorros	R1, M1, H1
Gestão de conflitos	R1, I1, A, H1, S1
Como combater o «stress»	I1
Avaliação de Desempenho	I1
Higiene e Saúde Alimentar	I1
Inglês	I1
Espanhol	I1
Relações Interpessoais	I1
Educação para a segurança	A
Educação alimentar	A
Escola promotora da saúde	A
Sistema educativo	A
Cidadania	H1, S1
Os direitos de cidadão na União Europeia	H1
Atendimento e qualidade	S1
Organização e gestão dos serviços da Biblioteca Escolar	Q1
Tratamento técnico-documental	Q1
Sociedade e Informação	Q1

Quadro 11: Ações de formação realizadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento Escolas B da cidade de Elvas

Verificamos que a ação de formação Gestão de conflitos é indicada por cinco profissionais; as ações de formação Higiene e Segurança no trabalho e Primeiros Socorros são mencionadas por três profissionais cada; a ação de formação Cidadania é indicada por dois profissionais. Todas as outras ações de formação são indicadas por um respondente.

No questionário, ainda a questão n.º 18 perguntava aos inquiridos que informações obtidas nas ações de formação consideravam importantes para o desempenho das suas funções. Salientamos oito ausências de resposta. Os dados obtidos foram os seguintes:

<i>“Todas as informações obtidas foram importantes para o desempenho das minhas funções”</i> (respondente Q1)
<i>“A nível da ação de saúde, sistema educativo e gestão de conflitos”</i> (respondente A)
<i>“Certas formações foram importantes como cidadania, qualidade e atendimento e saúde”</i> (respondente B)
<i>“Gestão de conflitos, como trabalhar com material informático e relações interpessoais”</i> (respondente I1)
<i>“Todas as que me foram dadas e deveria haver mais”</i> (respondente M1)
<i>“Tudo”; “Todas”</i> (respondente R1 e T1)
<i>“Gestão de conflitos”</i> (respondente N1)
<i>“Nenhuma”</i> (respondente P1)

Quadro 12: Avaliação do contributo das ações de formação realizadas pelos Assistentes operacionais do Agrupamento Escolas B da cidade de Elvas

Na questão n.º 19 do questionário, perguntava-se o que gostariam de ter aprendido nas ações de formação. Nesta questão temos dez ausências de resposta. Os restantes Assistentes operacionais afirmaram o seguinte:

- *“Em certas ações gostaria que houvesse mais parte prática do que teoria”* (respondente A).
- *“Ter mais contato com as crianças”* (respondente T1).
- *“Não sei”* (respondente R1).
- *“Muito mais informação em todas as áreas”* (respondente M1).
- *“Como gerir o trabalho sem «stress»”* (respondente I1).
- *“Gostaria de ter mais teórica”* (respondente B).

A opinião dos Assistentes operacionais relativamente à frequência com que se deveriam realizar-se ações de formação é a seguinte:

- *“Todos os anos deveriam dar pelo menos uma formação”* (respondente B).
- *“Pelo menos todos os anos uma”* (respondente R1).
- *“De ano para ano”* (respondente T1).
- *“Pelo menos 1 vez por ano”* (respondente Q1).
- *“Deveriam se realizar ações de formação todos os anos pelo menos 1 por ano”* (respondente H1).

- “Anual” (respondente A).
- “Pelo menos uma anual” (respondente S1).
- “Anualmente” (respondente P1).
- “De 6 em 6 meses” (respondente N1).
- “De 6 em 6 meses” (respondente I1).
- “Duas vezes por ano” (respondente J1).
- “Pelo menos trimestrais” (respondente L1).
- “Sempre que houver novas regras” (respondente M1).

Podemos observar que 12 Assistentes operacionais deste Agrupamento manifestam interesse em frequentar ações de formação, enquanto apenas quatro respondem negativamente⁸.

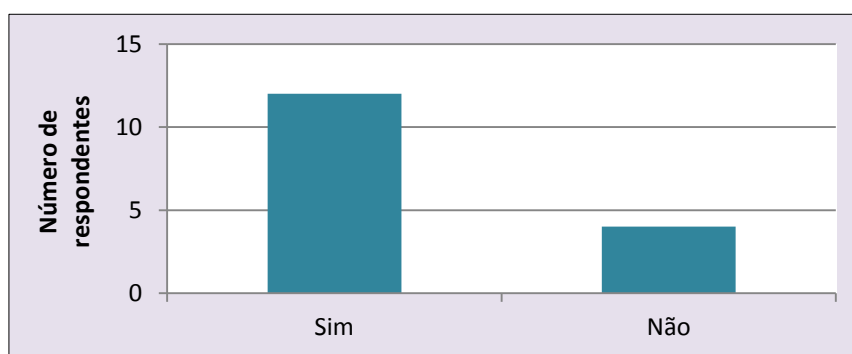


Gráfico 39: Interesse dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas em frequentar ações de formação

Podemos verificar, através da leitura do gráfico n.º 40, que a área de Auxiliar de Ação Educativa é referida por quatro respondentes, abrangendo no fundo a profissão que os inquiridos se encontram a exercer. De acordo com Dias (1998) referenciado por Lourenço (2008: 31)

“ (...) a formação profissional, mais do que competências profissionais, deve também visar a aquisição de conhecimentos práticos, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício de funções próprias de uma profissão, grupo de profissões, em qualquer ramo de actividade económica”.

⁸ Na interpretação deste gráfico temos de considerar que apenas deveria responder a esta questão quem já tivesse participado em ações/cursos de formação.

A seguir são indicadas as áreas dos Primeiros Socorros, o Trabalho em Equipa e o Atendimento ao Público, com dois respondentes cada. As outras áreas são referidas cada uma delas por um respondente.

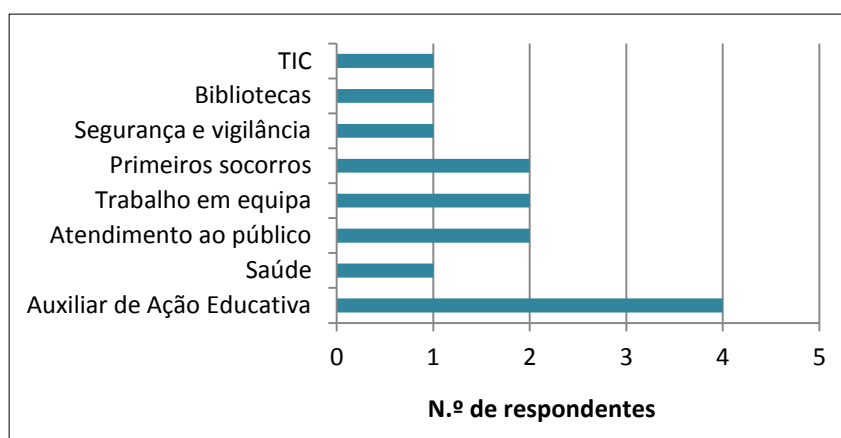


Gráfico 40: Áreas de formação que os Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas gostariam de frequentar

Na questão n.º 22 do questionário, os Assistentes operacionais eram convidados a indicar as suas expetativas em relação ao trabalho que desempenham no Agrupamento de Escolas. As respostas dadas pelos inquiridos (11) foram as seguintes:

“As minhas expetativas, que tudo funcione na melhor regularidade” (respondente B).

“Cada vez mais contenção, tanto no pessoal como no material, daí que nem sempre se consiga dar resposta ao que nos é pedido” (respondente I1).

“Positivas, pena estar tudo «congelado»” (respondente R1).

“Uma experiência muito positiva e que gostaria de continuar” (respondente T1).

“Gostaria de continuar e a progredir as funções que desempenho no Agrupamento de Escolas porque o faço com muito gosto” (respondente Q1).

“Boas” (respondente A).

“Nenhumas” (respondente U1).

“De momento não sei responder a esta pergunta, derivado ao nosso Governo” (respondente P1).

“Cada vez mais contenção, tanto no pessoal como no material” (respondente N1).

“As minhas expetativas em relação ao desempenho do meu trabalho são limitadas devido à minha idade e às restrições que o nosso governo nos impõe” (respondente L1).

“Cumprir com as minhas tarefas” (respondente J1).

Como se pode inferir, os profissionais demonstram alguma apreensão face ao futuro, alguns deles indicando alguma indignação relativamente à progressão na carreira e condições de trabalho.

3. Análise comparativa dos dados recolhidos através do questionário aplicado aos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas e do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

Encontramos nos dois Agrupamentos de Escolas o total de 95 funcionários com a categoria de Assistente operacional. Do Agrupamento de Escolas A obtivemos, como referimos a devolução de 47 questionários (100%) e do Agrupamento de Escolas B foram devolvidos 46 (98%).

No que diz respeito ao perfil pessoal, em ambos os Agrupamentos de Escolas verificamos que os Assistentes operacionais apresentam uma grande diversidade relativamente à sua idade, tratando-se de uma população heterogénea. A faixa etária dos funcionários situa-se entre os 19 e os 63 anos, o que revela formas diferentes de ver e de estar na profissão, bem como expetativas também diferentes.

Em relação ao nível de instrução, observamos que a maioria dos funcionários dos Agrupamentos de Escolas possui habilitações literárias ao nível do 9.º e 12.º ano, verificando-se que no Agrupamento de Escolas B exerce um Assistente operacional que possui habilitações a nível do ensino superior. No que se refere a esta variável também podemos constatar alguma diversidade académica que indica que são admitidos nesta categoria indivíduos em situações díspares academicamente. Embora a exigência de admissão seja o 9.º ano de escolaridade, outros indivíduos com mais habilitações, incluindo o ensino superior são contratados para tais funções.

Relativamente à experiência profissional como Assistente operacional nos Agrupamentos de Escolas, verificamos que o Agrupamento de Escolas A possui vinte funcionários com mais de dez anos de experiência, e que o Agrupamento de Escolas B possui dezasseis funcionários com o mesmo tempo de experiência de trabalho. Com menos de um ano de experiência, observamos que no Agrupamento de Escolas A existem quinze funcionários e no Agrupamento de Escolas B exercem funções dezassete funcionários com o mesmo tempo de experiência de trabalho. À semelhança das variáveis anteriores esta também permite verificar uma distância entre o número de anos de experiência alargado entre os funcionários dos dois agrupamentos, deixando perceber que jovens adultos e adultos de maior idade se cruzam diariamente na vida das comunidades educativas e escolares. Parece-nos um aspeto positivo, embora saibamos que o tipo de vínculo de uns e de outros não lhes oferece a mesma estabilidade contratual.

Constata-se que dos Assistentes operacionais dos dois Agrupamentos 42 pertencem ao mapa de pessoal dos respetivos Agrupamentos e à Autarquia (os Assistentes que exercem nos Jardins de Infância) sob o vínculo contratual a tempo indeterminado. Quer num Agrupamento quer no outro verificamos, por isso, 35 contratados a termo certo através de programas como o Contrato Emprego e Inserção da responsabilidade do Centro de Emprego ou o Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens da responsabilidade da Autarquia. Esta distribuição merece-nos alguma reflexão que revela que o pessoal contratado a termo certo é manifestamente escasso face às necessidades dos Agrupamentos, podendo a mobilidade (entradas e saídas) de Assistentes operacionais perturbar o normal funcionamento das comunidades educativas/escolares. Revela também a grande instabilidade profissional que hoje se vive, nomeadamente numa profissão que não requer obrigatoriamente formação especializada. Esta tendência é também manifesta quando os Assistentes operacionais de ambos os Agrupamentos manifestam, em maioria, que já exerceram outras funções em diferentes áreas profissionais. Podemos afirmar que uma profissão «não é hoje para toda a vida» e é necessário que os sujeitos se (re) adaptem e se reconvertam profissionalmente.

Neste sentido, a formação continua, tal como afirmámos no nosso enquadramento teórico deve ser uma realidade e oportunidade para que a (re) adaptação e reconversão se façam com maior naturalidade, eficiência e eficácia.

No que diz respeito às funções desempenhadas, pelos Assistentes operacionais dos dois Agrupamentos de Escolas verificamos, que a função desempenhada por maior número de funcionários é a de limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais. No que diz respeito ao Agrupamento de Escolas A, a função desempenhada por menor número de funcionários é a função de trabalho na papelaria da escola. No Agrupamento de Escolas B, verificamos que as funções desempenhadas por menos funcionários são as funções de trabalho na papelaria da escola (tal como no Agrupamento de Escolas A), as funções de trabalho de reprografia e as funções de trabalho na receção.

As funções desempenhadas com «muita dificuldade» pelos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A são o trabalho na papelaria da escola, o trabalho de reprografia, e o acompanhamento, vigilância e auxílio aos alunos durante a hora de almoço no refeitório. No Agrupamento de Escolas B verificamos que as funções desempenhadas com «muita dificuldade» são o trabalho na papelaria da escola e o trabalho de reprografia (tal como no Agrupamento de Escolas A), o controlo de entradas e saídas e outras atividades de segurança.

Em ambos os Agrupamentos de Escolas, a função desempenhada «sem dificuldade», indicada pelo maior número de respondentes, é a função de limpeza, arrumação, conservação

e atualização das instalações e materiais. Consideramos que esta é uma função que não exige que os indivíduos tenham habilitações académicas elevadas ou especializada, ou formação profissional exigente para o seu desempenho.

No que diz respeito às funções desempenhadas com «alguma dificuldade» verificamos que no Agrupamento de Escolas A, a maioria dos funcionários indica a função de trabalho no bar da escola. No Agrupamento de Escolas B, os respondentes indicam a função de trabalho de reprografia, considerada pela maioria dos funcionários como a que realizam com «alguma dificuldade».

Verificamos que nos dois Agrupamentos de Escolas, a maioria dos Assistentes operacionais considera a formação importante para a realização do trabalho, valorizando deste modo o trabalho que realizam e a necessidade de formação para um melhor desempenho das suas funções. Os Assistentes operacionais valorizam a formação, em termos genéricos, para o desenvolvimento das suas funções e, nesse sentido, confirmam o que anteriormente já tínhamos revelado no quadro teórico desta investigação (Serapicos, 2008; Rodrigues, 2009; Costa (2010).

Em ambos os Agrupamentos, os Assistentes operacionais indicam, na sua maioria, não possuir formação inicial para desempenhar as suas funções. O mesmo acontece sobre a formação específica no Agrupamento de Escolas A, seis profissionais dizem possuir formação específica e no Agrupamento de Escolas B, apenas um presta essa informação.

A formação específica e/ou formação contínua deve ser considerada no âmbito das funções exercidas por estes profissionais, mormente no quadro das funções diretas com as crianças/alunos, como é o caso do acompanhamento em horas de recreio, almoços, entradas, saídas e componentes de apoio à família, pois nestes casos, os Assistentes operacionais influenciam o processo formativo de desenvolvimento e de aprendizagem das crianças. Esta é uma das funções dos Assistentes operacionais que deve ser coerentemente pensada e sobre a qual as entidades competentes, devem refletir à luz dos objetivos do sistema educativo, da profissão de Assistente operacional e da formação de adultos.

A maioria dos profissionais, quer num Agrupamento de escolas quer no outro, indica que não tem tido conhecimento de que as Direções organizem ou solicitem a organização de ações de formação contínua. Apenas 13 profissionais do Agrupamento A e sete do Agrupamento B respondem em sentido contrário. Esta constatação merece alguma preocupação, pois para além de os Assistentes operacionais poderem/deverem autonomamente procurar respostas para as suas necessidades formativas, cabe aos Agrupamentos promover, juntamente com os Centros de formação, as ações necessárias e responsivas às necessidades destes profissionais,

promovendo também desse modo a melhoria da «prestação de serviços» da própria comunidade educativa. Relembrando o que refere a legislação a este respeito, consideram-se direitos específicos dos Assistentes operacionais “a) O direito à informação; b) O direito à formação (...)” (Decreto-Lei 515/1999, artigo 3.º).

Os Assistentes, também na sua maioria, referem não ter obtido informação sobre a realização de ações de formação. Neste sentido, podemos questionar se elas não existem mesmo ou se são apenas os canais de comunicação que não funcionam da melhor maneira. Quando apresentarmos os dados das entrevistas aos Diretores de Agrupamentos voltaremos a analisar estes factos.

Também sobre os apoios para a frequência de ações de formação, a maior parte dos Assistentes operacionais, diz não os ter recebido por parte das Direções dos Agrupamentos (tal como no ponto anterior, voltaremos a ter, mais adiante, este facto em consideração).

No Agrupamento de Escolas A, verificamos que a ação de formação realizada por mais funcionários é a de «Noções básicas de Primeiros-Socorros em meio escolar», enquanto no Agrupamento de Escolas B, a ação de formação «Gestão de conflitos» é a mais indicada pelos respondentes.

A formação na área dos «Primeiros-Socorros» reflete a preocupação do Agrupamento de Escolas A em proporcionar formação aos Assistentes operacionais para que estes tenham conhecimento de como devem agir em situações de emergência, nomeadamente quando ocorrem acidentes com as crianças no espaço escolar. No Agrupamento de Escolas B, a área «Gestão de conflitos» indica a necessidade de formar os profissionais para agirem nas situações em que ocorrem conflitos entre as crianças, de modo a intervirem adequadamente. Serão certamente as áreas em que os Agrupamentos de Escolas consideram mais importantes no sentido de dar resposta a situações imediatas e frequentes no funcionamento diário dos Estabelecimentos Escolares.

No que diz respeito às áreas de formação que o pessoal não docente gostaria de frequentar, no Agrupamento de Escolas B, a área «Auxiliar de Ação Educativa» é indicada pela maioria dos respondentes. No Agrupamento de Escolas A, «todas as áreas de formação» é a resposta indicada pelo maior número de funcionários.

Estas escolhas dos Assistentes operacionais no que respeita às áreas de formação que gostariam de frequentar, refletem, no fundo, a diversidade de funções que estes profissionais desempenham. As áreas de formação «Auxiliar de Ação Educativa» e «Todas as áreas de Formação» vão de encontro à profissão que o Assistente operacional exerce, de um modo

geral, sugerindo uma necessidade de formação contínua que possibilite uma melhoria do desempenho profissional.

4.As opiniões das entidades e/ou serviços relacionados com os Assistentes operacionais

4.1.Entrevista realizada ao Diretor do CEFOPNA (Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano)

O CEFOPNA (Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano) situa-se na cidade de Portalegre e promove cursos de formação destinados ao pessoal docente e ao pessoal não docente. O Agrupamento de Escolas A e o Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas são associados deste Centro de formação.

Quando questionado acerca da regularidade com que o Centro de Formação promove a realização de Cursos/Ações de Formação destinados ao pessoal não docente das escolas, o Diretor informou-nos que são realizados cerca de quatro Cursos/Ações por ano. Refere: “(...) *a organização e gestão dos serviços da biblioteca, realizada em 2009 e 2010 (...)a biblioteca escolar: tratamento técnico-documental, realizada em 2009 e 2010 (...) a organização dos laboratórios escolares: realizada duas vezes em 2009 (...) a biblioteca escolar e a sociedade de informação, realizada em 2009 e 2010 (...) o papel e funções dos Assistentes operacionais que exercem a sua atividade junto dos alunos com Necessidades Educativas Especiais (...) em 2010)*”.

Verificamos que as ações realizadas dizem respeito a áreas específicas do trabalho desenvolvido pelo Assistente operacional, não contemplando, deste modo, as funções desempenhadas pelo maior número de profissionais.

Segundo o Diretor, a falta de verbas leva a que não se desenvolvam mais cursos de formação.

Em relação aos cursos destinados ao pessoal não docente, que este Centro de Formação tem previsto para os próximos dois anos, o Diretor indica o curso de Gestão financeira orçamental pública e educação, e o Plano Oficial de Contabilidade Pública. Salientamos que este curso destina-se apenas aos Assistentes Técnicos, não contemplando os Assistentes operacionais que trabalham diretamente com as crianças.

Embora sujeitos a aprovação pelo Fundo Social Europeu, o Diretor prevê ainda a realização dos cursos “(...) *Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho; Diapositivos e periféricos; Relacionamento Interpessoal; Técnicas de Socorrismo; Sistemas Operativos Utilitários Complementares; Processamento de texto (...); Folha de Cálculo (...); Internet –*

navegação; Comunicação no atendimento: Área – Gestão (destinado especificamente ao Pessoal Administrativo); Avaliação de desempenho/estrutura e comunicação organizacional; Carreiras e gestão de processos/Arquivo; Plano Oficial de Contabilidade Pública (...) e educação; Qualidade: Instrumentos de Gestão; Área de Informática (destinado ao Pessoal Administrativo); Processamento de texto (...); Folha de Cálculo (...) Aplicação de apresentação gráfica (...). Rondarão cerca de 20 Cursos/Ações de formação” (Diretor do CEFOPNA).

Relativamente à estruturação dos grupos a quem se destinam os Cursos/Ações de Formação proporcionados pelo Centro de Formação, estes são compostos por 25 indivíduos. *“As turmas serão constituídas por 25 formandos. Rondarão as 20 formações e serão destinadas a todo o Pessoal não Docente, os Operacionais e os Administrativos”* (Diretor do CEFOPNA).

Verificamos que a maioria das ações de formação previstas pelo CEFOPNA destina-se ao pessoal administrativo e não ao Assistente operacional em particular. As necessidades apresentadas por este grupo de profissionais, inerentes às funções que desempenham diariamente nos Agrupamentos de Escolas/Escolas, não vão de encontro às Ações de formação previstas pelo Centro. Salientamos a importância dos Agrupamentos de Escolas refletirem sobre este desajustamento que existe entre as necessidades de formação identificadas pelos Assistentes e as Ações de formação previstas.

Em 2008, de acordo com o Diretor, verificou-se uma reestruturação dos Centros de Formação, pelo que a informação recolhida acerca da formação que tem vindo a ser desenvolvida pelo CEFOPNA, reporta ao período que se segue daí em diante. Verificamos que os Cursos desenvolvidos dizem respeito a áreas muito específicas, como o trabalho na biblioteca e nos laboratórios escolares, e o exercício de funções junto de crianças com Necessidades Educativas Especiais.

Segundo o Diretor do Centro existe uma verdadeira procura de formação por parte do Pessoal não Docente das Escolas e Agrupamentos de Escolas, *“(...) até porque muitas escolas fazem da formação um critério de avaliação e daí a solicitação da mesma”* (Diretor do CEFOPNA).

Ocorrem também situações, em que por exemplo, não se desenvolve uma ação de formação devido à falta de inscrições para a mesma.

Os Cursos/Ações de formação promovidos pelo Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano realizam-se em Portalegre *“(...) nas instalações da Escola Secundária Mouzinho da Silveira, mas por vezes, existem ações que são repartidas e desenvolvidas em*

Elvas (...), de modo a facilitar as deslocações dos formandos” (Diretor do CEFOPNA). A realização mais sistemática destes Cursos/Ações de formação em Elvas poderia facilitar a participação dos Assistentes operacionais nos mesmos, dada a proximidade com a residência e com o local de trabalho.

Ainda segundo o Diretor do Centro, a realização de ações de formação para o Pessoal não docente tem sido condicionada pelo facto dos Assistentes operacionais se encontrarem atualmente numa situação de dupla tutela. O Ministério da Educação pretende que estes funcionários fiquem sob a tutela das Autarquias, o que já sucedeu, por exemplo, em Arronches e Campo Maior. As Autarquias, por sua vez, devido à falta de verbas, ainda não assumiram por completo esta responsabilidade perante a situação profissional destes funcionários. Esta discussão acaba por influenciar o desenvolvimento de ações de formação destinadas ao Pessoal não docente, uma vez que estas acarretam custos financeiros que terão de ser suportados pelas Autarquias ou pelo Ministério da Educação⁹.

⁹ Pensámos, por tal facto, recolher informação acerca da formação do pessoal não docente junto da AMNA (Associação de Municípios do Norte Alentejano).

Para entrarmos em contato com o Presidente da AMNA, enviámos inicialmente uma carta a solicitar uma entrevista. Uma vez que passado algum tempo não obtivemos resposta, entrámos em contato via telefone. Mostraram-se muito disponíveis para nos receber e o Presidente iria contatar a pessoa responsável por esta área para a marcação da entrevista.

Solicitaram-nos o envio do guião da entrevista por correio eletrónico, sendo depois comunicado que estariam completamente disponíveis para qualquer informação que necessitássemos, mas que não poderiam responder a nenhuma das questões que constavam no guião da entrevista, porque se tratavam de questões que não eram da sua competência, tratando-se de assuntos que diziam respeito a cada Autarquia.

4.2. Entrevista realizada ao Diretor do Centro de Emprego de Elvas

Enquadramento

O Agrupamento de Escolas A e o Agrupamento de Escolas B são duas das Entidades Promotoras que se candidataram às Medidas «*Contrato Emprego e Inserção*» e «*Contrato Emprego e Inserção +*». Antes de iniciarmos a análise de conteúdo da entrevista ao Diretor do Centro de Emprego, procedemos a uma descrição das Medidas promovidas pelo Centro de Emprego de Elvas, para um maior enquadramento e compreensão das mesmas.

No «site» do IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) podemos consultar o Regulamento das Medidas “*Contrato Emprego – Inserção*” e “*Contrato Emprego-Inserção+*”. Estas Medidas foram criadas pela Portaria n.º 128/2009, de 30 de Janeiro, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 294/2010, de 31 de Maio. São cofinanciadas pelo Fundo Social Europeu, através do POPH (Programa Operacional do Potencial Humano). O Programa está inscrito no QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional), na Tipologia 5.4., designada por “*Apoio à Inserção de Desempregados*” do Eixo 5, que diz respeito ao Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Ativa.

Este Programa tem como objetivos promover a empregabilidade das pessoas que se encontram numa situação de desemprego, de modo a preservar e melhorar as suas competências socioprofissionais, mantendo o contato com o mercado de trabalho. As medidas em questão pretendem também criar o contato das pessoas que estão desempregadas com outros trabalhadores e atividades, tentando deste modo evitar que os desempregados fiquem sujeitos ao isolamento e à marginalização, caindo em desmotivação devido à sua condição social.

Estas medidas do Centro de Emprego têm a intenção de apoiar, simultaneamente, atividades que sejam socialmente úteis, principalmente as que preencham necessidades a nível local ou regional. As Entidades Promotoras que se podem candidatar a estes projetos nos Centros de Emprego são aquelas entidades coletivas públicas ou privadas sem fins lucrativos, tais como, as entidades de solidariedade social, as autarquias locais e os serviços públicos que intervenham a nível local.

No regulamento acerca destas medidas podemos, ainda, ler que as atividades que as pessoas vão desempenhar ao abrigo deste Programa não podem, de forma nenhuma, ocupar postos de trabalho. As atividades devem consistir no desenvolvimento de tarefas que

preenchem necessidades coletivas ou sociais temporárias, quer sejam a nível local ou regional.

As Entidade Promotoras, neste caso específico, os Agrupamentos de Escolas, devem apresentar ao Centro de Emprego de Elvas um projeto que seja compatível com as qualificações ou experiência profissional, assim como a capacidade física, das pessoas que irão beneficiar e integrar o Programa. As Entidades Promotoras não podem solicitar aos beneficiários a realização de tarefas que não estejam integradas no projeto aprovado pelo Centro de Emprego.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional seleciona, num trabalho conjunto com as entidades promotoras, as pessoas beneficiárias que irão integrar o Programa, tendo prioridade as pessoas que possuam deficiências e incapacidades, os desempregados de longa duração, os desempregados que tenham 55 anos ou mais e, ainda, ex-reclusos ou indivíduos que estejam a cumprir pena em regime aberto voltado para o exterior ou outra medida judicial desde que não prive, obviamente, a pessoa da sua liberdade.

O regulamento destas medidas promovidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional considera ainda prioritários os projetos de trabalho socialmente necessário que tenham em conta a existência de formação prévia dos beneficiários, nomeadamente em contexto de trabalho. *“Quer isto dizer que o contexto e as relações de trabalho ensinam e que a organização, como conjunto, aprende a partir da sua própria história e memória como instituição”* (Bolívar, 2003: 81).

Em relação ao contrato que é estabelecido, no caso dos desempregados subsidiados, as relações entre estes e as entidades promotoras, são reguladas por um contrato designado *“Contrato emprego-inserção”*. Se os desempregados são beneficiários do rendimento social de inserção, o contrato designa-se *“Contrato emprego-inserção+”*.

É da competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional a seleção dos candidatos, em conjunto com as Entidades Promotoras, assim como o pagamento das verbas que dizem respeito aos custos que são comparticipados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, e ainda o acompanhamento das atividades de trabalho socialmente necessário, realizadas pelos beneficiários.

Relativamente aos apoios concedidos aos beneficiários, as pessoas desempregadas que beneficiam de subsídio de desemprego recebem uma bolsa mensal complementar correspondente a 20% da prestação mensal de desemprego, paga pela Entidade Promotora. Os beneficiários do subsídio social de desemprego recebem uma bolsa mensal complementar correspondente a 20% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, paga também pela Entidade

Promotora. Os desempregados que beneficiam do rendimento social de inserção recebem uma bolsa de ocupação mensal cujo montante corresponde ao valor do Indexante dos Apoios Sociais.

Os beneficiários têm também direito ao subsídio de alimentação e de transporte, assim como à procura ativa de emprego, até ao limite de horas correspondentes a quatro dias por mês, devendo obviamente comprová-lo e, ainda, a um seguro de acidentes pessoais, encargos suportados pelas Entidades Promotoras.

Na medida “*contrato emprego-inserção*”, a bolsa mensal complementar que as entidades privadas sem fins lucrativos suportam com os beneficiários é comparticipada em 50% pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Na medida “*contrato emprego-inserção+*”, a bolsa de ocupação mensal é comparticipada pelo IEFP em 90%, no que respeita a projetos promovidos por entidades privadas sem fins lucrativos, e em 80% nos projetos promovidos por entidades públicas, tal como os Agrupamentos de Escolas. Ambas as percentagens da comparticipação referidas anteriormente têm um acréscimo de 10%, quando as pessoas beneficiárias possuem deficiências ou incapacidades.

Durante o desenrolar das medidas “*contrato-inserção*” e “*contrato-inserção+*”, poderão desenvolver-se ações de acompanhamento, verificação e auditoria por parte do Instituto do Emprego e Formação Profissional, assim como pelas autoridades nacionais e comunitárias no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional.

O IEFP deve acompanhar todos os projetos para que os possa avaliar e verificar se o trabalho socialmente necessário realizado pelos beneficiários diz respeito efetivamente a atividades temporárias, se estão afetos aos fins acordados com as entidades promotoras e se os projetos estão a cumprir o plano de formação acordado na candidatura.

4.2.2. Dados recolhidos através da Entrevista

A entrevista foi realizada ao Diretor do centro de Emprego de Elvas depois de autorizada pela Delegação Regional do IEFP do Alentejo. Apurando as respostas do entrevistado apresentamos agora, de acordo com a ordem do guião da entrevista e do resultado da análise de conteúdo efetuada, a respetiva interpretação.

Relativamente à questão acerca do processo como são selecionadas as pessoas que estão inscritas no Centro de Emprego, para exercerem funções nos Agrupamentos de Escolas, a resposta dada pelo entrevistado destaca a necessidade dessas pessoas reunirem as condições

exigidas pelo Programa “*Contrato Emprego e Inserção*” promovido pelo Centro de Emprego. Para além destas condições, existem também os critérios estabelecidos pelos Agrupamentos de Escolas.

O Centro de Emprego de Elvas promove um Programa designado “*Contrato Emprego e Inserção*”, ao qual os Agrupamentos de Escolas se podem candidatar, nomeadamente o Agrupamento de Escolas A e o Agrupamento de Escolas B. Esta candidatura está sujeita a uma apreciação e aprovação por parte do Centro de Emprego. Os Agrupamentos de Escolas contactam o Centro de Emprego “*(...) através da candidatura, onde estão discriminadas (...) as atividades, (...) as competências que devem ser (...) escolares, como profissionais (...)*” (Diretor do Centro de Emprego).

Após a aprovação das candidaturas dos Agrupamentos de Escolas ao Programa, o Centro de Emprego procede à seleção das pessoas inscritas no Centro: “*(...) iniciamos a seleção e apresentamos as pessoas que nós entendemos que reúnam condições à entidade (...)*” (Diretor do Centro de Emprego). As pessoas selecionadas deverão reunir também as condições exigidas pelo próprio Programa “*Contrato Emprego e Inserção*”.

Por fim, o Agrupamento de Escolas realiza entrevistas às pessoas selecionadas pelo Centro de Emprego. Existe assim uma verificação através de uma entrevista onde “*(...) A entidade entrevista cada uma das pessoas (...)*”, e decide realmente se “*(...) a pessoa reúne ou não os requisitos (...)*”, onde “*(...) a última palavra é sempre da entidade*” (Diretor do Centro de Emprego).

Quando questionado acerca dos critérios tidos em conta no processo de seleção das pessoas para trabalharem como Assistentes operacionais numa escola, o Diretor do Centro de Emprego de Elvas, aborda por um lado, os critérios descritos no Programa “*Contrato Emprego e Inserção*” e, por outro, as habilitações académicas exigidas pelos Agrupamentos de Escolas.

No que diz respeito ao Programa do Centro de Emprego de Elvas, a idade das pessoas não é um critério tido em conta no processo de seleção, uma vez que “*(...) não pode ser feito qualquer tipo de discriminação em relação à idade, sexo, etc.*” (Diretor do Centro de Emprego). O Centro procura também dar alguma prioridade aos desempregados de longa duração e os Técnicos tentam “*(...) integrar (...) as pessoas que estão fora do mercado de trabalho há mais tempo*” (Diretor do Centro de Emprego).

A proximidade do local de trabalho é igualmente um dos critérios exigidos, procurando-se deste modo “*(...) Não escolher pessoas de outra freguesia (...)*” (Diretor do Centro de Emprego). O ajustamento de horário em termos familiares é outro fator a ter em conta e assim

o Centro de Emprego procura “ (...) numa entrevista tentarmos perceber se (...) em termos familiares, está ajustado ao horário, se não está” (Diretor do Centro de Emprego).

Só poderá participar neste Programa quem estiver inscrito no Centro de Emprego e beneficiar de subsídio de desemprego ou de rendimento mínimo de inserção, obrigatoriamente. São “ (...) públicos que estão em situações socialmente desfavorecidas face ao emprego (...)” (Diretor do Centro de Emprego).

Neste grupo de pessoas, o Centro de Emprego de Elvas tem em grande conta as competências que os candidatos possuem “ (...) consoante aquilo que são os requisitos das atividades a desenvolver (...)”, pois “ (...) o tipo de pessoas que nós colocamos para serem apresentadas a estas entidades (...) deverão ter minimamente algo a ver (...) em termos de competências (...) “ e também deverão possuir “ (...) contato ou facilidade de tratamento com este tipo de público”. É também considerada relevante a experiência de vida da pessoa, pois “ (...) A experiência, os conhecimentos (...) relevantes na apresentação àquela (...) entidade (...)”, deverão “ (...) estar minimamente de acordo com aquilo que se pretende (...)” (Diretor do Centro de Emprego).

Por sua vez, e segundo o nosso Entrevistado, os Agrupamentos de Escolas parecem valorizar as habilitações académicas dos candidatos, onde um dos critérios preponderantes é que os candidatos possuam a escolaridade mínima obrigatória atual (12.º ano): “ (...) Normalmente, a escolaridade mínima obrigatória (...)”, embora as habilitações académicas do pessoal inscrito no Centro de Emprego e que costuma integrar este Programa sejam heterogéneas, “ (...) essas pessoas (...) anda sempre à volta do 9.º ano e 12.º ano” (Diretor do Centro de Emprego).

“Outro elemento que acresce para a dificuldade em enquadrar estes elementos poderá prender-se com o facto destes terem um leque muito variado de habilitações escolares” (Carreira, 2007). Tal como Silva (1998) nos diz:

“ [...] encontramos entre o pessoal não docente das Escolas portuguesas um leque de AAE que inclui: desde o indivíduo não escolarizado ao indivíduo licenciado (casos mais recentes resultantes da necessidade de emprego); desde o funcionário que sempre exerceu funções na escola ao funcionário que passou a maior parte da sua vida profissional em funções completamente diferentes; desde o pessoal que já foi classificado em “pessoal menor” ao funcionário que sempre foi designado “Auxiliar de Acção Educativa”; desde o funcionário a quem não competiam funções de limpeza àquele a quem só a limpeza dizia respeito ou, recentemente, todas as coisas” (Silva, 1998, citado por Carreira, 2007:26).

No que diz respeito à formação profissional das pessoas colocadas nos Agrupamentos de Escolas, o entrevistado respondeu que não é obrigatório a existência de cursos de formação, pois “ (...) Não é por irem frequentar aquele programa na escola que vão ter formação. É por estarem numa situação de desemprego que o IEFP entende que deverá promover a sua rápida integração no mercado de trabalho, através do aumento das competências que as pessoas têm no momento em que estão desempregadas” (Diretor do Centro de Emprego). O aumento das competências de cada indivíduo surge, deste modo, associada à realização de uma atividade profissional, onde se pode aprender pela experiência e “*Novos modos de conceber e praticar a formação relevam o potencial formativo das situações de trabalho. Destacam a pluralidade de situações educativas que o ambiente de trabalho proporciona (...)*”(Amiguiño et al., 2003:107).

Assim, o Centro de Emprego não se responsabiliza por essa formação, embora possa oferecer cursos: “ (...) E cá também já temos desenvolvido alguns cursos de formação nessa área” e “ (...) Também podemos fazer formação para pessoas que estão neste momento no ativo” (Diretor do Centro de Emprego).

A formação também pode depender de outras entidades, para além do Centro de Emprego de Elvas: “(...) O Centro de Formação Profissional de Portalegre, sim”. O Instituto do Emprego e Formação Profissional de Portalegre promove cursos de formação, “ (...) são cursos que por um lado, as pessoas ganham não só competências profissionais mas também escolares” (Diretor do Centro de Emprego).

Quando questionado acerca da duração dos contratos celebrados pelos Agrupamentos de Escolas com as pessoas colocadas pelo Centro de Emprego, o entrevistado respondeu que o Programa «Contrato Emprego e Inserção» promovido pelo Centro de Emprego de Elvas tem a duração limite de um ano. “Normalmente, as escolas candidatam-se a este tipo de programas com a duração de um ano”, sendo que o tempo de duração do Programa é ajustado a cada situação. “Depois acaba-se por ajustar o tempo de cada pessoa”, pois “(...) Algumas vezes as atividades não têm continuidade (...)”, e as pessoas “(...) acabam por não concluir o limite máximo do projeto” (Diretor do Centro de Emprego). Verificamos, deste modo, a existência de alguma instabilidade no que diz respeito à duração do Programa e a impossibilidade destes profissionais voltarem a desempenhar funções no mesmo Agrupamento de Escolas ao abrigo do Programa «Contrato Emprego e Inserção».

Quando o entrevistado foi questionado sobre as pessoas que estão desempregadas e que acabam por ser selecionadas para irem trabalhar para os Agrupamentos de Escolas, relativamente à sua experiência ou formação na área do trabalho com crianças, o Diretor do

Centro de Emprego tardou em responder, parecendo refletir durante algum tempo naquilo que iria responder. Segundo o mesmo, não é obrigatório que as pessoas possuam formação na área em que vão exercer as atividades, no âmbito das medidas já referidas anteriormente. As pessoas inscritas no Centro de Emprego com formação em Auxiliar de Ação Educativa, Animação Sociocultural ou Técnico de Auxiliar de Infância, áreas direcionadas para o trabalho com crianças em Estabelecimentos de Ensino, “ (...) *ainda não tiveram uma experiência profissional que lhes dê direito ao subsídio de desemprego. Ora, ao não estarem a receber subsídio de desemprego, não poderão frequentar este tipo de formação*”. Assim, os candidatos prioritários em termos de adequação de perfil não podem integrar o Programa «Contrato Emprego e Inserção» pois não possuem as condições exigidas pelo mesmo. Pensamos ser importante refletir sobre este facto, pois seriam aqueles profissionais com formação específica mais habilitados para algumas das funções a exercer, nomeadamente aquelas que dizem respeito à relação e apoio direto às crianças e às famílias. Habilitados com essa formação, certamente poderiam contribuir de forma mais positiva para a formação pessoal e social das crianças/alunos e, ao mesmo tempo promovia-se uma relação mais direta entre as habilitações adquiridas e as funções a exercer num dado contexto de trabalho.

Segundo Carreira (2007) “ *A deficiente comunicação/integração entre Auxiliares de Acção Educativa e restante comunidade escolar, que conduzem a uma fraca motivação e a um fraco desempenho, é muitas vezes explicável devido ao pouco investimento profissional que é dedicado a estes profissionais*”. Os indivíduos que participam no Programa Contrato Emprego e Inserção vão realizar atividades do Assistente operacional. O facto das pessoas selecionadas pelo Centro de Emprego e pelo Agrupamento de Escolas não necessitarem de possuir formação na área de trabalho em que vão desempenhar atividades pode conduzir ao desfasamento de que nos fala Carreira (2007) existente “ (...) *entre os restantes membros da comunidade escolar e os Auxiliares de Acção Educativa e até entre os Auxiliares de Acção Educativa mais antigos, já mais inseridos na comunidade, e os mais novos, geralmente com mais habilitações*”. Este desfasamento é causado pela falta de formação e a exigência de poucas habilitações académicas, podendo estes factos ser tidos em conta na seleção deste pessoal.

Na cidade de Elvas existe um Pólo da Fundação Alentejo, a Escola Profissional da Região Alentejo (EPRAL), que durante vários anos formou muitos profissionais nestas áreas com equivalências ao nível do 12.º ano. Ora, se este público não chegou a exercer a sua profissão porque não teve essa oportunidade, devido à falta de ofertas no ramo, não poderão por exemplo integrar estas Medidas promovidas pelo Centro de Emprego. Se “ (...) *Nem há*

muitas pessoas disponíveis com este tipo de formação em condições, ou seja, (...) com subsídio de desemprego para frequentar este tipo de programas” (Diretor do Centro de Emprego), isto poderá significar que as pessoas que se formaram nestas áreas nem chegaram a possuir a experiência profissional que lhes daria, possivelmente, ao fim de um dado contrato de trabalho, direito ao subsídio de desemprego e a possibilidade de exercerem a sua profissão num Estabelecimento de Ensino.

Deste modo, as pessoas que de uma forma geral são seleccionadas para integrar estas Medidas são, provavelmente na sua grande maioria, indivíduos sem formação na área em que vão desenvolver atividades ao abrigo do Programa promovido pelo Centro de Emprego. Como tal, “ *(...) Nem todas as pessoas têm este tipo de formação, não é requisito*” (Diretor do Centro de Emprego).

Parece-nos que a formação das pessoas é subvalorizada neste Projeto, o que vem de encontro ao pensamento de Carreira (2007), segundo o qual “ *(...) a formação dos Auxiliares de Acção Educativa não consiste numa grande preocupação dos estabelecimentos de ensino (...)*”.

As medidas promovidas pelo Centro de Emprego *(...) não são empregos. É trabalho socialmente útil (...). Portanto, não é um emprego definitivo*”. Embora o Diretor do Centro de Emprego afirme que se trata de “ *(...) um programa que tenta colocar públicos que estão em situações socialmente desfavorecidas face ao emprego, nomeadamente pessoas que estão a receber o subsídio de desemprego, o rendimento mínimo de inserção, tenta aumentar a sua possibilidade de voltar a ser integrado no mercado de trabalho, que tenham contato com profissões durante um determinado tempo, para que as pessoas não fiquem fora do mercado de trabalho durante muito tempo e que possam rapidamente voltar a ser integradas.*” (Diretor do Centro de Emprego).

Embora bem-intencionadas, ambas as Medidas se traduzem em contratos precários. O Diretor do Centro de Emprego de Elvas não tem conhecimento se os beneficiários fazem “ *(...) dentro das escolas (...) algum tipo de formação de enquadramento, aí nós não temos acompanhamento da situação*” (Diretor do Centro de Emprego). Verificamos assim que existe uma falta de preocupação com a ausência de formação das pessoas que são colocadas a desenvolver atividades nos Agrupamentos de Escolas, o que contraria a opinião de Carreira (2007: 13) quando o mesmo afirma que “ *(...) a situação profissional dos Auxiliares de Acção Educativa em termos de integração, participação e bom desempenho das suas funções depende de diversos factores, sendo um dos mais importantes a formação (...)*”.

Ainda segundo o Entrevistado, “ (...) *A pessoa pode ser recrutada, integrada num outro programa, numa outra entidade. (...) Porque o objetivo é que estas pessoas possam ter contato com várias entidades, com várias atividades e com realidades diferentes (...). Para não ficarem sempre no mesmo sítio, sempre a fazer a mesma coisa*”.

Este modo de ver a situação de quem se encontra ao abrigo deste tipo de Programas, especialmente num contexto profissional como os Estabelecimentos de Ensino, contraria aquilo que Carreira (2007: 13) nos diz:

“Perante uma realidade tão diferente em relação àquela a que estava habituado, o Sr. Artur C. sentiu falta de formação que o ajudasse a lidar com esta nova situação profissional. Esta lacuna de formação inicial ou de outra que a substituísse conduziu a várias dificuldades e conflitos dentro da comunidade escolar, que enfraqueceram o desempenho das funções no estabelecimento de ensino.”

Aquilo que nos parece é que as pessoas procuram, na sua grande maioria, alguma estabilidade profissional, principalmente depois de aprenderem a realizar determinadas atividades ao fim de 12 meses, integradas num contexto de trabalho. Se se gosta de determinado ofício é natural que se queira ficar “ (...) *sempre a fazer a mesma coisa (...)*”? E se se gosta de trabalhar numa determinada Instituição, por que razão não “ (...) *ficarem sempre no mesmo sítio (...)*”? (Diretor do Centro de Emprego).

Consideramos que estas Medidas promovidas pelo IEFEP reduzem momentaneamente o número de pessoas inscritas no Centro de Emprego mas ignoram, de certo modo, a formação que as pessoas possuem e tratam-se no fundo de contratos muito precários.

4.3 Entrevista realizada à Vereadora da Câmara Municipal de Elvas responsável pelo Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens

Através do Agrupamento de Escolas A e do Agrupamento de Escolas B, tivemos conhecimento de que alguns jovens exercem atividades nos jardins-de-infância, ao abrigo de um Programa promovido pela Câmara Municipal de Elvas, denominado “*Programa de Ocupação Municipal Temporária de Jovens*” (OMTJ).

Resolvemos por isso, entrevistar a Vereadora da Câmara Municipal de Elvas diretamente ligada ao Programa. Quando questionada acerca do papel da Autarquia de Elvas na colocação de trabalhadores nos Agrupamentos de Escolas, a senhora Vereadora respondeu que “ (...) *A*

responsabilidade que nós temos perante o Ministério da Educação na legislação em vigor, é somente nos Jardins de Infância (...). A Câmara Municipal de Elvas apenas intervém, deste modo, na colocação de pessoal não docente nos Jardins de Infância dos Agrupamentos de Escolas da cidade e respetivo concelho. É também responsável pela colocação de auxiliares que pertencem ao quadro da Câmara Municipal, onde “ (...) *Todos os Jardins de Infância a cargo da Autarquia têm pessoal auxiliar em contrato em termo definitivo (...)*”, e pela colocação de pessoal ao abrigo do Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens (OMTJ), mais ligado ao “ (...) *prolongamento de horário (...)*” e “ (...) *à componente no apoio à família (...)*”.

No que diz respeito às competências exigidas pelos Agrupamentos de Escolas aos candidatos, a entrevistada respondeu que os Agrupamentos de Escolas não exigem competências aos candidatos selecionados pela Autarquia. Há um entendimento recíproco entre a Câmara Municipal de Elvas e os Agrupamentos de Escolas, pois “ (...) *os jovens têm sido bem aceites (...)*” e as Escolas “ (...) *confiam na nossa seleção (...)*”. Por outro lado, o próprio Programa OMTJ define o perfil de competências dos candidatos. Destina-se apenas a jovens até aos 27 anos e na seleção dos mesmos é tido em conta a “ (...) *maior graduação ou qualificação (...)*”, “ (...) *algum curso na área ou que tenha feito o 12.º ano com boas notas (...)*”, a formação adequada, “ (...) *Quem tenha mais formação, há cursos da EPRAL que é de auxiliares de educadoras de infância (...)*”, os “ (...) *cursos vocacionados para esta área (...)*”, a experiência como “ (...) *animadores de campos de férias (...)*” e “ (...) *alguma experiência ou de voluntariado ou de escola (...)*”.

A Câmara Municipal de Elvas parece, apostar na formação académica ou formação experiencial dos jovens selecionados para frequentarem o Programa OMTJ, sendo um fator preponderante na escolha dos candidatos.

Relativamente aos Assistentes operacionais colocadas pela Câmara Municipal de Elvas e que já pertencem ao quadro da Autarquia, os mesmos já possuem experiência na área. “ (...) *É pessoal novo, que de alguma forma já tinha tido experiência nos Jardins de Infância (...)*”, “ (...) *todas com (...) o 12.º ano ou mais*”. “ (...) *Houve um concurso. Era específico para isso. E os critérios foram definidos pela equipa de avaliadores na altura (...)*”, e “ (...) *São concursos definitivos (...)*”.

Quando questionada acerca da duração do Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens, a senhora Vereadora respondeu que este Programa tem a duração de 11 meses, embora exista a possibilidade do indivíduo voltar a frequentar o Programa no mesmo Agrupamento de Escolas. “ (...) *Eles ficam um mês em casa e quando nos Jardins de Infância*

(...) gostam de um jovem (...) prescindem desse mês em que eles estão fora do programa (...) e quando o jovem puder voltar até ao fim do mês, terem novamente o mesmo (...)”.

A Vereadora informou que o Programa OMTJ é «uma bolsa». E como tal, “ (...) isto não é um emprego (...)”, “(...) não é um contrato (...)”, e “ (...) não podem lá estar eternamente (...)”. Sendo que “(...) a única coisa que a Autarquia faz, é o seguro e o pagamento de uma bolsa mensal de 250 Euros (...)”, não havendo “ (...) nenhum vínculo nem ao serviço, nem à Câmara (...)”.

Cremos que apesar de este Programa ter muitos jovens inscritos, e isso deve-se certamente à grande taxa de desemprego existente no Concelho, é um Programa onde a bolsa paga aos jovens é de um valor muito baixo, tendo em conta as seis horas diárias em que eles exercem as suas atividades. Consideramos que se trata de uma solução muito precária para a situação dos jovens inscritos, para além de que não lhes é proporcionada nenhuma formação no decorrer do exercício das suas atividades nos Agrupamentos e, para os Agrupamentos, também representa alguma instabilidade sobre o pessoal que nele exerce funções.

Na questão que diz respeito à responsabilidade da Autarquia de Elvas com a tutela dos Assistentes operacionais das Escolas do 1.º ciclo, a entrevistada respondeu que a Câmara Municipal de Elvas ainda não assumiu a responsabilidade da tutela sobre os Assistentes operacionais do 1.º ciclo. Segundo a Vereadora, trata-se em primeiro lugar de uma decisão política e espera “ (...) que não venha a ser feita tão depressa (...)”, embora “ (...) se o Governo transferir as verbas respeitantes (...) a Câmara assume (...)”.

Quando questionada sobre a formação profissional dos Assistentes Operacionais colocados pela Câmara Municipal de Elvas nos Agrupamentos de Escolas, a entrevistada respondeu que a Autarquia responsabiliza-se pela formação profissional das pessoas que coloca nos Agrupamentos mas, proporciona formação somente às Assistentes operacionais do Quadro da Autarquia. “ (...) A Câmara dá formação às Auxiliares do quadro. Não dá formação aos jovens do OMTJ (...)”, embora as ações/cursos de formação que a Autarquia proporciona, não sejam realizadas com muita frequência. Tal como afirma a entrevistada, “ (...) Desde que eu cá estou, em 20 anos, talvez duas ou três. Não mais que isso (...)”.

Em relação à duração dos contratos celebrados pelos Agrupamentos de Escolas com as pessoas colocadas pela Câmara Municipal de Elvas, a entrevistada afirmou que os Agrupamentos de Escolas não celebram contratos com as pessoas aí colocadas pela Autarquia, pois as Escolas nem são responsáveis pelo pagamento dos vencimentos dos bolseiros: “ (...) Mas a escola aí ... não há nenhum contrato (...)”, “ (...) Nada! (...)”.

Quando questionada acerca do número de pessoas inscritas no Programa OMTJ da Câmara Municipal de Elvas, a Vereadora respondeu que existem muitas pessoas inscritas no Programa. Referindo-se ao número de jovens colocados atualmente ao abrigo desse Programa afirmou que “ (...) *Temos uma bolsa de inscritos grande (...)*”, “ (...) *cerca de 80, 90 (...)*”.

O Regulamento do Programa Ocupação Municipal Temporária de Jovens (OMTJ) da Câmara Municipal de Elvas estabelece a idade dos candidatos a este programa social para o intervalo dos 18 aos 26 anos. Os jovens exercem as suas atividades durante 6 horas diárias, ou seja, 30 horas semanais.

Pensamos que a precariedade em que estes jovens são colocados, bem como a falta de formação específica, não é condigna com a responsabilidade que lhes é exigida, pois assumir relações diretas com crianças e famílias nos jardins de infância não é tarefa fácil e requer investimento pessoal e também das entidades responsáveis pelos exercícios onde estes profissionais exercem. É, por isso, uma situação que deveria ter um carácter circunscrito temporalmente.

“O ambiente educativo será o suporte do trabalho curricular do educador e deverá atender a diversas interações onde se incluem as relações entre crianças, entre estas e os educadores e auxiliares e toda a comunidade educativa. Neste sentido, o Jardim de Infância apresenta-se como um contexto de socialização, onde através das diversas vivências se proporcionam aprendizagens significativas para a vida das crianças (Santos, 2010: 10).

4.4. Entrevista realizada ao representante da Direção do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas

A entrevista foi realizada ao Diretor do Agrupamento de Escolas A da cidade de Elvas. Apurando as respostas do entrevistado apresentamos agora, de acordo com a ordem do guião da entrevista e do resultado da análise de conteúdo, a respetiva interpretação e análise.

O entrevistado considera que os indivíduos colocados pelo Centro de Emprego nos Agrupamentos de Escolas não possuem formação específica para as funções que vão desempenhar. “*É assim (...) as pessoas que vêm através do Centro de Emprego não têm formação específica nessa área*” (Diretor). Salientamos que o Diretor do Centro de Emprego

também afirma que os candidatos ao Programa «Inserção e Emprego» não necessitam de possuir formação para poderem participar no mesmo.

No que diz respeito aos critérios tidos em conta pela Direção do Agrupamento de Escolas na seleção dos beneficiários inscritos no Centro de Emprego para desempenharem funções nas escolas, o entrevistado indica a experiência de trabalho que os indivíduos possuem na área em questão. *“Primeiro procuramos saber que tipo de experiência têm”; “(...) aquilo que aprenderam já foi uma mais-valia para outra escola”; “(...) em função da experiência da pessoa (...)”* (Diretor). Outro critério tido em conta pela Direção diz respeito às características das pessoas em função das atividades a desenvolver. *“(...) há primeiro o cuidado de falarmos com o nosso interlocutor no Centro de Emprego no sentido de dizer que tipo de características da pessoa em função dos objetivos que pretendemos, portanto, das atividades que pretendemos que a pessoa vá desenvolver”; “(...) chegamos a pedir do sexo masculino ou feminino (...)”; “(...) em função da necessidade de alguma força”* (Diretor). Deste modo, verificamos que a formação ou as habilitações académicas dos indivíduos não são critérios preponderantes na seleção dos candidatos para exercerem funções nas escolas, mas são salientadas «determinadas características» em função das atividades a desenvolver.

Quando questionado acerca da formação dos indivíduos colocadas nos Agrupamentos de Escolas ao abrigo do Programa «OMTJ», o entrevistado afirma que as Educadoras de Infância do Agrupamento consideram que os mesmos não têm o perfil adequado para exercerem funções nos Jardins de Infância. *“(...) na opinião das educadoras de infância (...) as pessoas que lá são colocadas, não têm o perfil (...)”* (Diretor). Contudo, segundo o Diretor do Agrupamento *“(...) a EPRAL tem vindo a formar pessoas nessa área. Nós temos colaborado com a EPRAL no estágio desses formandos. Começa já a haver (...) em Elvas, uma bolsa de possíveis candidatos a esses lugares”* (Diretor). Tal vai de encontro às afirmações da Vereadora da Câmara Municipal de Elvas, quando indica que o Município tenta colocar *“Quem tenha mais formação. Há cursos da EPRAL que é de auxiliares de educadoras de infância (...)”* (Vereadora da Câmara Municipal de Elvas).

No que diz respeito à frequência com que o Agrupamento de Escolas realiza ações/cursos de formação destinados ao Pessoal não docente, mais especificamente aos Assistentes operacionais, o entrevistado afirma que o Agrupamento de Escolas realiza anualmente ações/cursos de formação destinados ao Pessoal não docente. *“(...) ultimamente temos feito com a frequência anual”* (Diretor). A Direção do Agrupamento de Escolas salienta, no entanto, que gostaria de realizar ações/cursos de formação destinados ao Pessoal não Docente com mais frequência. *“A frequência não é aquela que nós pretendíamos, mas as limitações*

são algumas”; “(...) uma das dificuldades é encontrar o momento”; “(...) procuramos aproveitar os momentos de paragem das atividades letivas para fazer isso (...)” (Diretor).

Segundo o Diretor do Agrupamento de Escolas A, as ações/cursos de formação realizados pelo Agrupamento de Escolas, destinados ao Pessoal não docente integram os funcionários que pertencem ao Ministério da Educação, assim como os indivíduos que pertencem ao IEFPP e ao OMTJ. *“É assim, estão abertas a todos”; “Se quiserem frequentar, podem” (Diretor).*

No que diz respeito às entidades que proporcionam formação ao Pessoal não docente e as respetivas áreas de formação, segundo o entrevistado, o Agrupamento de Escolas proporciona formação ao Pessoal não docente, na área da gestão de conflitos. *“Especialmente a escola”; “(...) especialmente na gestão de conflitos (...)” (Diretor).* O Centro de Formação Profissional dos Professores também proporciona formação ao Pessoal não docente. *“Foi com o Centro de Formação de Professores”; “(...) o ano passado, fizemos mesmo uma ação de sensibilização (...) através do Centro de Formação do CEFOPNA” (Diretor).* Os sindicatos também proporcionam formação ao Pessoal não Docente. *“E depois há também os sindicatos. Também promovem ações de formação” (Diretor).*

Segundo o Diretor do Agrupamento de Escolas, o Pessoal não docente manifesta interesse em frequentar ações/cursos de formação. *“Portanto ... há interesse” (Diretor).* Tal vai de encontro aos dados recolhidos nos inquéritos por questionário aplicados ao Pessoal não docente do Agrupamento de Escolas A. Verificamos que a maioria dos funcionários indica manifestar interesse em frequentar mais ações de formação, tal como considera que a formação é importante para a realização do seu trabalho.

De acordo com o entrevistado, a Direção do Agrupamento de Escolas procura realizar as ações/cursos de formação nas interrupções letivas, de modo a incentivar os profissionais a participar nas mesmas. *“De forma que procuramos aproveitar os momentos de paragem das atividades letivas para fazer isso (...). E já as pessoas vão” (Diretor).*

Conforme os dados recolhidos nos inquéritos por questionário aplicados aos Assistentes operacionais, verificamos que a maioria dos funcionários afirma não ter recebido apoios ou incentivos por parte do Agrupamento de Escolas para a frequência de ações de formação. Deste modo verifica-se uma divergência de opiniões no que respeita a esta questão.

Segundo o Diretor do Agrupamento de Escolas, as ações/cursos de formação são divulgados junto do pessoal não docente. Para isso, a Direção afixa na sala dos funcionários toda a informação relativa à realização de ações/cursos de formação destinados a esse grupo profissional. *“E são afixadas na sala dos funcionários” (Diretor).* A Direção do Agrupamento de Escolas divulga as ações/cursos de formação junto dos Assistentes operacionais

pertencentes ao Ministério da Educação, através de convocatórias, enquanto junto dos indivíduos que pertencem ao IEPF e ao OMTJ, a divulgação é feita através de convite. *“Há aqueles que são Assistentes operacionais nossos... é por convocatória”; “Os outros são por convite. Se quiserem frequentar, podem”* (Diretor).

No que diz respeito às áreas de formação que a Direção do Agrupamento de Escolas considera ser mais importante abordar nos cursos/ações destinados ao Pessoal não Docente, o entrevistado refere as áreas dos primeiros-socorros, relações interpessoais e gestão de conflitos. *“Para além dos primeiros-socorros (...)”; “(...) temos aquela das relações interpessoais (...)”; “(...) e também a gestão de conflitos, principalmente no aspeto preventivo”* (Diretor).

Segundo o entrevistado, a Direção resolve os problemas relacionados com a ausência de formação específica do Pessoal não Docente, de diversos modos. Assim, realiza ações de sensibilização; recorre ao auxílio de docentes com mais formação ou sensibilização para determinada área; faz reuniões com um conjunto de pessoas que julga ser pertinente ouvir numa determinada área; e conversa com as pessoas em questão, explicando-lhes o que pretende. *“Umas, procurando estas ações de sensibilização que já referi”; “Outras, recorrendo, por vezes, a algum docente que tenha mais formação ou sensibilização para determinada área (...)”; “(...) e fazer uma reunião com o conjunto de pessoas que pensamos ser pertinentes ouvir nessa área”; “Outras vezes, explicando às pessoas (...); “(...) portanto, explicar ao máximo o que se pretende de facto”* (Diretor).

Em relação à formação específica dos Assistentes operacionais do Agrupamento de Escolas A, os dados obtidos com os inquéritos por questionário aplicados aos funcionários, revelam que a maioria indica não ter tido formação específica para o desempenho de novas funções. No entanto, segundo o entrevistado, a Direção do Agrupamento de Escolas toma algumas medidas no sentido de proporcionar formação profissional ao Pessoal não docente. Deste modo, a Direção solicita aos Técnicos de Psicologia e Educação Social, a realização de ações de formação. *“Temo-nos servido essencialmente dos técnicos de psicologia e educação social para fazerem esse tipo de formação (...)”* (Diretor).

A Direção do Agrupamento de Escolas também estabelece um contato muito próximo com o líder sindical de Portalegre. *“Também tenho tido contato com o líder sindical de Portalegre que tem a maior representação aqui na nossa escola. E cada vez que ele cá vem, há sempre uma reunião. Reúne comigo, trocamos impressões (...)”* (Diretor).

Outra medida tomada pela Direção do Agrupamento de Escolas A é o contato com o Centro de Formação de Professores do Norte Alentejano. *“(...) o Centro de Formação de*

Professores do Norte Alentejano está em contato com uma empresa privada que pretende formalizar uma candidatura para fundos comunitários, especificamente para ??? em contexto de trabalho, para o Pessoal não Docente” (Diretor).

Quando questionado sobre o que a Direção do Agrupamento de Escolas podia fazer para melhorar a formação dos Assistentes operacionais, o entrevistado afirma que considera que o desenvolvimento de ações/cursos de formação em contexto de trabalho contribuiria para um melhoramento da formação dos Assistentes operacionais. *“É por isso que, na minha perspetiva, a formação em contexto de trabalho, para além de não implicar a deslocação das pessoas, tem essa grande vantagem, que se podem tratar casos específicos. As pessoas podem ver ali uma parte prática daquilo que está a ser transmitido” (Diretor).*

Tal como o Diretor do Agrupamento de Escolas A, Silva (2003) salienta a importância dos processos de formação em contexto de trabalho, pressupondo-se a existência de uma cooperação formativa entre as escolas e as empresas e instituições que possuam as condições imprescindíveis para que se tornem realidade as experiências de prática profissional. Segundo o autor, a formação em contexto de trabalho é um mecanismo formativo utilizado em cursos de formação onde se pretende conjugar a formação teórica à prática em situações reais e onde a aprendizagem, ou uma parte dela, acontece em contextos de trabalho reais, resultando das solicitações do próprio trabalho a desenvolver.

4.5. Resultados da entrevista realizada ao representante da Direção do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas

O entrevistado é docente e pertence à Direção do Agrupamento de Escolas B da cidade de Elvas. Apresentamos agora a interpretação e análise das suas respostas.

A Direção do Agrupamento de Escolas considera que os indivíduos colocados pelo Centro de Emprego de Elvas no Agrupamento de Escolas não possuem formação adequada para desempenhar as funções pretendidas. *“ A maior parte não”; “(...) formação especificamente para isso não têm” (Representante da Direção do Agrupamento de Escolas B).* Consideramos de novo as características do Programa «Contrato Emprego e Inserção», nas quais podemos verificar que os candidatos ao Programa não necessitam de possuir cursos de formação na área de trabalho onde vão desempenhar funções. Por este motivo, os profissionais que vão desenvolver atividades nas escolas ao abrigo deste Programa não possuem formação especializada na área em que vão exercer a sua atividade profissional.

Segundo o entrevistado, quando a Direção do Agrupamento de Escolas realiza as entrevistas para selecionar os beneficiários do Centro de Emprego de Elvas, tem em consideração determinados critérios que explicitamos de seguida.

O aspeto físico do candidato é um fator tido em conta pela Direção do Agrupamento, pelo que na entrevista procura ver “(...) *o perfil da pessoa*”; “*Procuramos sempre ver o aspeto da pessoa (...)*”; “(...) *a maneira de estar, de vestir*”; “*O aspeto físico*” (Representante da Direção do Agrupamento de Escolas B). Podemos verificar nestas afirmações que existe uma preocupação por parte da Direção com a «imagem» do Pessoal não Docente, motivo pelo qual nos leva a considerar que estes profissionais desempenham um importante papel nas escolas, nomeadamente ao nível das atitudes e valores. Realizam funções de atendimento à comunidade escolar, têm um contato direto com os alunos, recebem e transmitem mensagens às famílias, o que leva a Direção do Agrupamento de Escolas a ter em conta o aspeto físico dos candidatos. As escolas terão certamente esse direito, mas como encarar este facto numa perspetiva de equidade?

Outro critério considerado pela Direção quando faz a seleção dos candidatos é a facilidade de comunicação. O Pessoal não docente atende chamadas telefónicas, recebe e transmite mensagens, estabelece diálogos com os docentes, alunos e respetivos familiares. Nas entrevistas realizadas aos candidatos, a Direção tem em conta a “(...) *facilidade em falar*”; se “(...) *sabe ouvir (...)*”; “*Para falar com miúdos, para conviver com eles*”; “(...) *a educação (...)*” (Representante da Direção do Agrupamento de Escolas B).

Segundo o entrevistado, procura-se que os indivíduos que vão desempenhar funções nas Escolas gostem de trabalhar com crianças. Deste modo, os candidatos deverão ter “(...) *uma certa apetência para trabalhar com miúdos*”; gostar “(...) *de tratar com crianças*”; ter “(...) *gosto pelas crianças (...)*” (Representante da Direção do Agrupamento de Escolas B).

Outro critério tido em conta pela Direção do Agrupamento de Escolas é a vontade de trabalhar. Deste modo, segundo o entrevistado, “*Aqueles que não gostam de trabalhar e que se encostam, isso não nos interessa*”. Consideramos assim, que o trabalho que os beneficiários do Centro de Emprego desenvolvem no Agrupamento de Escolas é importante, desempenhando, cada um deles, determinadas funções e que a Direção considera necessário a existência de um perfil compatível com um bom contato com as crianças e famílias.

Nas entrevistas realizadas aos candidatos do Centro de Emprego de Elvas, a Direção do Agrupamento de Escolas tem a preocupação de selecionar entre os candidatos, uma percentagem de homens e uma percentagem de mulheres. “(...) *existem determinados trabalhos que são mais direcionados para senhoras e outros trabalhos mais direcionados*

para homens” (Representante do Agrupamento de Escolas B). Não nos foram explicadas essas diferenças, mas num quadro de igualdade de género pensamos ser necessário ter consciência dessas condições e, certamente, isso é feito pela Direção do Agrupamento.

Segundo o entrevistado, os jovens que integram o Programa «OMTJ», promovido pela Câmara Municipal de Elvas, não possuem formação adequada para exercerem funções nos jardins-de-infância do Agrupamento. *“Formação específica, eles não têm (...)”; “Não têm a formação adequada (...)”* (Representante do Agrupamento de Escolas B).

No que diz respeito à frequência com que o Agrupamento de Escolas realiza ações/cursos de formação destinados ao Pessoal não Docente, mais especificamente aos Assistentes operacionais, o entrevistado diz-nos que as formações organizadas por entidades exteriores ao Agrupamento de Escolas são raramente realizadas. *“(...) o que é raro”; “(...) os horários às vezes também não são compatíveis”; “Às vezes é fora de Elvas (...)”; “São as que vêm do Ministério ou doutro sítio qualquer”* (Representante do Agrupamento de Escolas B). De certo modo, a Direção do Agrupamento de Escolas vem confirmar as informações recolhidas junto do Diretor do CEFOPNA relativamente ao número de ações/cursos de formação que têm vindo a ser realizados, destinados ao Pessoal não Docente. As formações organizadas pelo próprio Agrupamento de Escolas são realizadas pontualmente. É o entrevistado quem costuma desenvolver ações de formação destinadas aos funcionários. *“(...) costumo eu fazer uma ou duas por ano, mas especificamente para determinadas pessoas”; “E no princípio do ano letivo faz-se uma reunião com eles para explicar o que devem fazer. Portanto, é assim uma formação ao de leve”; “Faço uma reunião no princípio e outra a meio do ano”* (Representante do Agrupamento de Escolas B). Verificamos assim que o Agrupamento utiliza os seus próprios recursos para proporcionar formação ao Pessoal não Docente.

Segundo o entrevistado, as ações/cursos de formação realizados no Agrupamento de Escolas e destinados ao Pessoal não Docente inclui os funcionários do Ministério da Educação e todos aqueles que estão ao abrigo dos Programas promovidos pelo IEF e OMTJ. *“São para todos”; “(...) estão todos em pé de igualdade”* (Representante do Agrupamento de Escolas B).

No que diz respeito às entidades que proporcionam formação ao Pessoal não Docente, o entrevistado indica o CEFOPNA (Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano), mas não refere quais as áreas de formação. *“Há muito poucas para o Pessoal não Docente”; “As que há (...) São para aqueles da secretaria”* (Representante do Agrupamento de Escolas B).

A Direção do Agrupamento Escolas B considera que a maioria do Pessoal não Docente não manifesta interesse em frequentar ações/cursos de formação. “(...) *a grande maioria não*”; “*Falta de motivação*”; “(...) *encaram como se fosse de trabalho (...)*”; “*Há dois ou três que manifestam interesse (...)*” (Representante do Agrupamento de Escolas B). Tal não vai de encontro aos dados obtidos nos inquéritos por questionário, cujos resultados nos indicam que a maioria do Pessoal não Docente tem interesse em frequentar ações/cursos de formação; assim como a maioria dos funcionários considera a formação importante para o seu desempenho profissional. Verificamos, deste modo, que o ponto de vista da Direção do Agrupamento de Escolas não coincide com a opinião da maioria do Pessoal não Docente.

Segundo o entrevistado, a Direção incentiva o pessoal não docente a frequentar as ações/cursos de formação. As ações/cursos de formação são de frequência obrigatória. “ (...) *são para todos*”; “(...) *nós tentamos facilitar para a pessoa poder ir (...)*”; “(...) *nós tentamos incentivá-los a ir (...)*” (Representante do Agrupamento de Escolas B). A opinião da Direção do Agrupamento de Escolas não vai de encontro aos dados recolhidos nos inquéritos por questionário aplicados ao Pessoal não Docente. Verificamos que a maioria dos funcionários afirma que o Agrupamento de Escolas não apoiou nem incentivou a realização de ações/cursos de formação.

De acordo com a Direção do Agrupamento de Escolas, as ações/cursos de formação são divulgados através de circulares e comunicação verbal. “*Passamos circulares e falamos com as pessoas*”; “*É encaminhado para o chefe de pessoal para dar conhecimento (...)*” (Representante do Agrupamento de Escolas B).

Segundo o entrevistado, a área de formação de maior importância a abordar nos cursos/ações de formação destinados ao Pessoal não Docente é a resolução de conflitos entre alunos. “*Se isso fosse possível, uma delas seria a resolução de conflitos entre alunos*”; “*Mesmo na maneira de lidar com os miúdos*”; “*Portanto, este tipo de formação era bastante importante*” (Representante do Agrupamento de Escolas B).

A Direção resolve os problemas relacionados com a ausência de formação específica do Pessoal não Docente através de conversas em particular com os funcionários. “*É falar com o funcionário, o que fez, o que não fez*”; “*Isto tem tudo a ver com a falta de formação. Geram-se situações que se podiam evitar*” (Representante do Agrupamento de Escolas B).

De acordo com o entrevistado, as medidas tomadas pela Direção no sentido de proporcionar formação profissional ao Pessoal não Docente resultam do contato com o CEFOPNA. “*Para além do que já disse anteriormente (...)*”; “*O CEFOPNA*”. A Direção do Agrupamento de Escolas organiza algumas ações de formação destinadas ao Pessoal não

Docente, ministradas pelo entrevistado. *“Aqui no Agrupamento costumo eu fazer (...)”* (Representante do Agrupamento de Escolas B).

Quando questionada acerca daquilo que se poderia fazer para melhorar a formação dos Assistentes operacionais, a Direção do Agrupamento de Escolas B gostaria de solicitar uma ação de formação específica ao IEFP, a nível das várias escolas do concelho, subordinada ao tema da resolução de conflitos entre os alunos. *“Seria a nível das escolas do concelho e pedir uma ação específica para isso”; “Trinta ou quarenta pessoas e que fosse obrigatório”* (Representante do Agrupamento de Escolas B).

5. Um “olhar síntese” e comparativo sobre os dados recolhidos através das diferentes entrevistas

De seguida, fazemos uma análise comparativa dos dados recolhidos através das entrevistas, salientando os principais aspetos.

Ambas as Direções dos Agrupamentos de Escolas consideram que os indivíduos colocados pelo Centro de Emprego, ao abrigo do Programa «Contrato Emprego e Inserção», não possuem formação adequada para as funções que vão desempenhar, no entanto relevam que tal facto é consequência do Programa, o que também é referido pelo Diretor do Centro de Emprego que entrevistámos.

No que diz respeito aos critérios tidos em conta pelas Direções dos Agrupamentos de Escolas quando realizam as entrevistas para selecionar os beneficiários do Centro de Emprego, os dois Agrupamentos têm em comum o facto de selecionarem entre os candidatos, uma determinada percentagem de indivíduos do sexo masculino e outra do sexo feminino, em função das atividades a desenvolver e de acordo com as funções que os indivíduos vão desempenhar. A Direção do Agrupamento de Escolas B tem ainda em consideração, o aspeto físico do candidato, a facilidade de comunicação, e o gosto pelo trabalho com crianças. A Direção do Agrupamento de Escolas A quando realiza as entrevistas tem ainda em conta a experiência profissional que os beneficiários possuem, assim como as características das pessoas em função das atividades que vão desenvolver. Revelam assim, alguma preocupação com o perfil dos candidatos que, no entanto, podemos entender com alguma subjetividade pessoal/contextual. Ou seja, em função de cada Agrupamento assim os requisitos são exigidos.

Quando questionados acerca da formação dos jovens colocados pela Câmara Municipal de Elvas, ao abrigo do Programa OMTJ, a Direção do Agrupamento de Escolas A afirma que as Educadoras de Infância do Agrupamento consideram que estes jovens não têm perfil adequado para exercerem funções nos Jardins de Infância. No entanto, o Diretor do Agrupamento não se refere diretamente à opinião da Direção em relação a este assunto, salientando que a EPRAL de Elvas tem vindo a formar profissionais nesta área. Em relação à mesma questão, o Agrupamento de Escolas B considera que os jovens que participam no Programa OMTJ, não possuem formação adequada para exercerem funções nos Jardins de Infância. É uma constatação feita pelos dois Agrupamentos que revela alguma preocupação, mas a mesma não poderá ser colmatada dado que os Agrupamentos de Escolas não são

«autónomos financeiramente» e têm de socorrer-se de pessoal contratado ao abrigo de tais programas.

A Direção do Agrupamento de Escolas A indica que realiza ações/cursos de formação destinados ao Pessoal não Docente, pelo menos, uma vez por ano. A Direção do Agrupamento B indica que as formações organizadas por entidades exteriores ao Agrupamento de Escolas, raramente são realizadas. As que são organizadas pelo próprio Agrupamento de Escolas, ocorrem pontualmente, uma ou duas vezes por ano.

Em ambos os Agrupamentos de Escolas, todas as ações/cursos de formação destinados ao pessoal não docente incluem os funcionários do Ministério da Educação e todos aqueles que estão ao abrigo dos Programas promovidos pelo IEF e OMTJ.

No que diz respeito às entidades que proporcionam formação ao pessoal não docente, a Direção do Agrupamento de Escolas B indica o CEFOPNA, enquanto a Direção do Agrupamento de Escolas A refere o CEFOPNA mas também os sindicatos. Ambos os Agrupamentos têm em comum o facto de recorrerem aos profissionais das Escolas para proporcionar ações/cursos de formação ao pessoal não docente. Podemos afirmar que os Agrupamentos de Escolas repartem as poucas oportunidades formativas com o CEFOPNA e com um sindicato, revelando no entanto que as ações de formação não são organizadas com frequência, e em nosso entender, com consistência e conteúdos responsivos às necessidades manifestadas pelos Assistentes operacionais, podendo até pôr em causa alguns aspetos que consideramos no nosso enquadramento teórico, nomeadamente no que se refere à necessidade de entender a formação destes profissionais num quadro mais abrangente de formação de Adulto e de princípios de formação em contexto de trabalho, destacando no entanto as necessidades formativas do indivíduo e ou do contexto, tendo em vista o desenvolvimento profissional e o melhor funcionamento dos contextos de trabalho.

Em relação ao interesse manifestado pelo Assistentes operacionais em frequentar ações/cursos de formação, as Direções dos Agrupamentos de Escolas têm opiniões diferentes. A Direção do Agrupamento de Escolas B considera que a maioria desses profissionais não manifesta interesse em frequentar ações/cursos de formação, enquanto a Direção do Agrupamento de Escolas A indica que o pessoal não docente manifesta interesse em realizar ações/cursos de formação. A situação constatada no Agrupamento B não deixa de merecer a nossa atenção, pois parece revelar algum desconhecimento, por parte da Direção, das expectativas e necessidades dos Assistentes operacionais. Tal constatação, a ser real, pode comprometer a dinâmica do próprio Agrupamento e ter um impacto inibidor no desenvolvimento profissional dos Assistentes operacionais.

As Direções dos Agrupamentos de Escolas indicam que incentivam o pessoal não docente a frequentar ações/cursos de formação profissional. A Direção do Agrupamento de Escolas B afirma dar facilidades aos funcionários para frequentarem ações/cursos de formação, cuja frequência é obrigatória. A Direção do Agrupamento de Escolas A não refere a obrigatoriedade dos funcionários frequentarem as ações/cursos de formação, mas salienta que procura realizar os mesmos nas interrupções letivas. Ambos os Agrupamentos de Escolas têm em comum o facto de considerarem importante a abordagem da área da gestão de conflitos, nos cursos/ações de formação destinados ao pessoal não docente.

No que diz respeito às medidas tomadas pelas Direções dos Agrupamentos de Escolas, no sentido de proporcionar formação profissional para este grupo, a Direção do Agrupamento Escolas B indica o contato com o CEFOPNA e o facto de recorrer aos profissionais das Escolas para ministrarem cursos/ações de formação. A Direção do Agrupamento de Escolas A solicita aos Técnicos de Psicologia e Educação Social, a organização de ações/cursos de formação. A Direção também estabelece um contato muito próximo com o líder sindical de Portalegre e com o CEFOPNA. Assistimos assim a algum esforço para a organização da formação, destacando, no entanto, que nem sempre é possível desenvolver essas situações. Num caso ou no outro não foi mencionado qualquer projeto formativo ou enquadrada a formação destes profissionais por, exemplo, num projeto mais amplo do Agrupamento, como pode ser o próprio projeto Educativo dos Agrupamentos de Escolas.

Em relação ao que as Direções dos Agrupamentos de Escolas pensam que se poderia fazer para melhorar a formação dos Assistentes operacionais, os entrevistados têm opiniões diferentes. A Direção do Agrupamento de Escolas B indica que gostaria de solicitar uma ação de formação específica ao IEFP, a nível das várias escolas do concelho, subordinada ao tema da resolução de conflitos entre os alunos. A Direção do Agrupamento de Escolas A considera que o desenvolvimento de ações/cursos de formação em contexto de trabalho contribuiria para um melhoramento da formação dos Assistentes operacionais.

O tema da resolução de conflitos entre os alunos, referido pela Direção do Agrupamento de Escolas B como uma área de formação importante, conduz-nos à ideia expressa por Rodrigues (2009) em que a autora salienta a importância da aprendizagem ao longo da vida, onde a instabilidade e as transformações são constantes. A sociedade contemporânea exige uma maior intervenção cívica e reconhece a importância de aumentar as qualificações dos cidadãos. Também aos Assistentes operacionais é exigida uma maior intervenção no desempenho das suas funções, nomeadamente, no contato diário que estabelecem com as crianças nas escolas.

A Direção do Agrupamento de Escolas A considera que a formação em contexto de trabalho é importante para melhorar a formação dos Assistentes operacionais. Tal vai de encontro às afirmações de Dubar (2003) que nos diz que a formação prática desperta interesse nos trabalhadores porque está relacionada com o trabalho e parte de problemas concretos e reais, dando a possibilidade de resolvê-los.

Constatamos que, sendo notória e assinalada a falta de formação para este grupo de profissionais, não existe a possibilidade real de a mesma ser realizada de forma sistemática e correspondente às necessidades de formação assinaladas pelo mesmo grupo. Da intervenção dos entrevistados não é elegível a prática da auscultação das necessidades dos Assistentes operacionais, sendo assinaladas intenções por parte das Direções dos Agrupamentos de Escolas e pelo CEFOPNA que não são totalmente correspondentes às necessidades assinaladas pelo grupo de respondentes ao questionário.

Também consideramos, através da entrevista ao Diretor do Centro de Emprego de Elvas e à Vereadora da Câmara Municipal de Elvas, que a formação não é a principal preocupação destas instituições, cumprindo em grande parte a preocupação da colocação em situação de emprego, sem responder diretamente às necessidades de formação que as mesmas pessoas possam apresentar relativamente à nova situação de emprego e funções a ela inerentes.

PARTE IV – CONCLUSÕES e ALGUMAS
SUGESTÕES

Conclusões e sugestões

Pretendíamos nesta investigação identificar o perfil do pessoal não docente, na categoria de Assistentes operacionais, em exercício em dois Agrupamentos de Escolas/Escolas da cidade de Elvas; identificar/refletir as necessidades de formação dos mesmos profissionais; identificar/discutir as suas disponibilidades para a formação contínua; e contribuir para a reflexão sobre a formação contínua do pessoal não docente/Assistentes operacionais em exercício nos Agrupamentos/escolas.

Através da pesquisa bibliográfica para que o nosso problema nos remetia, situámo-nos em dois campos de reflexão que procurámos articular:

- o enquadramento legal do pessoal não docente em exercício nas escolas portuguesas, destacando as suas funções, e a formação que ao mesmo é exigido, quer em termos da formação inicial quer em termos da formação contínua
- e a formação de adultos, considerando as necessidades de formação dos profissionais e os modos de lhe corresponder mais adequados, nomeadamente a formação em contexto de trabalho e a focalização no indivíduo integrado no contexto e num coletivo.

Retomando as questões atrás designadas de orientadoras e refletindo-as à luz do enquadramento teórico e à luz dos dados recolhidos e da análise sobre eles efetuada, propomo-nos ainda salientar e sistematizar alguns pontos que nos parecem mais relevantes.

Assim:

De acordo com o quadro teórico definido, a organização escolar tem vindo a evoluir, o que se reflete no grau de complexidade das funções atribuídas aos Assistentes operacionais. Tal como Carreira (2007: 176) nos diz «... *as responsabilidades dos Auxiliares de Acção Educativa aumentaram (...) e a comunidade escolar em geral demonstra um maior respeito por estes profissionais enquanto indivíduos (...)*».

O bom funcionamento dos estabelecimentos educativos e/ou de ensino depende, entre outras variáveis, do empenhamento e da implicação de todos os agentes da comunidade educativa. Torna-se, por isso, de particular importância uma reflexão sobre a formação contínua deste grupo de profissionais, pois confirmamos, tal como Carreira (op. cit.) que para

o ingresso na profissão não é exigido a quem ela concorre qualquer formação específica ou uma especialização em determinada área.

De acordo com o Enquadramento teórico apresentado, os indivíduos colocados nos Agrupamentos de Escolas ao abrigo dos Programas «Contrato Emprego e Inserção», «Contrato Emprego e Inserção+» e «OMTJ» não são contemplados no Enquadramento Legal e Regulamentar do pessoal não docente, estando sujeitos às regras específicas de cada Programa. No entanto, as informações obtidas nos questionários aos Assistentes operacionais mostram-nos que não existem diferenças em termos de desempenho profissional entre os *“efetivos ou não efetivos”*.

De acordo com a Legislação portuguesa, as funções dos Assistentes operacionais são extremamente variadas, e aos profissionais que desenvolvem atividades ao abrigo dos Programas promovidos pelo Centro de Emprego e pela Câmara Municipal são-lhes atribuídas essas mesmas funções.

Os resultados a que chegámos, a partir do estudo sobre os questionários realizados aos Assistentes operacionais, permitem-nos constatar que o número de contratados supera o número de pessoal com vínculo por tempo indeterminado nos Agrupamentos de Escolas. Tais dados podem indicar alguma instabilidade laboral entre estes profissionais, bem como alguma desmotivação para o bom e adequado cumprimento das funções. Também, em nosso entender, pode gerar nas respostas a dar à comunidade educativa alguma falta de especialização e de qualidade.

No que diz respeito às necessidades de formação identificadas pelos mesmos profissionais, no Agrupamento de Escolas B é referida a área «Auxiliar de Ação Educativa», e no Agrupamento de Escolas A, o maior número de funcionários indica «Todas as áreas de formação». Deste modo, parece evidenciar-se uma necessidade de formação contínua que vá de encontro às funções atribuídas ao Assistente operacional, em termos genéricos, para um melhor desempenho profissional. Os Assistentes operacionais dos dois Agrupamentos em estudo exercem funções em várias áreas e atividades, que vão desde a relação direta com os alunos às atividades de reprografia, limpeza, arrumação, conservação e atualização das instalações e materiais.

A análise das entrevistas efetuadas à Direção dos dois Agrupamentos de Escolas permitem-nos constatar que ambos os Agrupamentos admitem que as ações/cursos de formação desenvolvidos não são suficientes para colmatar as reais necessidades. Parece-nos fundamental que os dois Agrupamentos de Escolas se debrucem sobre as disponibilidades de formação contínua destinada aos Assistentes operacionais. Não existe de facto um verdadeiro

plano de formação destinado a este grupo, verificando-se que as ações de formação realizadas são escassas e que, eventualmente, não respondem às necessidades identificadas pelos profissionais.

A maioria das ações/cursos de formação previstos pelo Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano destinam-se ao pessoal administrativo e não propriamente aos Assistentes operacionais. Deste modo, as ações/cursos previstos não vão de encontro às necessidades de formação identificadas pelos Assistentes operacionais dos dois Agrupamentos de Escolas.

Sugerimos uma maior articulação entre os Agrupamentos de Escolas e o Centro de Emprego no sentido de se disponibilizar ofertas de formação a estes profissionais, tendo em atenção a satisfação de necessidades formativas individuais, do coletivo e/ou do contexto de trabalho.

No que diz respeito à necessidade de formação contínua, em resposta às necessidades profissionais do indivíduo e do contexto, confirmamos o explanado no enquadramento teórico, quando Forte (2005) refere que os estabelecimentos de ensino devem garantir a existência de oportunidades, de modo a que o Pessoal não Docente possa participar num conjunto de atividades com diversas características que lhes permitam melhorar o seu conhecimento e as suas aptidões, considerando as suas necessidades pessoais e profissionais, assim como as condições existentes no trabalho, com o objetivo de promover o desenvolvimento profissional e do próprio sistema organizacional das escolas.

As escolas têm a obrigação de fomentar a formação dos Assistentes operacionais, no entanto, os dados obtidos nos questionários permitem-nos verificar que a maioria dos inquiridos afirma não ter tido conhecimento da realização de ações/cursos de formação. Os Agrupamentos de Escolas devem, pois, repensar o modo como é efetuada a divulgação da formação junto dos profissionais, e fazer um esforço maior no que diz respeito à sensibilização, apoios e incentivos fornecidos.

Os dados obtidos com a realização dos questionários permitem-nos concluir que os Assistentes operacionais consideram a formação importante para a realização do seu trabalho, contribuindo para a melhoria do desempenho das suas funções, assim como para a obtenção de mais conhecimentos, e existe interesse em frequentar Cursos/Ações de Formação. Também a Direção de ambos os Agrupamentos de Escolas está de acordo no que diz respeito à necessidade de formação contínua destes profissionais, embora a Direção do Agrupamento de Escolas A partilhe da opinião que a formação em contexto de trabalho é mais produtiva.

Os resultados obtidos com as entrevistas realizadas ao Diretor do Centro de Emprego de Elvas e ao Diretor do Centro de Formação do Nordeste Alentejano permitem-nos constatar a escassa oferta de formação profissional e contínua existente, destinada ao grupo de profissionais em estudo. Como afirma Carreira (2007: 183) «... *a especificidade exigida pelo trabalho com crianças e jovens é uma preocupação de toda a comunidade escolar...*», no entanto, as ações/cursos de formação disponíveis não refletem essa preocupação.

Os Programas de inserção profissional desenvolvidos pelo Centro de Emprego não valorizam a formação académica e profissional dos candidatos e embora permitam aos indivíduos o contato com o mundo do trabalho, traduzem-se em contratos precários, tal como o Programa «OMTJ» desenvolvido pela Câmara Municipal de Elvas, embora a Autarquia valorize a formação e as habilitações académicas dos profissionais, procurando sempre selecionar quem tem mais formação ou especialização na área em questão.

Concluímos que é necessário que as Escolas e Agrupamentos de Escolas questionem a formação contínua do pessoal não docente, insistindo na realização de Cursos e Ações de Formação, considerando as necessidades do próprio estabelecimento de ensino, mas também as necessidades de formação dos Assistentes operacionais, numa perspetiva evolutiva. O trabalho deste grupo de profissionais inclui tarefas técnicas, humanas e de grande responsabilidade que devem ser previstas e consideradas no plano de formação dos Agrupamentos de Escolas.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

ALARCÃO, I., CARDOSO, T. & CELORICO, J. A. (2010). *Revisão da literatura e sistematização do conhecimento*. Porto, Porto Editora.

AMIGUINHO, A., VALENTE, A., CORREIA, H. & MANDEIRO, M. (2003). Formar-se no projecto e pelo projecto. In Canário, R. (org.), *Formação e situações de trabalho* Porto: Porto Editora. (pp. 101-116).

BARDIN, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Edições 70, Lda.

CARREIRA, J. (2007). *A importância da formação na melhoria do desempenho dos Auxiliares de Acção Educativa*. Lisboa, Universidade Aberta de Lisboa (Dissertação de mestrado)

CASTRO, R., GUIMARÃES, P. & SANCHÓ, A. (2007). *Mutações no campo da educação de adultos. Sobre os caminhos da formação dos educadores*. Educar, Curitiba, n.º 29, (pp. 63-81).

COSTA, T. (2010). *Cidades educadoras, Educação de adultos e competitividade dos territórios*. Aveiro, Universidade de Aveiro (Dissertação de mestrado).

DUARTE, C. (2009). *Análise das necessidades de formação contínua de professores dos cursos de educação e formação*. Lisboa, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação (Dissertação de mestrado). Em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/841/1/20314_ulsd_dep.17820_tm_tese.pdf (acedido a 24-04-2012).

DUBAR, C. (2003). Formação, trabalho e identidades profissionais. In Canário, R. (org.), *Formação e situações de trabalho* Porto: Porto Editora. (pp. 43-52).

FORTE, A. (2005). *Formação Contínua: contributos para o desenvolvimento profissional e para a (re)construção da(s) identidade(s) dos professores do 1.º CEB*. Braga, Universidade do Minho (Dissertação de mestrado) Em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/5544/1/Tese%20de%20Mestrado%20de%20Ana%20Forte1.pdf> (acedido a 24-04-2012).

GONÇALVES, F. (2010). *A escola em mudança. Uma reflexão sobre as competências e os desafios que se colocam ao Assistente operacional. Coimbra, universidade de Coimbra.* (Dissertação de mestrado).

HILL, M. & HILL, A. (2005). *Investigação por questionário.* Lisboa, Edições Sílabo, Lda.

JORGE, B. (2008). *Necessidades de formação contínua dos professores de uma escola secundária na utilização pedagógica das tecnologias de informação e comunicação. Lisboa, Universidade de Lisboa* (Trabalho de Projeto, Ciclo de Estudos conducente ao grau de Mestre em Ciências da Educação). Em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/791/1/17013_Mestrado-BernardinoJorge.pdf (acedido a 16-05-2012).

LOURENÇO, D. (2008). *A Avaliação do Desempenho Docente: necessidades de formação percebidas pelos professores avaliadores. Um contributo para a definição de um plano de formação. Lisboa, Universidade de Lisboa.* (Dissertação de Mestrado). Em <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/781> (acedido a 16-05-2012).

MAGALHÃES, A. (1999, Maio). A Transformação da Organização do Trabalho e as Novas Necessidades de Formação. Comunicação apresentada na 2.^a Edição dos “*Encontros de Basto*”, organizada pelo Centro de Formação de Basto, Celorico de Basto. Em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/54053/2/17402.pdf> (acedido a 16-05-2012).

MALGLAIVE, G. (2003). Formação e saberes profissionais: entre a teoria e a prática. In Canário, R. (org.), *Formação e situações de trabalho.* Porto: Porto Editora. (pp. 53-60).

MARCHÃO, A. (2012). *No Jardim de Infância e na Escola do 1.º Ciclo do Ensino Básico. Gerir o currículo e criar oportunidades para construir o pensamento crítico.* Lisboa, Edições Colibri.

MONTENEGRO, M. (2010). *Análise das Necessidades de Formação dos Professores de Inglês das Actividades de Enriquecimento Curricular. Lisboa, Universidade de Lisboa.* (Dissertação de mestrado). Em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/3149/1/ulfp037695_tm.pdf (acedido a 27-04-2012).

ROCHA, S. (2010). *Necessidades de Formação de Professores do 1.º ciclo do Ensino Básico – Um contributo para o seu estudo.* Lisboa, Universidade de Lisboa

(Dissertação de mestrado). Em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/2828/1/ulfp037546_tm.pdf (acedido a 28-04-2012).

RODRIGUES, D. (2009). *O que motiva os adultos a regressarem à escola: um estudo sobre um curso extra-escolar numa escola pública*. Lisboa, Universidade de Lisboa. (Dissertação de mestrado)

SANTOS, C. (2010). *O dia-a-dia no Jardim de Infância. Importância atribuída pelos educadores de infância aos momentos de rotina*. Coimbra, Universidade de Coimbra. (Dissertação de mestrado) Em <https://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/handle/10316/18201> (acedido a 23-10-2012).

SANTOS, M. (2009). *Professores formadores dos Centros de Novas Oportunidades. Análise das suas necessidades de formação*. Lisboa, Universidade de Lisboa. (Dissertação de Mestrado). Em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/2070/3/ulfp034627_tm_Tese.pdf (acedido a 16-05-2012).

SERAPICOS, M. (2008). *Reconhecimento e Validação da Aprendizagem ao Longo da Vida*. Aveiro, Universidade de Aveiro. (Dissertação de mestrado)

SILVA, J. (2003). *A formação em contexto de trabalho e a experiência das escolas profissionais*. Comunicação apresentada na Conferência Regional do Ensino Profissional que decorreu na Praia da Vitória, Açores.

SIMÕES, A. (2011). *Análise de necessidades de formação dos professores avaliadores*. Lisboa, Universidade de Lisboa. (Dissertação de Mestrado) Em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/6105/1/ulfpie039944_tm.pdf (acedido a 16-05-2012).

SOUSA, A. (2005). *“Investigação em Educação”*. Lisboa, Livros Horizonte.

TUCKMAN, B. (2005). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

LEGISLAÇÃO

Ministério da Educação [ME] (1999). Decreto-Lei n.º 515/99 de 24 de Novembro: Aprova o regime jurídico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação e ensino não superior. Diário da República, I Série – A, n.º 274, 8346-8358.

Ministério da Educação [ME] (2004). Decreto-Lei n.º 184/2004 de 29 de Julho: Estabelece o estatuto específico do pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio

educativo dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, designado por pessoal não docente. Diário da República, I Série – A, n.º177, 4898-4914.

Ministérios das Finanças e da Administração Pública e da Educação [MFAPE] (2006). Despacho normativo n.º 17 460/2006 de 29 de Agosto: Regulamento Interno do Pessoal Não Docente dos Estabelecimentos Públicos de Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário com Contrato de Trabalho. Diário da República, 2.ª série, n.º 166, 16770-16785.

WEBGRAFIA

http://www.igf.minfinancas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/Leg_geral_docs/DL_515_99.htm (acedido a 12/11/2011).

<http://www.sinape.pt/Ricardina2004/pndreginterno290805.pdf> (acedido a 14/11/2011).

<http://cefaeb.no.sapo.pt/legal/Decreto184.pdf> (acedido a 21/11/2011).

http://www.dgrhe.min-edu.pt/web/14658/vinculos_doc01 (acedido a 26/11/2011).

<http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/Paginas/ContratoEmprego-Insercaomais.aspx> (acedido a 28-02-2012).

http://www.iefp.pt/apoios/candidatos/Documents/Contrato%20EmpregoInser%C3%A7%C3%A3o%20e%20Contrato%20EmpregoInser%C3%A7%C3%A3o+/Regulamento_CEI_e_CEI_mais.pdf (acedido a 14-04-2012).

<http://www.fenprof.pt/?aba=27&mid=115&cat=76&doc=79> (acedido a 12-08-2012).

<http://www.dre.pt/pdf2sdip/2006/08/166000000/1677016785.pdf> (acedido a 23-08-2012).