

NÃO FOTOCOPIAR



IPG Politécnico
|da|Guarda
Polytechnic
of Guarda

Mestrado em Gestão
Administração Pública

Relatório da atividade profissional

O papel dos sindicatos enquanto
organizações formadoras na
administração pública

Carlos Fernando Varandas Nunes

junho | 2013



Escola Superior
de Tecnologia e Gestão



INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA E GESTÃO

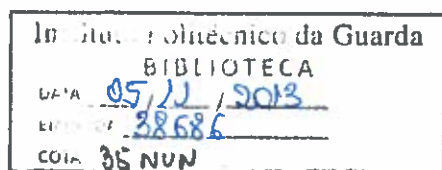
O PAPEL DOS SINDICATOS ENQUANTO
ORGANIZAÇÕES FORMADORAS NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

RELATÓRIO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL
MESTRADO EM GESTÃO, ESPECIALIZAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

Orientador: Professor Doutor Constantino Rei
Coorientador: Professor Doutor João Gois Ramalho

CARLOS FERNANDO VARANDAS NUNES

junho/2013



"A tua vida, o teu trabalho não deve ser um labor negativo, não deve ser anti-nada – deve ser: afirmação, optimismo, juventude, alegria e paz."

São Josemaria Escrivá

Agradecimentos

A realização deste relatório de atividade profissional só foi possível graças à colaboração e ao contributo de forma direta ou indireta de várias pessoas, às quais gostaria de manifestar os meus sinceros agradecimentos.

Ao Professor Doutor Constantino Rei, orientador deste trabalho, pela disponibilidade total manifestada para orientar, pela ajuda preciosa, pela exigência, pela revisão crítica, pelos comentários e sugestões, pela confiança que sempre concedeu, e pelo interesse evidenciado.

Ao Coorientador Professor Doutor João Gois Ramalho, pela amizade, pelo estímulo, pela sua larga experiência na atividade sindical e académica foram determinantes.

Aos meus colegas associados do sindicato pela compreensão e colaboração.

Aos meus amigos e em especial ao António Faure, Diogo Nascimento e Maria Cândida.

À Lina, ao Pedro Emanuel e aos meus pais dirijo um agradecimento especial. A vós os quatro dedico este trabalho.

Resumo

O movimento sindical surge de forma diferente em cada país, estando profundamente ligado à sua história sociocultural e política. Como condicionantes ao seu surgimento poderemos enunciar o maior ou menor desenvolvimento industrial e a existência ou não de uma elite académica.

A evolução do sindicalismo português reflete-se no nosso passado recente. Do movimento operário meramente reivindicativo e contestatário ao sindicalismo cooperativo, tal como o conhecemos, surgiu de um longo trabalho persuasivo. Com o passar do tempo, os trabalhadores começaram a compreender o seu papel num mundo em turbulenta evolução.

Atualmente, as exigências e a pressão para a superação de objetivos são cada vez mais elevadas. Para um trabalhador obter um bom desempenho, na realização das suas funções, é fundamental a aquisição de várias competências genéricas e uma constante atualização de conhecimentos. É neste âmbito, e observando uma lacuna na formação profissional dos trabalhadores do setor da educação, que o Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, um sindicato que representa os trabalhadores não docentes da educação, adotou a missão de, entre outras, dotar os seus associados de meios para poderem aperfeiçoar as suas competências.

Este relatório da atividade profissional não visa uma descrição pormenorizada da vida profissional, procura percorrer a evolução do sindicalismo em Portugal, focando o seu percurso na Administração Pública e nos seus recursos humanos, enfatizando um dos papéis dos sindicatos enquanto entidades formativas, e, por fim propor caminhos que se poderão trilhar para uma participação democrática dos empregados públicos na regulamentação das suas condições de trabalho, para uma Administração Pública mais moderna, eficaz e eficiente, na sociedade global e competitiva em que nos encontramos.

Palavras-chave: Administração Pública, Formação Profissional e Sindicalismo.

Abstract

The syndical movement appears in a different way in every country, being deeply connected to the sociocultural and political history. As conditioning to its appearance we could announce a bigger or less industrial development and the existence or not of an academic elite.

The raise of the Portuguese syndicalism reflects on our recent past. From the labor movement, just revendicative and contest to the cooperative syndicalism, as we know it, appears from a hard and extensive work. Passing the time, the workers started to understand their role in a world in a stormy evolution.

Nowadays, the demands and the pressing to achieve the goals are even higher. To a worker get a good evaluation in his job is essential the achievement of general competences and a constant update of knowledge.

In this range and looking to a gap in professional training of workers from the educational sector that the Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, a syndicate that represents workers, not teachers, of Education adopted the mission of, among others, give to its associates, ways to have better competences.

This report of professional activity doesn't intent to make a complete description of the professional life, wants to see the evolution of the syndicalism in Portugal, focusing on the way of public administration and its human resources, making notice of the role of the syndicates as forming entities and finishing, propose ways that could be used to a democratic interest of public employees ruling their work conditions, to a more modern public administration, efficient and effective in the global and competitive society from where we are.

Keywords: Public Administration, Professional Training and Syndicalism

Glossário

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

AFL – American Federation of Labour

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CAP – Certificação de Aptidão Profissional

CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica

CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional

CGT – Confederação Geral do Trabalho

CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores

CGTP- IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

CISL – Confederação Internacional dos Sindicatos Livres

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificação

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGAEP – Direção Geral da Administração e Emprego Público

EFA – Educação e Formação de Adultos

EFJ- Educação e Formação de Jovens

ETN – Estatuto Nacional do Trabalho

FESAP – Frente de Sindicatos da Administração Pública

FNE – Federação Nacional de Educação

FNSP – Federação Nacional dos Sindicatos de Professores

FSTP – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Operários

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho

IE – Internacional de Educação

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

INA – Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PME – Pequena e Média Empresa

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública

STAAEZC – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro

UBI - Universidade da Beira Interior

UFCD – Unidade de Formação de Curta Duração

UGT – União Geral dos Trabalhadores

Índice

Resumo.....	V
Abstract	VI
Glossário	VII
Índice de Figuras.....	X
Índice de Gráficos	X
INTRODUÇÃO	1
I História do Movimento Sindical	3
1.1 Introito.....	3
1.2 Sindicalismo em Portugal.....	4
1.3 A Federação Nacional de Educação	10
1.3.1 O Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro	11
1.3.1.1 A Delegação da Guarda.....	13
II Recursos Humanos na Administração Pública.....	15
2.1 Recursos Humanos Setor Público versus Setor Privado.....	15
2.2 A Formação Profissional	18
2.3 Sindicato como Entidade Formadora	25
2.2.1 Concretização da formação na Guarda.....	29
2.2.2 Análise de dados	34
III Descrição Curricular	39
3.1 Considerações Gerais.....	39
3.2 Atividade profissional como Assistente Operacional/Dirigente Sindical	39
3.3 Atividade profissional como Formador	41
3.5 Participação em Cursos/Formação de Aperfeiçoamento Profissional.....	45
3.6 Eventos/ Reconhecimentos	47
3.7 Frequência do Mestrado em Gestão – Administração Pública	47
Conclusão.....	48

Bibliografia.....	50
Apêndice I	54

Índice de Figuras

Figura 1: Nova Estrutura do Estado moderno	15
--	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Relação de greves por ano 1852 a 1925	6
Gráfico 2: N.º Associados do STAEZC por distrito	12
Gráfico 3: Distribuição dos Trabalhadores do Ministério da Educação e da Ciência por Habilitação Literária	24
Gráfico 4: Distribuição dos participantes por género.....	29
Gráfico 5: Ano/ N.º Cursos	30
Gráfico 6: Relação de áreas de formação, formandos e ações realizadas	32
Gráfico 7: Distribuição dos formandos por entidade empregadora	32
Gráfico 8: Evolução da frequência dos formandos do Ministério da Educação, comércio e desempregados.....	33
Gráfico 9: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por idade	34
Gráfico 10: Distribuição dos formandos que responderam ao inquérito por questionário por associados.....	34
Gráfico 11: Classificação dos formandos que responderam ao inquérito por questionário por género.....	35
Gráfico 12: Respostas aos fatores de avaliação	37

Índice de Quadros

Quadro 1: Algumas Diferenças entre o Sector Público e o Sector Privado.....	16
Quadro 2: Emprego na Administração Central: evolução semestral (N.º).....	17

Quadro 3: Vantagens e Desvantagens das Modalidades de Formação	20
Quadro 4: Distribuição dos Trabalhadores da Administração Pública por Carreira e por Habilitação Literária	23
Quadro 5: Relação de formandos por cursos 2008-2012	30
Quadro 6: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por habilitações literárias	35
Quadro 7: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por ocupação.....	35
Quadro 8: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por profissão.....	36
Quadro 9: Distribuição estatística da moda, mediana e quartis das respostas aos fatores de avaliação.....	37
Quadro 10: Sugestões de Melhoria	38

INTRODUÇÃO

A evolução do sindicalismo português reflete-se no nosso passado recente e por via de facto no nosso presente. Do movimento operário meramente reivindicativo e contestatário ao sindicalismo cooperativo, tal como o conhecemos, desenvolveu-se a partir de um longo trabalho persuasivo. Com o passar do tempo, os trabalhadores começaram a compreender o seu papel num mundo em turbulenta evolução. O desenvolvimento socioeconómico, que se gerou com a introdução da máquina a vapor, despontou nos trabalhadores um interesse pelos seus próprios direitos, fazendo com que encontrassem proveitos nos próprios sindicatos.

As organizações sindicais deixam de ser uma simples associação profissional para abranger trabalhadores de cada setor económico/profissional, agrupando-se entre si em federações nacionais. Assim, o movimento sindical tornou-se numa força coesa e representativa dos trabalhadores.

A Administração Pública não ficou de fora deste movimento tendo surgido várias forças sindicais representativas dos trabalhadores do Estado, após a revolução de 25 de abril de 1974, e consequentemente com a implantação da III República e aprovação da Constituição da República Portuguesa de 1976.

A prossecução do interesse público que a Administração Pública deve salvaguardar, através da prestação de serviços por parte dos seus trabalhadores nomeados e em regime de contrato de trabalho para funções públicas, leva a que estes trabalhadores se encontrem sujeitos a determinadas peculiaridades, quer motivadas pela relação jurídica do seu emprego público, quer pelo próprio serviço público que desempenham e pelo especial “empresário” em que o Estado se transforma ao promover a prestação de serviços públicos que penetram em espaços de prestação de serviços que igualmente podem ser praticados por privados. Esta concorrência a que a Administração Pública se submete na prestação de serviços públicos também efetuada por entidades privadas, conjugada com a implantação do regime democrático em Portugal, desde 1976, de acordo com a aprovação da Constituição da República, conduziu a uma evolução positiva na diminuição do poder de decisão unilateral da Administração no que respeita à gestão dos recursos humanos ao seu serviço, os empregados públicos, evolução que tem sido lenta, não pacífica por vezes, mas que se encontra quase totalmente conseguida.

O presente Relatório da atividade profissional, daí denominado “O papel dos Sindicatos enquanto Organizações formadoras na Administração Pública”, tem por objetivo a obtenção do grau de Mestre em Gestão – Administração Pública. A sua elaboração encontra-se subjugada ao ponto 2.2.2 da Resolução do Conselho Superior de Coordenação, de 1 de julho de 2011.

Assim, este relatório procura percorrer a evolução do sindicalismo em Portugal, focando o seu

percurso na Administração Pública e nos seus recursos humanos, enfatizando um dos papéis dos sindicatos enquanto entidades formativas, e, por fim propor caminhos que se poderão trilhar para uma participação democrática dos empregados públicos na regulamentação das suas condições de trabalho, para uma Administração Pública mais moderna, eficaz e eficiente, na sociedade global e competitiva em que nos encontramos.

No que concerne à estrutura, este relatório encontra-se dividido em três capítulos. No primeiro capítulo explanaremos, o sindicalismo em Portugal, por forma a contextualizarmos o enquadramento profissional do aluno. No segundo capítulo faremos uma abordagem aos recursos humanos na Administração Pública, destacando a formação profissional como uma das técnicas da Gestão de Recursos Humanos, que visa assegurar uma permanente melhoria da produtividade e da qualidade de vida no trabalho. Por último descreveremos de forma sintética o percurso profissional do candidato.

I História do Movimento Sindical

1.1 Introito

O movimento sindical surge de forma diferente em cada país, estando profundamente ligado à sua história sociocultural e política. Como condicionantes ao seu surgimento poderemos enunciar o maior ou menor desenvolvimento industrial e a existência ou não de uma elite académica.

Na Inglaterra o movimento sindical surge no início do século XVIII, antes da revolução industrial e no sentido de defender situações de alguma comodidade do que “...para melhorar uma condição medíocre...” (LeFranc, 1978:8) de trabalho. O nascimento do movimento sindical surge sob a forma de “*Trade Union*”¹, quando é apresentada a primeira queixa em 1720 ao Parlamento, pelos mestres alfaiates aos seus operários.

Mais tarde, em 1825-26, surge a “*Great Consolidated Trade Union*” que “...pretende englobar todos os trabalhadores qualquer que seja o seu ofício.” (Martinet, 1979:20). Segundo este autor, o movimento sindical continuou a crescer, enveredando pela ação política para poderem defender melhor as suas reivindicações no parlamento. Esta decisão culminou com a criação do “*Labour Party*”², em 1903.

Hoje a central Inglesa sindical é a “*Trade Union Congress*” (Confederação de Sindicatos).

Em França as primeiras referências à existência de organizações de assalariados surgem na segunda metade do século XVIII com a publicação da Lei de Chapelier, em 14 de junho de 1791, que proibia qualquer tipo de corporação ou coligação. A própria ideologia subjacente à Revolução Francesa opunha-se à existência de uma ação coletiva operária.

Deste modo, os trabalhadores franceses no final do século XVIII só contavam com as associações mútuas e fraternais para os defender (Rioux, 1972). Em 1864 surge a primeira lei imperial que autoriza a constituição de sindicatos.

Mais tarde, em 1878 é criada a “*Federação dos Trabalhadores Socialistas de França*”. Em 1895, surge a unificação do movimento sindical na CGT – Confederação Geral do Trabalho. A primeira divisão no movimento sindical francês ocorre em 1921 com a criação da “*CGT unitária*”, que fica subordinada ao partido comunista (Martinet, 1979).

¹ União de ofício; Sindicato de Profissão

² Partido Trabalhista

Nos Estados Unidos os primeiros grupos operários surgem em Nova Iorque e Filadélfia, em 1830 (Martinet, 1979). Em 1886 é criada a Confederação Sindical "*American Federation of Labour – AFL*", liderada por Grompers que conseguiu manter a neutralidade política. Nesta perspetiva "...os sindicatos deviam recusar a sua (do Estado) intervenção e tratar directamente com os patrões na base das relações de forças que criassem." (Martinet, 1979:151-152).

1.2 Sindicalismo em Portugal

Alguns historiadores consideram que o movimento sindical em Portugal organizado surge para "...as proximidades de 1900" (Vieira, 1970:25). No entanto, as várias notícias de greves sugerem a existência de uma organização operária muito anterior a esta data.

Os primeiros registos de associações operárias de socorros mútuos ou de ensino popular surgem após a revolução liberal de 1820. Com a extinção da Casa dos Vinte e Quatro³, em 1834 a situação económica dos operários não melhorou. Em Portugal o movimento associativo de trabalhadores e patrões após a vitória do liberalismo, e consequente publicação do Decreto-Lei n.º 23 870 de 18 maio de 1834, assiste à extinção das corporações de artes, ofícios e outras instituições corporativas. Esta medida veio ainda a ter uma maior consolidação com a publicação do código penal de 1852, nomeadamente através do seu art.º 277º, onde as coalizões operárias e patronais eram configuradas como crimes e punidas por este normativo (Leite, 1998).

Esta opressão sobre o direito dos trabalhadores a se associarem, teve uma maior repercussão no atraso do movimento sindical do funcionalismo público, em virtude das disposições legais em vigor, serem discriminatórias em relação aos empregados do Estado (Leitão e Ruivo, 1977).

Segundo estes autores, "*A lei de 9 de Maio de 1891 regulamentando as associações de classe continuava em vigor em plena República, constituindo ainda em 1921, uma das reivindicações do funcionalismo a sua abolição. A legislação republicana sobre greves- o célebre «decreto burlas» de Brito Camacho de 6 de Dezembro de 1910- no seu artº 10º proibia a greve dos funcionários do Estado e dos Corpos Administrativos, incluindo os assalariados*". (Leitão e Ruivo, 1977:26).

³ Casa dos Vinte e Quatro, instituição criada no tempo de D. João I. Órgão só oficializado por D. Manuel I, tinha a função de zelar pelos interesses dos mesteirais na administração municipal.

Em 1850 começou a ser publicado “O Eco dos Operários”⁴, onde “*As ideias sociais vão tomando desenvolvimento. O Eco dos Operários foi o primeiro que, compreendendo a sua missão, se arrojou por entre os risos, os sarcasmos, as dúvidas e a desesperança neste caminho da salvação nacional.*” (Brandão, 1850:1). Em Julho do mesmo ano organiza-se, em Lisboa, a “Associação dos Operários”. Sendo que, “*Os seus fins correspondem ao pensamento da época e às necessidades mais imediatas: desenvolvimento do espírito de solidariedade no progresso industrial, pela instituição de crédito e pela cooperação e auxílio mútuo na doença e na velhice, etc.*” (Sousa, 1974: 27).

Só posteriormente, com a publicação do Código Civil de 1867, é que entrou em vigor a primeira legislação relativa ao trabalho subordinado, nomeadamente o assalariado, o de serviço doméstico e ao de aprendizagem, onde o trabalhador e o patrão eram tratados em situação de paridade, sem qualquer atenção pela situação de subordinação, dependência que o trabalhador detém perante quem lhe paga o salário.

Em 1852 “*...organiza-se o Centro Promotor dos Melhoramentos das Classes Laboriosas, cuja existência se prolongou até 1872.*” (Sousa, 1974:28). Em 1872 aparecem as primeiras divergências no movimento operário, estando o Centro Promotor como que esgotado, despontando a Associação Protetora do Trabalho Nacional, mas que José Fontana, à margem da Associação Protetora criou a “Fraternidade Operária” (Sousa, 1974).

Paralelamente os trabalhadores do Estado também se organizavam, criando “*...neste período associações de ajuda mutualista, adquirindo através delas experiência e conhecimento que estiveram na raiz do seu movimento sindical.*” (Leitão e Ruivo, 1977:18).

As primeiras leis sociais portuguesas, com um carácter protector do trabalhador no campo das relações do trabalho, surgiram em 1891, com a publicação do Decreto de 14 de abril de 1891, posteriormente regulamentado em 16 de março de 1893. Marcou-se deste modo, o início da intervenção do Estado no mundo do trabalho e do direito português do trabalho, que fixava em 12 anos, a idade de admissão ao trabalho, e em 10 horas o limite máximo da jornada de trabalho diário, com descanso obrigatório semanal, em regra coincidente com o domingo. Estes diplomas incluíam também algumas medidas sobre os trabalhos das mulheres, e a protecção das mesmas no que concerne à maternidade. Ainda durante este período, que terminou com a implantação da 1 República, foram publicados diplomas que estabeleceram regras de higiene e segurança nas condições de trabalho (Leite, 1998 e Fernandes, 2006).

⁴ *Revista Social e Literária*, publicada em Lisboa, entre 1850 e 1851, fundada por Lopes de Mendonça e Francisco de Sousa Brandão, personalidade ligada à criação das primeiras associações operárias em Portugal. O jornal destinava-se aos trabalhadores (chegando mesmo a ter como colaboradores alguns operários).

Com a implantação da República, surgiu o reconhecimento do direito à greve e ao lock-out, pelo Decreto de 6 de dezembro de 1910 (Mendes, 1981). No que diz respeito à protecção do trabalhador no seu local de trabalho, foi publicada a Lei nº 83 de 24 de julho de 1913, que instituiu um tratamento específico sobre a responsabilidade por acidentes de trabalho e posteriormente, o Decreto nº 5637 de 10 de maio de 1919, que generalizou “... a obrigatoriedade do seguro contra acidentes.” (Fernandes, 2006:35).

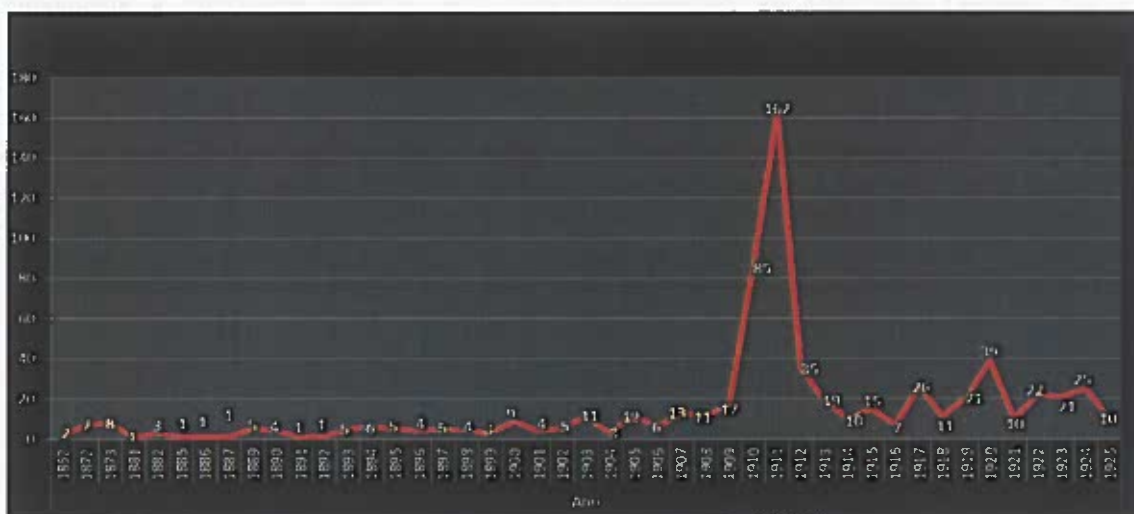
Em março de 1914, realizou-se em Tomar um Congresso Nacional Operário onde “O trabalho mais importante deste congresso foi a constituição da União Operária Nacional, pela qual ficava estabelecida a unidade sindical no país.” (Sousa, 1974:97). Após o congresso de 13 de setembro de 1919, esta União Operária Nacional passou a chamar-se Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT).

Apesar dos trabalhadores do Estado se terem colocado à margem dos movimentos associativistas de classes, “... não impediu que algumas classes e escalões de empregados do Estado, de natureza operária ou em piores condições económicas, se organizassem para a luta contra a exploração.” (Leitão e Ruivo, 1977:21), originando, em 1919, a criação da Associação de Classes dos Empregados do Estado.

A CGT portuguesa integra “... numa secção as unidades locais; na outra as Federações e Sindicatos nacionais de Industria, os sindicatos das redes ferroviárias, circunscricionais e os isolados, sendo o indivíduo autónomo no sindicato, este dentro das federações, estas dentro da confederação, etc. ...” (Sousa, 1974:115).

Estes tempos foram muito conturbados sendo o recurso à greve muito utilizado como podemos observar no gráfico 1.

Gráfico 1: Relação de greves por ano 1852 a 1925



Fonte: Dados in Sousa, 1974

Pela análise do gráfico acima constatamos, que entre 1909 e 1912 inclusive há um “surto” de greves devido à implementação do novo regime - a República. Estes momentos foram delicados para Portugal, como descreve Sousa (1974:79) “*As condições de vida não melhoraram com o advento do novo regime e as manifestações proletárias produziam-se quase ininterruptamente. Choveram as perseguições governamentais e correspondentes protestos.*” Este autor refere, ainda, que entre vários motivos que levaram os trabalhadores a se manifestarem eram entre outros a “*Defesa, Solidariedade, Horários e Salários*” (Sousa, 1974:174).

Posteriormente com a publicação do Decreto nº 10415, de 27 de dezembro de 1924, foi autorizada a constituição de uniões e federações de associações de classe, com capacidade para celebrarem contratos colectivos de trabalho, sendo essa a primeira referência legal à contratação colectiva em Portugal (Fernandes, 2006).

Com o derrube da I República pelo movimento de 28 de maio de 1926 seguiu-se um período sem legislação sobre o trabalho, interrompido com a publicação da Constituição aprovada em 1933 e do Estatuto de Trabalho Nacional (ETN), aprovado pelo Decreto- Lei nº 23048, de 23 de setembro, diploma que regulamentava também a iniciativa económica e a propriedade privada. Segundo Fernandes (2006:37) “*O princípio solidarístico (art.º11º do Estatuto) – estritamente ligado à exigência de paz social (art.º 5º), exprimia-se, ao nível da empresa, pela cunhagem do princípio da colaboração (“o trabalhador intelectual ou manual é colaborador nato da empresa onde exerça a sua actividade e é associado aos destinos dela pelo vínculo corporativo” – art.22.º).*”

A Constituição aprovada por plebiscito em 1933, proibia no seu art.º 26º, as “*suspensões de actividade*”, tanto no setor público como no setor privado, e o Estatuto Nacional de Trabalho – ETN no seu art.º 9º, considerava punível a suspensão ou perturbação das actividades económicas.

Finalmente, a contratação coletiva, veio a ser regulamentada em 1947, pelo Decreto- Lei nº 36173, de 6 de março. Esta negociação coletiva incluía um modelo de convenção coletiva com indicação da matéria que deveria regulamentar, nomeadamente, horários, remunerações, descanso semanal, férias, previdência e abono de família. Este diploma viria a ser revogado pelo Decreto-Lei n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, já em pleno período de liberalização corporativista, propondo em reformar as principais leis do trabalho, que acompanharam a substituição do Presidente do Conselho de Ministros, Oliveira Salazar, por Marcello Caetano.

Com a ditadura de Salazar, podemos considerar que o movimento sindical não existiu em Portugal até 1969, pelas limitações legais e pelas perseguições policiais impostas pelo Estado Cooperativista, a qualquer movimento associativo de trabalhadores.

Em 25 de abril de 1974, após a abolição do regime corporativo, abriu-se um largo caminho para

a renovação do regime jurídico-laboral português. O Decreto-Lei n.º 203/74, de 15 de maio⁵ “... previu em termos genéricos um vasto conjunto de medidas legislativas relacionadas com o domínio do Direito do Trabalho (por exemplo: extinção do sistema corporativo e sua substituição por um aparelho administrativo; revogação do Estatuto do Trabalho Nacional; garantias da liberdade sindical; estabelecimento de novos mecanismos de resolução de conflitos colectivos de trabalho; criação de um salário mínimo nacional; etc).” (Fernandes, 2006: 39).

No que concerne à Administração Pública Portuguesa, esta reforçou-se com a I República (1910-1926), influenciada pelas preocupações culturais e sociais, I República que terminou com a implantação do Estado Novo (1926-1974) ou II República, onde se verificou um predomínio da Administração Central sobre a Administração Local. Assim, “O Estado movido pelo autoritarismo político e pelo intervencionismo económico, converteu-se na mais importante peça de todo o aparelho administrativo; as suas funções, os seus serviços e os seus funcionários tornaram-se muito numerosos” (Amaral, 1994:85).

O período de 1974 - 1975 é repleto de incertezas e instabilidades fazendo com que o capital e a classe operária se encontrassem em posições antagónicas. Existia ainda um vazio legal sobre a regulamentação das relações do trabalho e do direito do trabalho. No que diz respeito à greve, só em agosto de 1974 foi promulgada a primeira lei de greve e de *lock out* (Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de agosto). Relativamente às primeiras leis de negociação coletivas surgiram apenas em junho de 1975 (Stoleroff, 1988).

Ainda segundo o mesmo autor (1988:154) “Um resultado importante deste período foi o aumento significativo dos salários reais. No 1.º de Maio de 1974 o primeiro salário mínimo nacional foi estabelecido em 3300\$00 por mês ...”.

Em 1975 foi consagrada a unicidade sindical, com a publicação do Decreto-Lei n.º 215-A/75, de 30 de abril, que determinou no seu artigo 1º “...a Intersindical Nacional como a confederação geral dos sindicatos portugueses”.

Esta imposição da unicidade sindical originou um amplo movimento de luta dos trabalhadores, tendo sido organizadas várias manifestações contra a unicidade sindical.

Com a aprovação da Constituição da República Portuguesa no ano de 1976, é reconhecido o direito das associações sindicais, nos termos do seu Artigo 56.º, a exercerem a contratação coletiva, o que conduz à derrota da unicidade sindical. O reconhecimento deste direito à contratação coletiva reveste-se de um significado valorativo, pela sua inserção no art.º 56.º da CRP, decorrendo daí o direito à contratação coletiva como direito fundamental. Dentro desta

⁵ Programa do Governo Provisório

categoria, como um direito, liberdade e garantia, tratando-se de um dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores consagrados no capítulo respetivo da Constituição (Capítulo II, dedicado aos direitos, liberdades e garantias).

Por outro lado, o direito à contratação coletiva é confirmado pelo reconhecimento expresso deste direito em alguns dos principais textos normativos internacionais, que foram devidamente integrados no nosso ordenamento jurídico, por via do art.º 8.º da CRP, nomeadamente o art.º 6.º da Carta Social Europeia, o art.º 8.º do Pacto sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, o art.º 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como a Convenção n.º 87.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre liberdade, documento ratificado por Portugal através da lei n.º 45/77, de 7 de julho.

A revogação da lei da unicidade sindical, através da aprovação da CRP de 1976 e a transformação do movimento “Carta Aberta”⁶ na central UGT fez com que o sindicalismo português se caracterizasse cada vez mais pelo pluralismo competitivo, ideológico e político (Stoleroff, 1988).

Em 1977 o Congresso da Intersindical, designado “de todos os sindicatos”, assinalou a rutura definitiva entre os sindicalistas da Carta Aberta e a maioria comunista. No entanto, os sindicalistas da esquerda socialista autogestionária, os católicos, e os pertencentes aos pequenos grupos da extrema-esquerda, resolveram não deixar a Intersindical, a qual viria adotar a seguinte designação: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN).

Os sindicalistas ligados aos partidos Socialista e Social-Democrata (conservador) optaram por edificar uma nova central sindical. Nos dias 28 e 29 de outubro 1978 em Lisboa, 47 sindicatos (8 dos quais com estatuto de observador) aprovaram a Declaração de Princípios e os Estatutos da União Geral de Trabalhadores - UGT. Foi ainda, convocado o I Congresso da UGT, a realizar-se na cidade do Porto, a 29 e 30 de janeiro 1979.

Apesar de existir “...uma diversidade de sindicatos independentes, os sindicatos portugueses são predominantemente filiados nas duas centrais – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) e União Geral dos Trabalhadores (UGT). Em 1984, estavam filiados 208 sindicatos ou 60% do total na CGTP, 48 ou 14% na UGT, e 90 ou 26% eram nominalmente independentes.” (Stoleroff, 1988:155).

⁶ Movimento Autónomo de Intervenção Sindical composto por uma minoria de sindicalistas que, contestavam as pretensões da Intersindical de representar os trabalhadores portugueses de forma exclusiva. Este movimento lutava pela liberdade sindical.

1.3 A Federação Nacional de Educação

A Federação Nacional de Educação (FNE), segundo o artigo 1º dos seus estatutos⁷, “...é uma associação sindical constituída, por tempo indeterminado, por sindicatos de professores e de outros trabalhadores, que exercem a sua atividade profissional no sector da educação, da investigação científica e cultural e da formação profissional, que nela livremente se filiem.”

Surgiu, em 3 de novembro de 1982, como Federação Nacional dos Sindicatos de Professores (FNSP). Foi assim a primeira federação nacional de sindicatos de professores a instituir-se em Portugal.

Em 1989 passou a filiar, para além de sindicatos de professores, sindicatos de profissionais da educação, nomeadamente os Sindicatos dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares da Educação, habitualmente designados por STAAES, do qual se destaca o STAAE Zona Centro, a cujos órgãos dirigentes pertencemos desde novembro de 2001.

A FNE encontra-se filiada na UGT, que consiste numa organização composta por diversas associações sindicais e tem como princípios básicos a defesa dos trabalhadores. A UGT abrange todos os setores de atividade e é constituída atualmente por cinquenta e oito Sindicatos e por três Federações diretamente filiadas: Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários (FSTP), pela FNE e pela Frente de Sindicatos da Administração Pública (FESAP).

A intervenção da FNE guia-se pelos princípios do sindicalismo democrático defendidos pela Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), pela UGT e ainda pela Internacional da Educação (IE). Rege-se ainda, segundo o artigo 6º dos seus estatutos, “...pelos princípios da democracia e liberdade sindicais, ficando assegurado aos sindicatos filiados, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas, o direito, à participação livre e activa e à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias.”

De acordo com os seus estatutos a FNE tem como objetivos:

- Defender e reforçar a unidade de todos os trabalhadores da educação, a nível nacional;
- Orientar a sua ação pela defesa dos interesses dos seus filiados, promovendo a educação e criando laços de unidade e solidariedade com os restantes trabalhadores;
- Contribuir para a mudança da sociedade numa sociedade isenta de exploração e opressão, lutando contra as desigualdades de oportunidades e injustiças.

⁷ Alteração dos estatutos aprovados em Conselho geral provisório, realizado em 18 de junho de 2010, publicados no Boletim do Trabalho n.º 29 de 8 de agosto de 2010.

Os órgãos sociais da FNE são definidos no artigo 20º dos seus Estatutos:

- O Congresso – que é o órgão máximo da FNE e é constituído por delegados eleitos, designados e por inerência;
- O Conselho Geral – órgão deliberativo máximo da FNE entre congressos e é constituído por representantes dos sindicatos filiados eleitos e pelos designados;
- A Mesa do Congresso e do Conselho Geral – é composta por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários eleitos, de entre todos os associados dos sindicatos filiados na FNE;
- O Secretariado Nacional – é o órgão executivo e de direção da FNE, composto por elementos eleitos, designados e por inerência, do qual fomos eleitos membros efetivos, no IX Congresso realizado em maio de 2008, mantendo as funções até 22 de outubro de 2010. Presentemente, somos membros eleitos suplentes no X Congresso realizado em 23 e 24 de outubro de 2010.
- A Comissão Disciplinar e Fiscalizadora de Contas – é integrada por sete membros efetivos e sete membros suplentes, oriundos de diferentes sindicatos filiados e eleitos pelo Conselho Geral.

As organizações sindicais desempenham cada vez mais um papel fulcral na defesa, não só dos direitos dos seus associados, como na construção de um projeto de sociedade que integra todos em igualdade, sem exceção.

1.3.1 O Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro

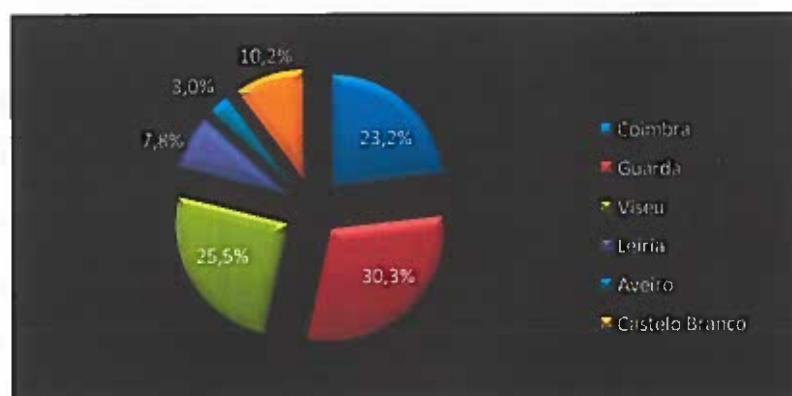
Em 5 de junho de 1992, o Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro (STAAE ZC) iniciou a sua atividade. Os primeiros estatutos foram publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), de 30 de junho de 1992.

Trata-se de uma estrutura sindical que representa os trabalhadores não docentes da Educação, ligados aos estabelecimentos públicos da educação e aos estabelecimentos privados de educação, nomeadamente do ensino particular e cooperativo, Misericórdias e Instituições Particulares de Solidariedade Social. O âmbito geográfico do STAAE ZC compreende os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu. A sua sede está sediada em Coimbra e tem delegações nas outras regiões.

O STAAE ZC manteve-se com esta denominação até ao ano de 2010. No entanto, devido à reestruturação das carreiras na Administração Pública, com a entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o Sindicato sentiu necessidade de alterar a sua designação, passando a denominar-se Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro (STAAE ZC), no V Congresso, que se realizou a 10 dezembro de 2010.

Em dezembro de 2012 o STAAE ZC detinha 2 742 associados distribuídos por seis distritos da Região Centro. O distrito da Guarda apresentava, a esta data, 831 associados, sendo o distrito com maior número de associados (30%), como se pode observar no gráfico 2.

Gráfico 2: N.º Associados do STAAEZC por distrito



Fonte: Dados fornecidos pelo STAAE ZC referentes a dezembro/12.

Como já foi referido, o STAAE ZC encontra-se integrado na FNE, que conjuntamente com os restantes trabalhadores da educação, procura dignificar a atividade profissional, quer no local de trabalho, quer através da negociação coletiva com o Governo. A atuação do STAAE ZC rege-se pela observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se encontram definidos na Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT.

Segundo o artigo 6º dos estatutos, alterados e aprovados no V Congresso, realizado em 10 de dezembro de 2010, e publicados no BTE n.º 2, de 15 de janeiro de 2011, o sindicato tem como principais objetivos:

- a) *A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;*
- b) *O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.*

O sindicato tem como órgãos sociais:

- a) O Congresso – órgão máximo do STAAE ZC;
- b) O Conselho Geral - é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização
- c) A Mesa do Congresso e do Conselho Geral – assegura o bom funcionamento e o expediente das sessões no Congresso e dar publicidade às deliberações Congresso;
- d) A Direção - órgão executivo do STAAE ZC, composto por:
 - Um presidente;
 - Um vice-presidente;
 - Um mínimo de 65 e um máximo de 120 vogais efetivos e pelo menos, 15 suplentes;
- e) A Comissão Disciplinar e Fiscalizadora de Contas - têm acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato.

Durante a sua atividade, o STAAE ZC celebrou alguns acordos de entre os quais destacamos:

- O Regime Jurídico do Pessoal Não Docente em exercício nos Estabelecimentos de Educação e de Ensino Não Superior (Decreto - Lei nº 515/99, de 24 novembro);
- O Regime Estatutário do Pessoal Não Docente dos Estabelecimentos Públicos de Educação Pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário (Decreto - Lei nº 184/2004, de 29 de julho);
- Acordos Coletivos de Trabalho com a União das Misericórdias, Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo, e Instituições Particulares de Solidariedade Social.

1.3.1.1 A Delegação da Guarda

A Delegação da Guarda surgiu, após convite do Presidente do STAAE ZC, e o primeiro Secretariado Distrital da Guarda é constituído no III Congresso, realizado a 30 de novembro, de 2001, tendo sido publicado no BTE n.º 5, de 8 de fevereiro de 2002.

No IV Congresso, de 28 de outubro de 2005 os Secretariados Distritais deixaram de existir. Os dirigentes pertencentes aos extintos Secretariados Distritais passaram a integrar a Direção Alargada do Sindicato.

Neste momento, a Delegação da Guarda dispõe de um dirigente destacado a tempo parcial (69%), para a prossecução dos objetivos do STAAE ZC e desenvolvimento das atividades ligadas ao distrito da Guarda.

A área de intervenção desta associação sindical no distrito da Guarda passa por:

- Uma ação reivindicativa e de dinamização sindical, com contatos diretos com os profissionais de educação, através de visitas semanais aos estabelecimentos de ensino. Estas reuniões têm como principal objetivo o esclarecimento sobre as alterações legais emergentes na Administração Pública;
- Apoiar os sindicalizados no processo de avaliação de desempenho (esclarecimentos e/ou recursos hierárquicos);
- Promover e organizar seminários e formação contínua, tendo como destinatários não só os seus associados, mas a população em geral.

A ação sindical passa, também, por dotar os seus associados e dirigentes de ferramentas para aperfeiçoar as suas competências pessoais e/ou profissionais. O investimento na disponibilização de um leque de formação multidisciplinar tem sido uma preocupação premente.

O STAAE ZC tem uma parceria com o Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP), através do qual, associados e população em geral (desde que preencham os requisitos habilitacionais) podem frequentar ações de formação modelares, melhorando as suas qualificações e/ou competências.

II Recursos Humanos na Administração Pública

2.1 Recursos Humanos Setor Público versus Setor Privado

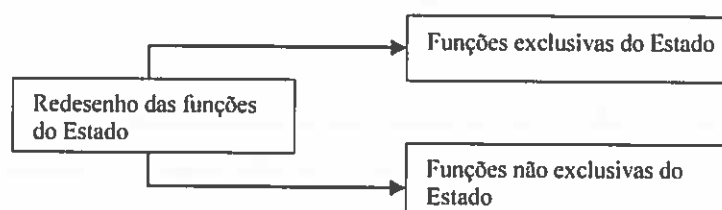
Os Recursos Humanos da Administração Pública em geral e os da Educação em particular estão a ser vítimas duma competitividade interna desenfreada, que muitas vezes não olha a meios para conseguir os seus objetivos, que na maioria das vezes nada tem a ver com os objetivos da organização em que trabalham mas com ambições meramente pessoais.

Durante o contato direto que obtivemos ao longo das nossas visitas às Escolas, tivemos a oportunidade de constatar, o que nos pareceu ser, um descontentamento generalizado por parte dos trabalhadores e dos seus dirigentes em relação às várias políticas governamentais: recrutamento, formação, avaliação de desempenho, comunicação, remuneração e promoção.

Desde os anos oitenta que se encontra na agenda política a reforma da Administração Pública Segundo Carapeto *et al.* (2006:216), estas reformas “*foram marcadas pela aproximação da gestão da função pública à do sector privado...*”, visando a modernização administrativa. A atual política de contenção orçamental aligeirou a tão esperada reestruturação. Não obstante, começa a pôr em causa o Estado social da forma como o conhecemos, passando a ter um papel cada vez mais regulador e menos intervencionista. Assim, o Estado prescinde “*...da maioria das tarefas tipicamente cometidas ao Estado social e dedicar-se a um número cada vez mais reduzido de tarefas, que se reconduzem maioritariamente a actividades de gestão, de controlo e de incentivo...*” (Estorninho, 1996 *in* Carapeto *et al.*, 2006:20).

Neste Estado distinguem-se três tipos de funções: essenciais (que só ao Estado, compete desenvolver); acessórias (que podem ser exercidas por outras entidades, ainda que sob a supervisão do Estado); e, funções inúteis que, como tal, não têm razão de existir (Nunes, 2009).

Figura 1: Nova Estrutura do Estado moderno



Fonte: Nunes, 2009:50

Ainda segundo este autor (2009:50) “... o Estado, e por consequência a Administração Pública, deveria reduzir-se às funções essenciais, o mesmo era dizer que o Estado devia ser um Estado Mínimo e, por consequência, reduzir-se às funções de soberania.”

Assistimos a uma crescente desintervenção Estatal, mesmo em áreas sociais, privilegiando-se cada vez mais as privatizações. A concorrência, a racionalização económica e a relevância dada aos *outputs*, métodos normalmente utilizados na gestão privada, passaram a fazer parte do quotidiano da gestão no setor público (Nunes:2012).

Quadro 1: Algumas Diferenças entre o Sector Público e o Sector Privado

Serviços Públicos	Sector Privado
1. Regulamentação; códigos de conduta	1. Conselho de administração; enquadramento condicionado pelo planeamento da empresa
2. Necessidades provindas da gestão da economia nacional	2. Indicadores de mercado
3. Relativa transparência da administração e da tomada de decisão; ênfase sobre os representantes	3. Relativo secretismo; ênfase sobre a confidencialidade do negócio
4. Público atento; uma base ampla de <i>stakeholders</i> ; impacto de corpos regulamentares e subsidiários	4. Foco primordial nos acionistas e na gestão
5. Múltiplos valores e objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Serviço • Interesse público • Equidade • Profissionalismo • Participação do utente • <i>Trade-offs</i> complexos 	5. Valores e objetivos relativamente restritos
6. Fonte principal de recursos: impostos	6. Fonte principal de recursos; receitas operacionais e empréstimos
7. Ampla responsabilidade	7. Responsabilidade restrita
8. Dar resposta às orientações políticas e aos horizontes (de curto prazo)	8. Não há real sobreposição política nacional/local; menos constrangimentos artificiais em tempo
9. Objetivos sociais primordiais, ex., segurança, saúde, educação...	9. Objetivo primordial: lucro
10. Indicadores de desempenho complexos e discutíveis	10. Sobretudo medidas quantitativas de carácter financeiro
11. Diretivas políticas mais mal definidas: complexidade na implementação dessas políticas	11. Políticas relativamente menos ambíguas

Fonte: Adaptado de Willcocks e Harrow (1992), in Carvalho (2001:64)

O conceito de funcionário público, também se alterou: o modelo de carreira (emprego para a vida) deixou de existir. O Estado alterou, com a aprovação da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a relação jurídica de emprego público existente até então. A relação jurídica passa a

constituir-se por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas. Segundo o artigo 10º da referida Lei, apenas mantiveram a relação jurídica de nomeação, os funcionários com “... *cumprimento ou a execução de atribuições, competências e actividades relativas a: a) Missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes; b) Representação externa do Estado; c) Informações de segurança; d) Investigação criminal; e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional; f) Inspeção.*”

Neste contexto, a Administração Pública começa a substituir o modelo de carreira pelo modelo de emprego. Segundo Rocha (2010:53), o modelo de carreira é caracterizado “... *pele facto de os funcionários públicos serem recrutados para uma determinada carreira...*” já no modelo de emprego “... *os funcionários não são admitidos para uma carreira, mas para um particular trabalho.*”

Para Auer e Demmke (1996) o modelo de emprego caracteriza-se, ao contrário do modelo de carreira, por:

- Inexistência de requisitos habilitacionais para o exercício de determinada carreira;
- Abertura de recrutamento em qualquer altura;
- Regime jurídico de contrato de trabalho;
- Inexistência de modelos de promoção;
- Inexistência de estatuto remuneratório ou de pensões próprio regendo-se por contrato coletivo ou negociação individual.

Atualmente, os trabalhadores na Administração Pública são vistos como uma “gordura” a ser eliminada e não como um “capital” a ser rentabilizado. Com a política atual de contenção de despesas públicas o número de trabalhadores da Administração Pública tem vindo a ser reduzido, sendo que a redução entre 2005 e junho de 2011 foi de -10,3%, como podemos observar no quadro que se segue.

Quadro 2: Emprego na Administração Central: evolução semestral (N.º)

Emprego na administração central: evolução semestral (N.º)									
Ministérios	31 de dezembro 2005	31 de dezembro 2007	30 de Junho 2008	31 de dezembro 2008	30 de Junho 2009	31 de dezembro 2009	30 de Junho 2010	31 de dezembro 2010	30 de Junho 2011 (p.)
Órgãos de Soberania e Entidades Independentes	13.711	14.168	14.074	13.730	13.940	13.656	13.623	13.550	13.405
Presidência do Conselho de Ministros	6.638	4.815	5.062	5.032	4.858	5.008	4.874	4.761	4.726
Ministério da Administração Interna	53.741	50.761	51.659	50.749	50.252	49.934	50.546	49.833	50.132

Min. da Agric, Mar, Ambiente e Orden. do Território	15.805	12.851	12.437	11.813	11.405	11.194	11.209	11.095	10.904
Ministério da Defesa Nacional	49.683	46.421	45.533	44.304	45.317	44.870	45.954	45.313	44.691
Ministério da Educação e Ciência	240.387	235.599	239.268	237.921	237.965	242.827	244.736	238.146	237.571
Ministério da Economia e do Emprego	13.598	11.515	11.408	11.097	11.197	11.112	10.997	10.778	10.574
Ministério das Finanças	16.293	15.569	15.409	15.155	14.991	14.732	14.436	14.000	13.713
Ministério da Justiça	19.741	17.133	16.924	17.004	16.858	16.870	16.958	16.714	16.527
Ministério dos Negócios Estrangeiros	3.084	3.182	3.073	3.205	3.009	3.054	3.474	3.370	3.304
Ministério da Saúde	113.032	100.364	100.720	96.825	95.543	94.099	92.281	90.178	88.231
Ministério da Solidariedade e da Segurança Social	20.616	16.928	16.586	16.282	15.793	15.569	14.896	14.686	14.195
Total	566.329	529.306	532.153	523.117	521.128	522.925	523.984	512.424	507.973
Outros indicadores:									
Taxa de variação em relação ao semestre anterior (%)			0,5	-1,7	-0,4	0,3	0,2	-2,2	-0,9
Taxa de variação em relação ao semestre homólogo (%)				-1,2	-2,1	0	0,5	-2	-3,1
Taxa de variação em relação a 31 de dezembro de 2005 (%)		-6,5	-6	-7,6	-8	-7,7	-7,5	-9,5	-10,3

p - dados provisórios

Fontes: DGAEP - BDAP 2005; SIOE (dados disponíveis em 30-10-2011); DGAEP/OBSEP

Sem aumento e cortes de remunerações e sem oportunidades de progressão na carreira, os trabalhadores da Administração Pública estão cada vez mais desmotivados. Onde é notória esta desmotivação é na procura de formação profissional para aperfeiçoamento das competências, quer profissionais quer académicas.

2.2 A Formação Profissional

A formação é uma das técnicas da Gestão de Recursos Humanos, que visa assegurar uma permanente melhoria da produtividade e da qualidade de vida no trabalho. O principal objetivo da formação para Campos (1992:43) é “...melhorar a performance corrente e futura dos trabalhadores, aumentando através da aprendizagem, as suas capacidades e deficiências de performance; reduzir o grau de desactualização dos trabalhadores; aumentar o empenhamento dos trabalhadores; aumentar a flexibilidade dos trabalhadores e acolher e integrar novos trabalhadores.”

Uma formação adequada contribui para uma melhor satisfação e isso permite que os colaboradores desempenhem as suas funções com maior eficiência.

Num quadro de evolução ampla, de desafios muito fortes, de necessidades sociais complexas, de concorrência agressiva e de utentes/clientes cada vez mais exigentes, o reconhecimento da importância da formação está hoje cada vez mais consciente nos gestores.

A formação de recursos humanos pode ser vista como o empenho em melhorar competências individuais visando alcançar os fins delineados pela organização, no entanto visa também dotar os trabalhadores, enquanto indivíduos, de novos conhecimentos e competências que proporcionarão mudanças de comportamentos e atitudes organizacionais (Lisboa *et al*, 2011).

Para estes autores (2011:312), *“O objectivo da formação é, portanto, promover a modificação de comportamentos num sentido que permita cumprir os objectivos organizacionais de desenvolvimento.”*

Puerta (*in* Pineda *et al*, 2002) afirma que poderíamos classificar a formação pela sua finalidade genérica: para transmitir conhecimentos; para desenvolver habilidades; para gerar atitudes; e com finalidade motivacional.

A formação é a atividade que consiste em preparar ou aperfeiçoar um profissional, podendo, ser inicial, contínua e de aperfeiçoamento. Tem como objetivo formar pessoas em atividades que as motivem, façam sentir-se realizadas profissionalmente e as façam ter um melhor desempenho.

A formação inicial destina-se à obtenção de capacidades necessárias para iniciar o exercício de uma profissão; a formação contínua é a formação destinada aos trabalhadores inseridos numa organização, tendo em vista a adaptação às transformações técnicas ou tecnológicas; a formação de aperfeiçoamento é a que se segue à inicial e serve para complementar conhecimentos, desenvolver capacidades, atitudes e formas de comportamento (Bilhim, 2009).

Assim, as constantes referências à modernização nas diferentes áreas da organização, à crescente qualificação dos colaboradores e à diferenciação das funções, leva obrigatoriamente ao planeamento e implantação de programas de formação destinados a incrementar as aptidões e o desempenho dos colaboradores. Não podemos ainda esquecer que a formação é essencial para a integração de novos colaboradores.

Camara, *et al*. (1997:325) definem formação *“... como um processo, formal ou informal, de aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos com relevância para a actividade no cargo e para o desenvolvimento pessoal e organizacional.”*

Ream (1993:44) salienta que *“... a formação tanto assume na eficiência da empresa, como no contributo para a satisfação individual, numa era de evolução contínua, a formação torna-se indispensável.”*

De acordo com esta autora, as vantagens de uma formação eficaz incluem:

- *“Redução do tempo necessário ao pleno e eficiente desempenho de um cargo e conseqüentemente aumento da produtividade;*
- *Melhoria dos padrões de qualidade e redução da taxa de sinistralidade;*
- *Desenvolvimento de uma força de trabalho competente e flexível, capaz de assumir diferentes tarefas ou funções e enfrentar boa parte das dificuldades que possam surgir;*
- *Ânimo crescente, à medida que o empregado ganha confiança, aumenta os seus ganhos, quando estes dependem directamente do seu desempenho, e se apercebe de que poderá contar com apoio e orientação sempre que surjam alterações de sistemas, métodos e materiais; e*
- *Capacidade de atrair candidatos a empregos mais qualificados e de conservar aqueles que ambicionam progredir.”*

Existem diferentes modalidades formativas em função do formando e do local de realização. A formação pode assumir diversas modalidades: interna (ocorre dentro da organização); no posto de trabalho (forma simples baseada na aprendizagem por observação); fora do posto de trabalho (consiste em formação desenvolvida através de cursos); externa (realizada por agentes externos e fora da organização); e mista (desenvolvida de acordo com as necessidades agrupando mais que uma das modalidades anteriores). (Miguel, *in* Pineda *et al*, 2002:116-117).

Para esta autora *“La selección de una u outra modalidade formativa va venir motivada por los objetivos perseguidos, por los recursos disponibles, por la adecuación de los aprendizajes a las necesidades del negocio, por los costes que conlleva cada opción o por la oferta de formación consultada.”* (Miguel, *in* Pineda *et al*, 2002:117).

Cada uma destas modalidades de formação apresenta vantagens e desvantagens, como se pode observar no quadro que se segue.

Quadro 3: Vantagens e Desvantagens das Modalidades de Formação

	Localização	Vantagens	Desvantagens
Interna	No Posto de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Existe maior sensação de utilidade; - Proporciona aos participantes formação nos processos e políticas da organização; - É mais fácil para a organização, porque o necessário encontra-se no local de trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> - Confunde-se o ambiente de formação e de trabalho, onde os formandos podem ter que desenvolver tarefas laborais; - Requer um plano de formação individual adaptado a cada formando; - O custo pode ser elevado se existir um formador para um formando.

		<ul style="list-style-type: none"> - Maior implicação dos formandos, que ficam mais motivados a comprovar a sua aprendizagem; - As garantias de sucesso são maiores. 	
	<p>Fora do Posto de Trabalho (Presencial e/ou à distância)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os trabalhadores não têm que se deslocar; - Geralmente os custos são menores; - É mais fácil conciliar horários. 	<ul style="list-style-type: none"> - Não há mudança de ambiente; - Não há entrosamento com outros públicos; - Interrupções por urgências laborais; - Falta de meios pedagógicos; - Requer grande rigor no planeamento e desenvolvimento, tanto na formação presencial como à distância.
<p>Externa</p>	<p>Em casa Em Centro de Formação (Presencial e/ou à distância)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afastamento do trabalho habitual; - Possibilidade de combinar a formação e atividades sociais; - Aumento da coesão grupal; - Locais adaptados pedagogicamente; - Possibilidade de partilhas de experiências/conhecimentos entre grupos de outras organizações; - Comodidade do formador; - Clima de estudo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Exige formação em regime contínuo; - Os métodos pedagógicos têm que ser dinâmicos; - O transporte e alojamento podem ser dispendiosos; - Dificuldade em conciliar a formação e o trabalho; - Impressão de estar na escola o que pode levar a rejeição; - Adaptação às exigências do estabelecimento de formação; - Nem sempre responde às expetativas.
<p>Formação Mista</p>	<p>Interna/externa Presencial/à distância</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permite ter uma visão das diferentes possibilidades de formação; - Favorece o surgimento de complementaridade entre formação à distância e presenciais; - Introduce um conceito mais sistemático da formação na organização. 	<ul style="list-style-type: none"> - Requer infraestruturas internas de formação e de recursos; - Custo elevado e de difícil execução.

Fonte: Adaptado de Grappin e Solé e Mirabet *in* Miguel, *in* Pineda *et al*, 2002:118

No que diz respeito à Administração Pública, até 1974, praticamente, não existia formação. Neste período “...o importante era a indocinação das rotinas administrativas, de forma a transformar os funcionários em “estátuas”, isto é, em agentes neutros e frios da aplicação da regra geral ao caso concreto. (Rocha, 2010:178).

Antes de 1974, aquando da elaboração do III Plano de Fomento (1968-1973), já se alertou para as questões de produtividade, condições socioeconómicas dos servidores do Estado, instalação de equipamentos, descentralização e desconcentração de competências, e também, para uma “...persistente acção formativa dos mesmos servidores, tendo em especial atenção o ensino das modernas técnicas administrativas;” (Secretaria - Geral da Assembleia Nacional, Secção II, nº 18 do art.º 3, 1967:503).

Apesar deste alerta, só em 1979, é que surgiu o primeiro centro de formação para a Administração Central - o Instituto Nacional de Administração (INA). Este Instituto é criado na dependência direta do Primeiro-Ministro, com autonomia administrativa, financeira, pedagógica

e científica. O INA foi criado com a missão de contribuir para o aperfeiçoamento e modernização da administração do Estado. (Art.º 2, do Decreto-Lei n.º 160/79, de 30 de maio).

Um ano depois, em 1980 foi criado o Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA). O CEFA nasce sob a tutela do Ministro da Administração Interna, com a missão de contribuir para o aperfeiçoamento e modernização da administração autárquica, através da formação dos seus agentes, da investigação aplicada e da assessoria técnica às autarquias locais (Art. 2º do Decreto-Lei n.º 161/80, de 28 de maio).

Atualmente, a formação profissional é definida no n.º 3 do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, como “...o processo global e permanente através do qual os funcionários e agentes, bem como os candidatos a funcionários sujeitos a um processo de recrutamento e selecção, se preparam para o exercício de uma actividade profissional, através da aquisição e do desenvolvimento de capacidades ou competências, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional.”

Para Carapeto *et al* (2006:230) “A aposta no desenvolvimento das capacidades e competências dos funcionários, em todos os níveis de uma organização pública, é fundamental para introduzir e desenvolver a gestão da qualidade total, tendo subjacente a formação e a aprendizagem permanente das pessoas.”

Segundo o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, a formação profissional na Administração Pública tem os seguintes objetivos:

1. A eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços;
2. Aperfeiçoar o desempenho profissional dos trabalhadores da Administração Pública, estimulando a sua criatividade, a inovação, o espírito de iniciativa, o espírito crítico e a qualidade;
3. Garantir a qualificação dos funcionários para o ingresso, acesso e intercomunicabilidade nas carreiras;
4. Cooperar para a mobilidade dos efetivos da Administração Pública;
5. Contribuir para a realização pessoal e profissional dos trabalhadores da Administração, preparando-os para o desempenho das diversas funções;
6. Completar os conhecimentos técnicos e os fundamentos culturais ministrados pelo sistema educativo.

No que diz respeito ao Ministério da Educação e Ciência, mais concretamente nos Estabelecimentos de Ensino Não Superior, não existem planos de formação, nem gestão de

formação tanto para pessoal docente como para pessoal não docente. Assim, “A formação consiste na obtenção de competências mas da responsabilidade dos trabalhadores.” (Rocha:2010:165).

A Administração Pública portuguesa contém trabalhadores com baixas, ou até muito baixas habilitações, sendo que 28,4% detém apenas o ensino básico (cf. Quadro n.º 4).

Quadro 4: Distribuição dos Trabalhadores da Administração Pública por Carreira e por Habilitação Literária

CARGO / CARREIRA / GRUPO	Ensino básico	Ensino secundário	Ensino superior
Total	28,4	24,2	47,4
Representantes do poder legislativo (a)	0,1%	0,1%	0,3%
Dirigente superior	0,0%	0,0%	0,2%
Dirigente intermédio	0,0%	0,1%	1,4%
Técnico Superior	0,1%	0,3%	8,3%
Assistente técnico/administrativo (b)	3,1%	9,0%	1,4%
Assist. operacional/operário/auxiliar (c)	18,5%	4,1%	0,2%
Informático	0,0%	0,4%	0,3%
Magistrado	0,0%	0,0%	0,6%
Diplomata	0,0%	0,0%	0,1%
Pessoal de Investigação Científica	0,0%	0,0%	0,3%
Docente Ensino Universitário	0,0%	0,0%	2,3%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	0,0%	1,6%
Educ. Infância e Docentes E. Básico/Secundário	0,0%	0,1%	24,5%
Pessoal de Inspeção	0,0%	0,0%	0,2%
Médico	0,0%	0,0%	1,2%
Enfermeiro	0,0%	0,1%	1,4%
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	0,0%	0,0%	0,3%
Técnico Superior de Saúde	0,0%	0,0%	0,1%
Administração Tributária e Aduaneira	0,1%	0,8%	0,7%
Conservador e Notário	0,0%	0,0%	0,1%
Oficial dos Registos e do Notariado	0,1%	0,5%	0,1%
Oficial de Justiça	0,2%	1,0%	0,1%
Forças Armadas	1,9%	2,6%	1,1%
Forças de segurança	3,8%	4,5%	0,5%
Bombeiro	0,2%	0,1%	0,0%
Polícia Municipal (d)	0,1%	0,1%	0,0%

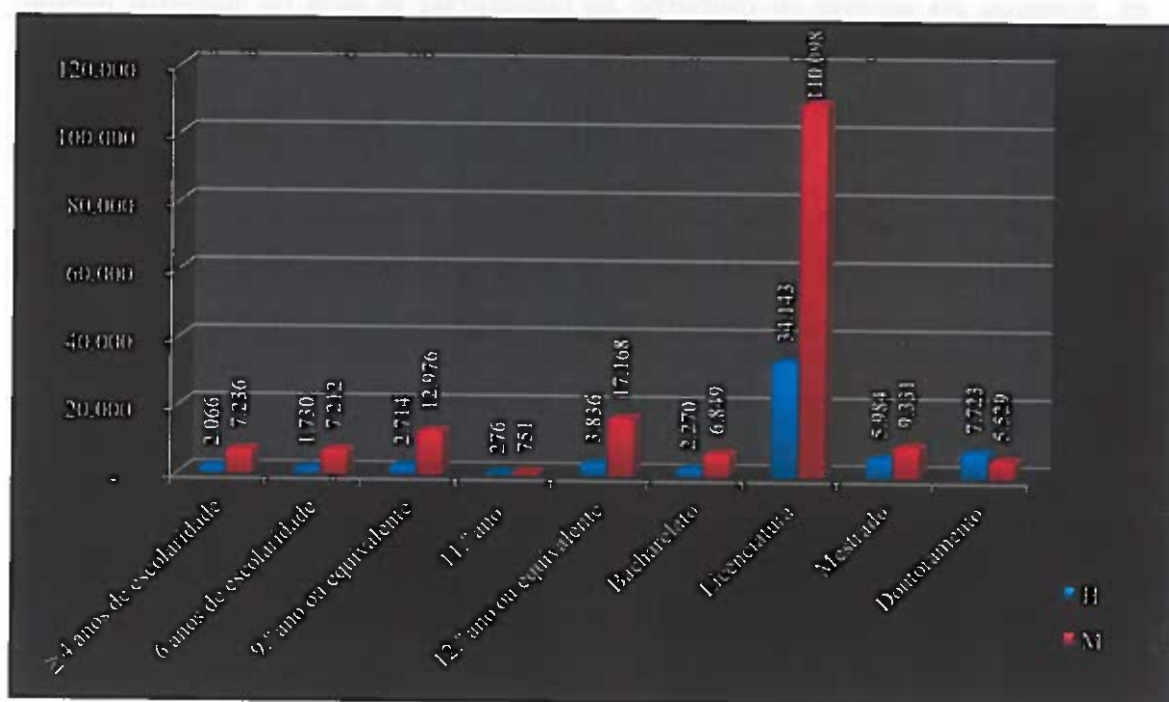
- a) Representantes do Poder Legislativo e Órgãos Executivos;
 b) Inclui pessoal dos serviços externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
 c) Inclui pessoal dos serviços externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros – Operacional, aprendizes e praticantes;
 d) Inclui pessoal da Carreira da PSP integrada na Polícia Municipal.

Fonte: Dados *in* DGAEP - SIOE (dados disponíveis em 31-01-2013); DGAEP/DEEP

O Ministério da Educação e Ciência não é exceção, apesar de também deter o maior número de trabalhadores com habilitações ao nível do ensino superior. Esta diferença de habilitações

ocorre porque temos que ter em conta que este Ministério é composto por pessoal docente e não docente. Nos estabelecimentos de ensino não superior, a carreira não docente, apenas dispõe nos seus quadros de uma carreira de técnico superior: os psicólogos, as outras carreiras existentes são: assistentes operacionais⁸ e assistentes técnicos⁹ (cf. Quadro n.º 4 e Gráfico n.º 3).

Gráfico 3: Distribuição dos Trabalhadores do Ministério da Educação e da Ciência por Habilitação Literária - 30 junho 2011 (p)



p - dados provisórios

Fonte: Dados in SIOE (dados disponíveis em 30-10-2011); DGAEP/OBSEP

Não obstante, as exigências e a pressão para a superação de objetivos são cada vez mais elevadas. Para que um trabalhador obtenha um bom desempenho na realização das suas funções deverá “... adquirir um conjunto de competências genéricas, como a capacidade de absorver novos conhecimentos, a flexibilidade, a autonomia, a liderança, a capacidade para trabalhar em equipa, a rapidez de abordar e resolver problemas e a capacidade de comunicar.” (Rocha, 2010: 163).

Observando esta lacuna e sendo o STAAE ZC um sindicato que representa os trabalhadores não docentes da educação, adotou a missão de, entre outras, dotar os seus associados de meios para poderem aperfeiçoar as suas competências.

⁸ Com habilitação literária mínima a escolaridade obrigatória.

⁹ Com habilitação literária mínima o 12º Ano de Escolaridade.

2.3 Sindicato como Entidade Formadora

A eficácia de uma ação de formação depende, incondicionalmente, da elaboração de um projeto ou plano de formação, dado que uma formação sem qualquer tipo de planeamento “é como um navio sem rumo”.

Ceartil (1993:70-71) afirma que “... o sucesso de um plano de formação está, entre outros factores, associado ao grau de participação da hierarquia da empresa em assegurar, no terreno, as condições materiais e psicológicas para a viabilização do processo pedagógico. Na verdade, a formação não produzirá valor acrescentado significativo se não houver condições organizacionais para a aplicação prática dos saberes adquiridos.”

São três os momentos importantes na realização do planeamento da formação como nos diz Ceartil (1993):

a) Determinação das necessidades de formação:

O primeiro momento do planeamento da formação é sem dúvida o levantamento das necessidades de formação, para conhecer as necessidades reais da organização em termos de formação.

O levantamento das necessidades de formação é uma metodologia de pesquisa que recorre a diversas técnicas de estudo, como seja a auditoria, a entrevista e o questionário. No nosso caso, o método utilizado é o contato direto com os associados, os quais são interpelados sobre a formação que necessitam/desejam frequentar.

No caso de uma organização o recurso às informações provenientes da avaliação de desempenho e às expressas nas descrições analíticas da função, seriam úteis porque permitem de uma forma sistemática articular conteúdos, isto é, sabermos qual o desempenho real e efetivo do trabalhador, por um lado, e por outro qual o desempenho esperado e objetivado, de forma a estabelecer-se o ponto de incidência da ação formativa.

No entanto, como a entidade sindical é externa à organização, não promove formação. Na maioria dos casos¹⁰, em concertação com os desejos das organizações (estabelecimentos de ensino) e as solicitações dos seus associados.

b) Programação das ações de formação:

¹⁰ No concelho da Guarda tivemos uma ação de formação, sobre Gestão de Conflitos, solicitada pelos órgãos de gestão da escola

Deve estruturar-se um plano de formação, que deverá conter: os objetivos da formação, critérios de medida de controlo, conteúdos de formação, suportes pedagógicos, destinatários e orçamento (Bilhim, 2009).

Ao programar ações de formação tenta-se dar resposta a questões como: Para quê formar? Quem formar? Como formar? Quando formar? A programação de ações de formação obriga à articulação de diversos métodos e técnicas com as opções feitas ao nível do planeamento e com as necessidades de formação constatadas.

Faz parte da fase de programação de uma ação de formação:

- Determinar o número de participantes (mínimo de 15 formandos);
- Seleção de candidatos inscritos (preferência a associados do STAAE ZC);
- A organização do currículo da ação não é necessária, tendo em conta que as Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) pertencem ao Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)¹¹;
- A elaboração das normas e regulamentos dos formandos/formadores é efetuada pelo CEFOSAP, respeitando as regras do Fundo Social Europeu, tendo em conta que são ações de formação cofinanciadas pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH);
- A seleção dos formadores é realizada de entre formadores que se auto candidatam, com formação académica para o efeito e detentores de Certificado de Aptidão Profissional (caso não seja docente de carreira).

c) Avaliação das ações de formação:

A formação profissional adquire valor estratégico quando promove, por um lado, a melhoria das competências dos trabalhadores, que irá contribuir para um desempenho mais eficiente. Por outro lado a formação começa, neste momento, a revestir uma outra função – a da reconversão profissional. São cada vez mais os desempregados que procuram o sindicato para receberem formação, com o intuito de alargar e diversificar o seu leque de conhecimentos, na expectativa de poderem exercer uma nova atividade profissional.

O STAAE ZC, através do CEFOSAP, pretende que as ações de formação respondam, simultaneamente, aos desejos dos associados e às necessidades das organizações (escolas) e que

¹¹ “O Catálogo Nacional de Qualificações é um instrumento dinâmico, de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, essenciais para a competitividade e modernização das empresas e do tecido produtivo e para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo”. Art.º 6º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

contribuam em alto grau para a obtenção dos objetivos de ambos: satisfação profissional e *performance* organizacional.

Kirkpatrick (1987, *in* Rocha, 2010) distingue quatro critérios de avaliação:

- Reação (avaliar se os formandos gostaram);
- Aprendizagem (avaliar a aquisição de conhecimentos);
- Comportamento (avaliar as mudanças comportamentais); e
- Resultados (avaliar o desempenho no local de trabalho).

A avaliação da ação formativa baseia-se fundamentalmente, na comparação entre os objetivos da ação de formação e o desempenho posterior dos formandos. Se os conhecimentos, capacidades e atitudes do formando mudaram no sentido previsto pelos objetivos da ação, então podemos dizer que a formação foi um êxito. Mas para se obter o êxito é necessário a sensibilização das chefias e dos trabalhadores para a importância da formação.

O objetivo da formação para Camara, *et al.* (1997:325) "... é maximizar a eficácia e o desenvolvimento organizacional e portanto gerar mais - valias para a organização." Deveria ser considerada "... como um investimento e não como uma despesa ..." (Jean Paul Loup, *cit. in* Peretti, 1997:363). No entanto, as organizações públicas da área da educação, ao nível do ensino não superior, não valorizam a formação desta forma. Não promovem ações de formação e chegam a levantar obstáculos à sua frequência, se realizada em horário laboral. Para colmatar esta dificuldade o STAAE ZC desenvolve as ações de formação em horário pós-laboral.

O processo de formação profissional no CEFOSAP só fica completo com a avaliação. As ações são objeto de avaliação em função dos objetivos previamente traçados e onde podem ser adotados os seguintes instrumentos:

1. Prova de conhecimentos, sempre que se tenha por objetivo aferir o nível de eficácia relativa de cada participante; e/ou
2. Metodologias de dinâmica de grupos, simulações ou métodos de casos, sempre que se pretenda verificarmos o nível de alteração da capacidade dos participantes; e
3. Questionários de avaliação das ações de formação no seu todo, desde a logística, às condições físicas e ao formador.

Para além do processo de avaliação intrínseco às ações de formação e à dinâmica interna do CEFOSAP, a coordenação da formação do STAAEZC – Guarda promoveu um inquérito com o objetivo de avaliar a nossa atuação e possibilitar tirar conclusões sobre eventuais aspetos a melhorar.

No sentido de apurar os resultados da nossa atuação, enquanto entidade promotora de formação, tornou-se imperioso organizar um instrumento de recolha de dados, optámos pela elaboração de um inquérito através de questionário e recorrendo ao Programa SPSS para proceder à análise dos dados.

A utilização de um método de recolha de dados através de inquérito por questionário¹² com centenas de pessoas impede que as respostas individuais sejam tratadas isoladamente. Estes dados só fazem sentido quando tratados de modo quantitativo, isto é, comparando as categorias de respostas e as suas correlações (Quivy *et al.*, 1992).

Para estes autores, são várias as vantagens da aplicação de um questionário enquanto meio de recolha de dados, nomeadamente:

- é uma mais valia quando se pretende conhecer uma população (os seus modos de vida, valores, comportamentos ou opiniões);
- no estudo de um fenómeno social;
- quando é necessário questionar grande número de indivíduos, ou quando se gera um problema de representatividade;
- proporciona a quantificação de uma multiplicidade de dados e de proceder a inúmeras análises de correlação.

Estes foram os motivos decisivos para que a nossa escolha incidisse no questionário, sendo a única técnica de recolha de dados que foi utilizada.

A elaboração de um bom questionário é fundamental para que os dados obtidos sejam fidedignos e relevantes. Neste sentido são vários os autores (Quivy *et al.*, 1992, Hill *et al.*, 2000) que sustentam a ideia da necessidade de testar previamente o questionário antes da sua aplicação. Para garantirmos a exequibilidade do nosso questionário, realizamos um pré-teste que contou com a participação de dez trabalhadores formandos, que evidenciou algumas fraquezas e conduziu a pequenos ajustamentos. A versão final do inquérito foi distribuída, a 15 de março de 2013, eletronicamente a todos os frequentadores das nossas ações de formação desde 2008. A receção das respostas tinha como data limite 31 de março.

O questionário, anónimo, era composto por seis partes. A primeira parte era constituída por um grupo de sete questões, tendo por objetivo a recolha de dados demográficos dos inquiridos. As quatro partes seguintes eram compostas por várias questões, onde foram abordados temas sobre a organização da formação, as condições de logística, os objetivos e aplicabilidade e a avaliação global das ações de formação. A última parte era constituída por uma questão aberta para

¹² Vide apêndice n.º 1

possibilitar aos formandos exprimirem as suas sugestões para melhorias das ações de formação.

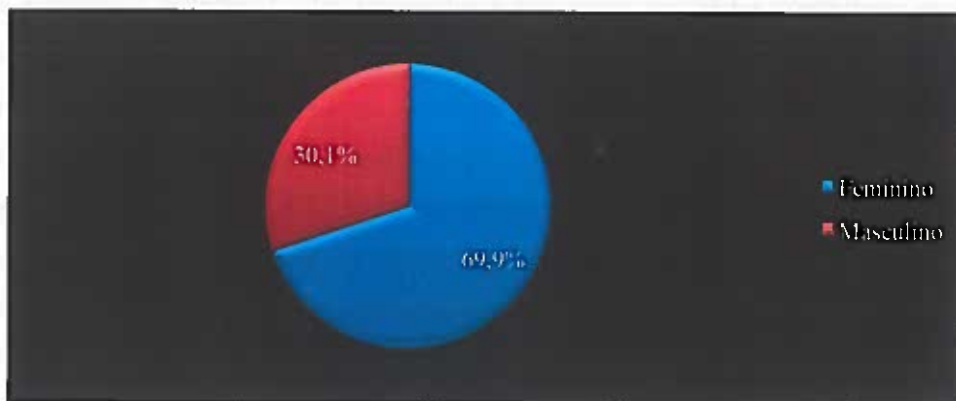
A resposta a cada questão era feita segundo uma escala ordinal tipo Likert, ordenada de um a cinco. Em simultâneo, foi feita uma categorização semântica dos números, clarificando as opções de escolha da escala ordinal. Assim, ao primeiro atribuímos a menção de mau, ao segundo não satisfaz, ao terceiro satisfaz, ao quarto bom e ao quinto muito bom.

2.2.1 Concretização da formação na Guarda

O STAAEYC detinha, a 31 de dezembro de 2012, 322 participantes nas ações de formação. Foi entregue, via correio eletrónico, a todos os formandos, um exemplar do inquérito por questionário, sendo que obtivemos 88 respostas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 27,3%.

No que se refere à caracterização da população podemos indicar que quanto ao género os participantes nas nossas ações de formação encontram-se distribuídos da seguinte forma: 69,9% do género feminino e 30,1% do género masculino, como se pode observar no gráfico nº 4.

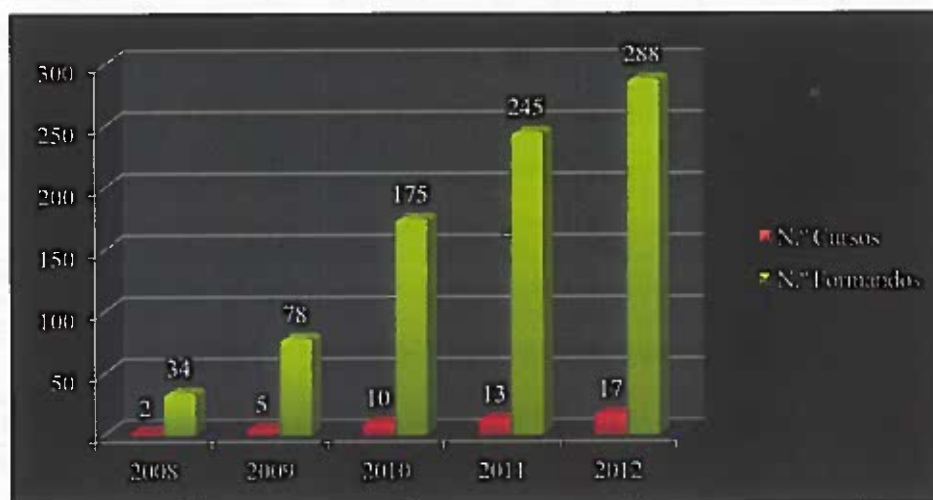
Gráfico 4: Distribuição dos participantes por género



Fonte: Dados STAAEYC

Nos últimos cinco anos (2008 a 2012), foram realizadas no distrito da Guarda 47 acções de formação, nas áreas de: comunicação, contabilidade, gestão de recursos humanos, igualdade de género, informática, legislação, línguas estrangeiras e segurança, higiene e saúde no trabalho; formando um total de 820 formandos, como se pode constatar no gráfico seguinte.

Gráfico 5: Ano/ N.º Cursos e Formandos



Fonte: Dados STAAEZC

Existe uma discrepância entre o número de participantes nas ações de formação (322) e o número de formandos (820), porque existem participantes que frequentaram mais que uma ação. A evolução ao nível de ações de formação realizadas é notória, sendo que de 2008 para 2012 verifica-se um aumento de 750%. O aumento só foi possível através da parceria, já mencionada, com o CEFOSAP, e com muito trabalho e dedicação.

No que concerne à distribuição dos formandos pelos cursos realizados concluímos que o curso com maior número de ações de formação e conseqüentemente maior número de formandos foi “Informática – Folha de cálculo e base de dados” com 12% (96) do total de formandos. O curso com segunda maior afluência foi “Comunicação Interpessoal e Assertividade”, com 10% (80) do total dos formandos. Com 6% dos formandos encontram-se outras áreas importantes como “Contabilidade Pública”, “Direito à Igualdade e à não Discriminação”, “Língua Inglesa - Relações Laborais – Desenvolvimento”, “Processador de texto - funcionalidades avançadas” e “SHST - Identificação, avaliação e prevenção dos riscos de trabalho” (Cf. Quadro n.º 5).

Quadro 5: Relação de formandos por cursos 2008-2012

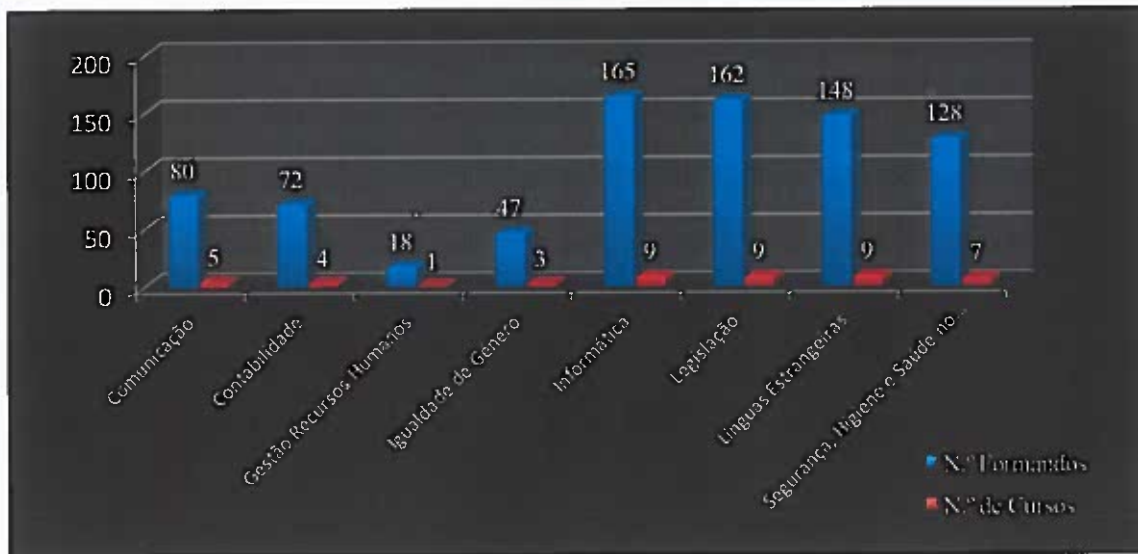
Curso	Ano										Total	
	2008		2009		2010		2011		2012			
Comunicação Interpessoal e Assertividade	0	0,0%	0	0,0%	21	2,6%	18	2,2%	41	5,0%	80	9,8%
Contabilidade Pública	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	36	4,4%	16	2,0%	52	6,3%
Direito à Igualdade e à Não Discriminação	0	0,0%	0	0,0%	18	2,2%	0	0,0%	29	3,5%	47	5,7%
Direito do Trabalho	18	2,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	2,2%

Direito do Trabalho - evolução histórica e situação atual	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	1,8%	19	2,3%	34	4,1%
Ergonomia do Posto de Trabalho	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	38	4,6%	38	4,6%
Folha de Cálculo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	17	2,1%	17	2,1%
Informática - Folha de Cálculo e base de dados	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	61	7,4%	35	4,3%	96	11,7%
Inglês I	16	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	2,0%
Legislação e organização da segurança e saúde no trabalho nas empresas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	2,0%	0	0,0%	16	2,0%
Legislação Fiscal - Impostos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	2,0%	16	2,0%
Legislação Laboral - Contrato de Trabalho/Direitos Individuais	0	0,0%	0	0,0%	21	2,6%	20	2,4%	0	0,0%	41	5,0%
Língua Espanhola - Relações Laborais - Iniciação	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	2,3%	19	2,3%
Língua Inglesa - Relações Laborais - Aprofundamento	0	0,0%	0	0,0%	28	3,4%	0	0,0%	0	0,0%	28	3,4%
Língua Inglesa - Relações Laborais - Desenvolvimento	0	0,0%	11	1,3%	37	4,5%	0	0,0%	0	0,0%	48	5,9%
Língua Inglesa - Relações Laborais - Iniciação	0	0,0%	0	0,0%	17	2,1%	20	2,4%	0	0,0%	37	4,5%
Processador de texto - funcionalidades avançadas	0	0,0%	13	1,6%	15	1,8%	24	2,9%	0	0,0%	52	6,3%
Recursos Humanos processos de recrutamento, selecção e admissão	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	2,2%	18	2,2%
Regime de Contrato de Trabalho em funções públicas	0	0,0%	0	0,0%	18	2,2%	19	2,3%	0	0,0%	37	4,5%
Segurança no Trabalho - Avaliação e controlo de riscos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	2,4%	20	2,4%
Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - Identificação, avaliação e prevenção dos riscos de Trabalho	0	0,0%	17	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	17	2,1%
SHST - Identificação, avaliação e prevenção dos riscos de trabalho	0	0,0%	37	4,5%	0	0,0%	16	2,0%	0	0,0%	53	6,5%
Sistemas de Normalização Contabilística	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	2,4%	20	2,4%
TOTAL	34	4%	78	10%	175	21%	245	30%	288	35%	820	100%

Fonte: Dados STAAEZC

As áreas onde realizámos mais ações de formação foram informática, legislação e línguas estrangeiras, com a realização de 9 ações cada, com um total de 165, 162 e 148 formandos, respetivamente. Tendo em conta as transformações/evoluções constantes, tanto, no campo da novas tecnologias como no da legislação dentro da Administração Pública, a formação nestas áreas continua a ser uma aposta do nosso sindicato. Para além destas, sentiu-se a dificuldade dos profissionais não docentes em estabelecer contato com alunos imigrantes, nesse sentido alargamos o leque, das línguas estrangeiras apostando não só no inglês e espanhol, mas introduzindo, também, o Francês (Cf. Gráfico 6).

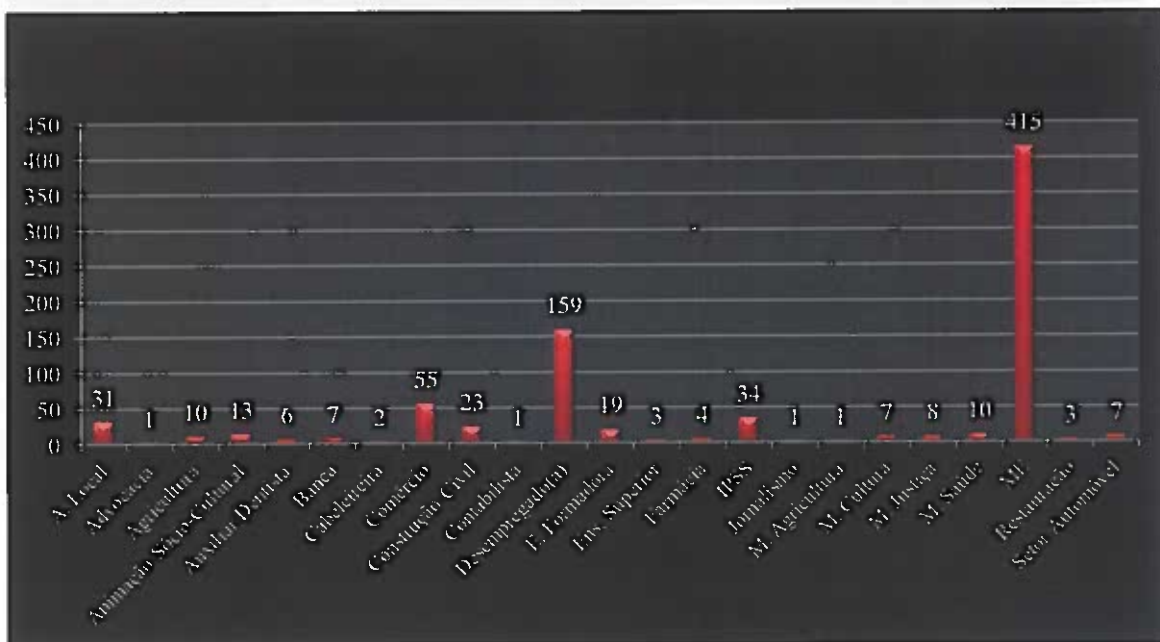
Gráfico 6: Relação de áreas de formação, formandos e ações realizadas



Fonte: Dados STAAEZC

Os participantes nas ações de formação do CEFOSAP em parceria com o sindicato são oriundos dos mais diversos setores de atividade, desde agricultura, comércio, serviços públicos e desempregados (Cf. Gráfico 7).

Gráfico 7: Distribuição dos formandos por entidade empregadora



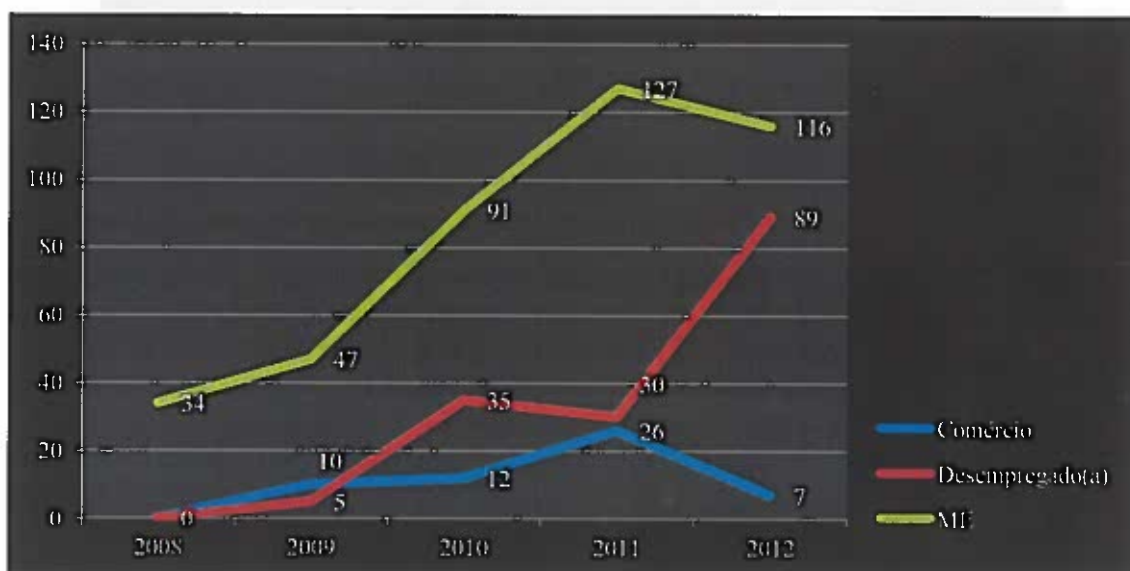
Fonte: Dados STAAEZC

A maioria dos formandos (60%) pertence ao setor público, sendo que 51% (415) são provenientes do ministério da educação. Não obstante, é importante referir que o segundo maior

número de formandos é desempregado/a, com uma percentagem de 19% (159).

A frequência das nossas ações de formação parece ter acompanhado a conjuntura económica atual. Ao fazermos uma análise aos três grupos de formandos com maior representatividade (Ministério da Educação, desempregados e comércio) constatamos que, só em 2012 a frequência dos desempregados representa 56%, do total dos 5 anos. No que concerne aos trabalhadores quer do comércio, quer do Ministério da Educação existe um decréscimo de frequências entre 2011 e 2012, sendo que este decréscimo é mais acentuado no comércio (-35%) do que no Ministério da Educação (-3%) (Cf. Gráfico 8).

Gráfico 8: Evolução da frequência dos formandos do Ministério da Educação, comércio e desempregados



Fonte: Dados STAAEZC

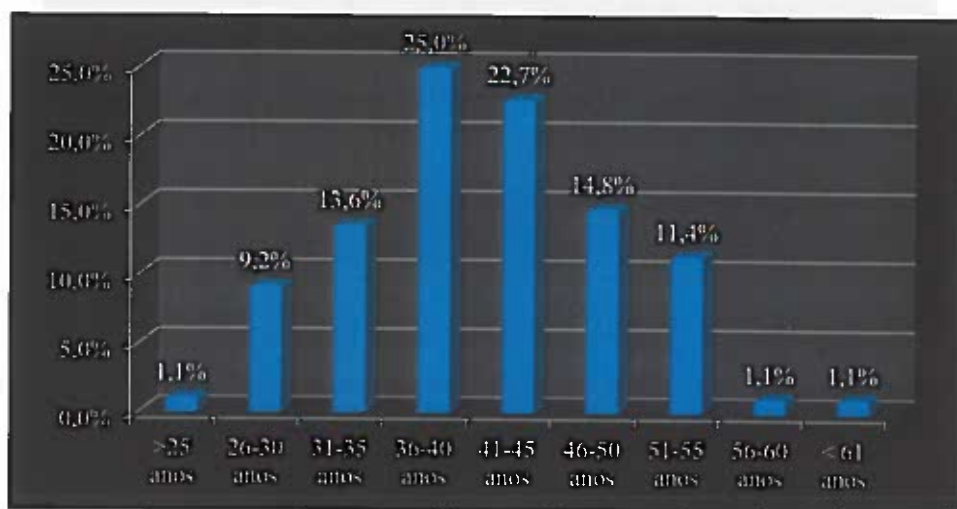
Apesar dos sócios do STAAEZC terem preferência no processo de seleção para frequentarem as ações de formação, por nós ministradas, as candidaturas encontram-se abertas a toda a população em geral. Enquanto que, em 2008 apenas foi ministrada formação a trabalhadores do Ministério da Educação (sócios e não sócios), em 2012 apenas 40% dos formandos pertenciam a este Ministério.

Em nossa opinião e pelas informações recolhidas aquando das visitas aos estabelecimentos de ensino, este decréscimo está relacionado com a desmotivação generalizada dos Trabalhadores da Administração Pública, em virtude do congelamento das progressões das carreiras, com a avaliação de desempenho e congelamento de remunerações.

2.2.2 Análise de dados

Relativamente à distribuição das idades, a maioria (51,1%) tem mais de 40 anos, como podemos verificar no gráfico 9.

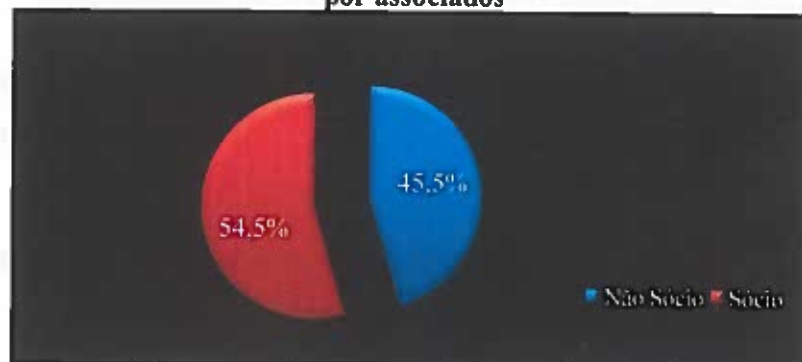
Gráfico 9: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por idade



Fonte: Dados STAAEZC

No que diz respeito, à distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito, a maioria (54,5%) são sócios do STAAEZC (cf. Gráfico 10).

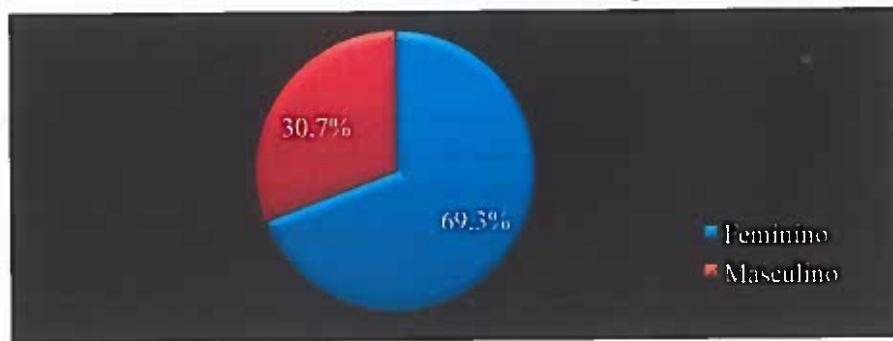
Gráfico 10: Distribuição dos formandos que responderam ao inquérito por questionário por associados



Fonte: Dados STAAEZC

No que concerne à caracterização dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário, a maioria (69,3%) é do género feminino (cf. Gráfico 11).

Gráfico 11: Classificação dos formandos que responderam ao inquérito por questionário por género



Fonte: Dados STAAEZC

Em termos de habilitações literárias verificamos que 45,5,6% dos formandos possui o 12º Ano e que 34,1% detém um curso superior (30,7% licenciatura e 3,4% mestrado) (cf. Quadro 6).

Quadro 6: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por habilitações literárias

Habilitações Literárias	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
2º Complementar	1	1,1
6º Ano	2	2,3
9º Ano	9	10,2
11º Ano	6	6,8
12º Ano	40	45,5
Licenciatura	27	30,7
Mestrado	3	3,4
Total	88	100,0

Fonte: Dados STAAEZC

Dos 88 respondentes ao inquérito por questionário, 19 (21,6%) encontram-se desempregados e 78,4% estão a trabalhar (cf. Quadro 7).

Quadro 7: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por ocupação

Desempregado/a	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Não	69	78,4
Sim	19	21,6
Total	88	100,0

Fonte: Dados STAAEZC

Dos 78,4% que está a trabalhar, 37,7% é assistente operacional, 21,7% é assistente técnico e 4,3% é técnico superior. (cf. Quadro 8).

Quadro 8: Distribuição dos inquiridos que responderam ao inquérito por questionário por profissão

Profissão	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Advogado	1	1,4%
Ajudante Técnica Farmácia	1	1,4%
Assistente Dentária	1	1,4%
Assistente Operacional	26	37,7%
Assistente Técnica	15	21,7%
Bancário	2	2,9%
Coordenadora Pedagógica	1	1,4%
Coordenador Técnico	3	4,3%
Empregada Balcão	1	1,4%
Empregada Limpeza	1	1,4%
Empresária Agrícola	1	1,4%
Encarregado de Pessoal	2	2,9%
Eng ^a Mecânica	1	1,4%
Farmacêutica	1	1,4%
Gestão de Transportes	1	1,4%
Operador de Caixa	2	2,9%
Sapador Municipal	1	1,4%
Sócio-Gerente	1	1,4%
Técnico Comercial Peças	1	1,4%
Técnico Contabilidade	1	1,4%
Técnico Oficial Contas	1	1,4%
Técnico Radiologia	1	1,4%
Técnico Superior	3	4,3%
Total	69	100%

Fonte: Dados STAAEZC

As questões realizadas para tentar avaliar as nossas ações de formação, ocorridas entre 2008 e 2012, face à organização da formação, às condições de logística, objetivos e aplicabilidade e avaliação global tiveram por base uma escala de 1 a 5, sendo 1 “Mau” e 5 “Muito Bom”.

De modo geral, os inquiridos respondentes avaliaram a preparação, realização e aplicação das ações de formação, como “Bom” ou “Muito Bom” à grande maiorias dos itens abordados, como podemos observar no gráfico 12 e quadro 9.

Quadro 9: Distribuição estatística da moda, mediana e quartis das respostas aos fatores de avaliação

		1.1 Apoio técnico - administrativo	1.2 Apoio do coordenador - Guarda	1.3 Organização e competência do STAAEZC	1.4 Qualidade da formação ministrada	1.5 Simpatia nos contactos estabelecidos	1.6 Correção e fiabilidade na informação prestada	2.1 Instalações	2.2 Condições ambientais (luminosidade, climatização etc.)	2.3 Utilização dos recursos didáticos e audiovisuais	2.4 Documentação de apoio	3.1 Retenção de conhecimentos após a formação	3.2 Durabilidade das ações de formação	3.3 Aplicação dos conhecimentos adquiridos no trabalho	4.1 De uma forma global como avalia a formação ministrada pelo CEFOSAP em parceria com o STAAEZC
N	Valid	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Median	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	Mode	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
Perc centil es	25	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	50	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Fonte: Dados STAAEZC

O único fator com avaliação negativa foi a questão - 1.3 “Organização e competência do STAAEZC”, com 4,6% dos respondentes a responderem mau (2,3%) e não satisfaz (2,3%).

Gráfico 12: Respostas aos fatores de avaliação



Fonte: Dados STAAEZC

O fator com a avaliação mais positiva foi o 1.2 “Apoio do coordenador – Guarda”, com 71,6% dos respondentes a considerarem que este apoio é “Muito Bom”. A “Correção e fiabilidade na informação prestada” (questão 1.6), a “Simpatia nos contatos estabelecidos” (questão 1.5), a 2.4 Documentação de apoio (questão 2.4) e a 1.4 “Qualidade da formação ministrada” (questão 1.4) também obtiveram, por parte da maioria dos respondentes, a avaliação de “Muito Bom”, com 63.6%, 61,4%, 55,7% e 53,4%, respetivamente. (cf. Gráfico 12).

Dos 88 respondentes ao inquérito por questionário, apenas 4 indivíduos apontaram sugestões para a melhoria do nosso serviço, que passamos a expor no quadro que segue.

Quadro 10: Sugestões de Melhoria

Questão 5
“Gostaria de ser informada quando existe alterações às datas da formação”.
“Algumas formações, como o caso do Espanhol, deveria ter mais horas”.
“Entrega atempada dos certificados”.
“Entrega dos certificados é muito demorada”.

Fonte: Dados STAAEZC

Analisando as sugestões/críticas, cumpre-nos referir que a emissão dos certificados é da responsabilidade do CEFOSAP e que o número de horas das ações de formação está estabelecido no CNQ. Relativamente à falta de informação reconhecemos que têm havido algumas falhas no aviso atempado aos formandos, falha que estamos a tentar superar.

III Descrição Curricular

3.1 Considerações Gerais

Neste relatório pretende-se sintetizar um percurso profissional que se iniciou aos 22 anos de idade, precedendo o ingresso no Bacharelato em Ciências Administrativas, no Instituto Superior de Administração Comunicação e Empresas no ano de 1990 e da Licenciatura no mesmo curso na Universidade Fernando Pessoa concluída em 1999. A entrada no mercado de trabalho não foi tarefa fácil e a busca por algo mais concretizador culminou com a frequência da Pós - Graduação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, de 2 anos letivos, na Universidade da Beira Interior (UBI), finalizada em 2003 que lhe conferiu o Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho.

A vida profissional acabou repartida por três áreas distintas: assistente operacional, no Ministério da Educação; Formador Profissional, entre outros, no Instituto de Emprego e Formação Profissional; e Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, numa Pequena e Média Empresa (PME).

Não cabe no âmbito deste relatório a descrição minuciosa das funções exercidas, mas reconhece-se quão importantes foram para o crescimento e maturação pessoal; conhecer o enquadramento legal que regula as suas competências e atribuições; as relações com os diferentes órgãos de gestão das escolas; com os alunos/formandos; com colegas/dirigentes sindicais; e com os trabalhadores/cidadãos em geral.

Sucintamente pretende-se identificar as tarefas mais relevantes desenvolvidas enquanto profissional, dirigente sindical e cidadão, bem como as mais-valias obtidas com a experiência profissional adquirida, que marcaram, direta ou indiretamente, o exercício de funções enquanto Coordenador de formação (do sindicato) na Guarda.

3.2 Atividade profissional como Assistente Operacional/Dirigente Sindical

Ingressou na administração pública, mais concretamente no Ministério da Educação, na carreira de assistente operacional em 1999, tendo incorporado a vida sindical dois anos mais tarde.

Foi eleito Dirigente do Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares da Educação da Zona Centro, (STAAEZC), no III Congresso em 30 de novembro de 2001 e em simultâneo assume a Coordenação da Delegação do Distrito da Guarda até à presente data. Exercendo cumulativamente o papel de Coordenador da Formação do Sindicato no Distrito da Guarda desde 2002.

É também desde maio de 2008 membro efetivo do Secretariado Nacional da Federação Nacional de Educação (FNE).

Enquanto dirigente sindical:

- Colabora na elaboração de Objetivos/Metas/Resultados a Docentes que se encontram destacados nas Bibliotecas Autárquicas;
- Integra grupos de trabalho, no âmbito das atividades que o STAAEZC promove na FNE;
- Dá apoio jurídico e efetua reclamações e recursos hierárquicos no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho (SIADAP);
- Promove e participa em Seminários, onde se debatem e explicam os novos diplomas legais, que surgem, com vista a uma maior preparação dos associados, no desempenho das suas tarefas nos seus postos de trabalho;
- Promove semanalmente visitas aos estabelecimentos de ensino para esclarecimentos e debates junto do pessoal não docente, sobre a reforma administrativa em curso e a entrada em vigor de novos diplomas legais;
- Recruta novos associados;
- Realiza protocolos com diversas entidades, onde os associados podem usufruir descontos na utilização desses serviços. Atualmente foram celebrados mais de vinte protocolos assinados, com clínicas médicas dentárias, serviços médicos de radiologia, entidades formadoras, lojas comerciais e serviços de assistência automóvel.
- Coordena a formação realizada na Guarda, desde a fase de levantamento das necessidades, passando pela fase preparação e finalizando com a respetiva avaliação da formação;
- Orador em Seminários sobre o SIADAP e a Lei nº 59, desde o ano de 2008.

3.3 Atividade profissional como Formador

A atividade enquanto formador desenvolve-se essencialmente nas áreas de Higiene e Segurança e Saúde do Trabalho, para a qual a Pós-graduação realizada na UBI é fundamental.

Nas funções de formador recorre-se a diversas estratégias, métodos/técnicas e instrumentos de avaliação por forma a potenciar a aquisição de conhecimentos e competências. Para além de trabalhar a aquisição de conhecimentos, o papel enquanto formador passa por dinamizar o trabalho grupal, de forma a agilizar o desenvolvimento de atitudes e comportamentos apropriados à vivência em sociedade e ao desempenho profissional.

No entanto, a função de formar começa muito antes da formação em sala, pois existe todo um planeamento e organização prévia da formação. Dentro deste trabalho pode destacar-se:

- Desenvolver (se a formação não pertencer ao QNQ) e/ou adaptar conteúdos programáticos;
- Elaborar planos de sessão por forma a planificar a formação;
- Delinear e/ou desenvolver os recursos técnico-pedagógicos a aplicar e preparar os equipamentos a utilizar;
- Adequar e/ou selecionar os instrumentos de avaliação.

O trabalho enquanto formador tem vindo a ser subestimado, não só pela grande oferta de formadores no mercado de trabalho, mas pela própria desvalorização salarial que tem sofrido nos últimos tempos.

Ano de 2012:

- Módulo de “Ambiente, Higiene e Segurança no Trabalho”, Modalidade Vida Ativa, de 25 horas, pelo IEFP-Guarda;
- Perceptor das provas finais do Curso de Técnico/a de Higiene e Segurança do Trabalho de nível IV, pelo IEFP-Guarda;
- UFCD - “Segurança- Avaliação e controle de Riscos Profissionais”, de 25 horas, pelo CEFOSAP;
- Ação de Formação de “Ergonomia do Posto de Trabalho”, de 50 horas, pelo CEFOSAP.
- UFCD – “Higiene e Segurança e Saúde no Trabalho no Sector da Saúde” Nível IV, no Curso Técnico Auxiliar de Saúde na Modalidade Educação e Formação de Adultos (EFA), Nível Secundário, de 50 horas, pelo IEFP-Guarda;
- Ação de Formação de “Ergonomia do Posto de Trabalho”, de 50 horas, pelo CEFOSAP.
- UFCD – “Ambiente, Higiene e Segurança no Trabalho”, na Modalidade de Formação

Contínua, de 25 horas, IEFP-Guarda;

- “Curso de Higiene e Segurança no Sector da Construção Civil”, Ação que decorreu na Freguesia de Sequeiros- Aguiar da Beira, na Modalidade de Formação Contínua, com 50 horas, IEFP- Guarda.
- Módulo de “Fases do Projeto” e “Planificação no Projeto”, do Curso de Técnicos de Higiene e Segurança do Trabalho Nível IV, no total de 75 horas pelo IEFP- Guarda.
- Módulo de “Organização, Higiene e Segurança do Trabalho” do curso de Cabeleireiros Unissexo, com 50 horas, na modalidade EFA, IEFP- Guarda.
- Módulo de “Agentes Físicos”, com 50 horas, do Curso de Técnicos de Higiene e Segurança do Trabalho, Nível IV, pelo IEFP-Guarda.

Ano de 2011:

- Dois cursos modulares de Nível IV nas Áreas de “Metodologias de Avaliação de Riscos Profissionais” e “Organização do Trabalho Gestão das Organizações”, no total de 50 horas, pela Gesto Apreciativo;
- Módulo de “Turismo Seguro” do Curso EFA de Técnicos de Animação Turística, de 50 horas, pelo IEFP Guarda.
- Módulo de “Agentes Químicos e Biológicos” do curso de Técnicos de Higiene e Segurança do Trabalho Nível IV de 25 horas, pelo IEFP- Guarda;
- UFCD “HST- Identificação, Avaliação e Prevenção de Riscos no Trabalho” Nível IV, de 25 horas, pelo CEFOSAP;
- Formação no âmbito do programa “Formação para imersão. Manual de Avaliação do ISS, I, P. Gestão, Qualidade e Técnica da intervenção para Auxiliares” num total de 20 horas, pela I. ZONE;
- UFCD, nível IV. “Organização do Trabalho e Gestão das Organizações” de 25 horas, pela Gesto Apreciativo;
- Curso de “Segurança em Trabalhos em Altura” aos Colaboradores da Empresa Manuel J Gomes, pela Gesto Apreciativo;
- Módulo “Ambiente e Higiene e Segurança no Trabalho” do Curso de Sistemas Solares, Tipologia EFA, tipo S3A, de 25 horas, pelo IEFP- Guarda;
- Curso de “Prevenção de Riscos na Atividade Funerária”, de 50 horas, pela Gesto Apreciativo;
- UFCD, Nível IV, “Metodologias de Avaliação de Riscos Profissionais”, de 25 horas, pela

Gesto Apreciativo;

- Módulo de “Higiene e Segurança do Trabalho” do Curso Educação e Formação de Jovens de Cuidados de Estética do Cabelo, de 30 horas, pelo IEFP-Guarda;
- UFCD “Segurança e Equipamentos”, nível IV, de 25 horas, pela Gesto Apreciativo;
- Curso de “Higiene e Segurança no Trabalho”, no âmbito da Formação contínua dos Funcionários da Câmara Municipal de Pinhel, no total de 21 horas;
- Formador, no Curso de Formação contínua “SIADAP” num total de 16 horas, pela Gesto Apreciativo,
- UFCD “Fundamentos Gerais de Higiene no Trabalho”, de 25 horas, pela Entidade formadora Gesto Apreciativo.

Nos anos de 2009 e 2010

Formador nas áreas de Higiene e Segurança no Trabalho, Ergonomia e SIADAP, com um total de 850 horas ministradas.

Nos anos de 1996 a 2008

De 2003 a 2008 - Formador nas Áreas de HST com mais de 1000 horas, das quais se destaca Formação para Trabalhadores Designados, Técnicos de Segurança Nível III e V, nos domínios de Ergonomia, Higiene laboral e Riscos Profissionais.

De 1996 a Maio de 2003 términos da validade do CAP - formador em Higiene e Segurança no trabalho e qualidade com o total de 520 horas.

3.4 Atividade profissional como Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho

Desde 2011, depois de obtido o certificado de aptidão profissional (CAP) de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, junto da entidade certificadora - Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), atualmente designado por Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que nasceu a colaboração com uma PME.

As atividades desenvolvidas neste âmbito passam por:

Colaborar na definição da política geral da empresa, no que concerne à prevenção de riscos, planeamento e implementação de sistemas de gestão:

- Participar na elaboração de planos de emergência, assegurando a integração dos planos específicos de combate ao sinistro, de evacuação e de primeiros socorros;

Desenvolver processos de avaliação e riscos profissionais:

- Identificar os perigos associados às condições de segurança, aos contaminantes químicos físicos e biológicos e à organização e carga de trabalho.
- Estimar os riscos a partir de metodologias e técnicas adequadas aos perigos detetados;
- Valorar os riscos a partir da comparação dos resultados obtidos na estimativa dos riscos com os critérios de referência previamente estabelecidos;

Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção:

- Implementar e acompanhar a execução das medidas de prevenção e proteção;
- Gerir o aprovisionamento e conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e manutenção da sinalização de segurança;

Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área de segurança e higiene no trabalho.

Participar na organização do trabalho:

- Integrar as medidas de prevenção e de proteção na fase de projeto ou de licenciamento de instalações;
- Participar nas vistorias aos locais de forma a assegurar o cumprimento das medidas de prevenção e de proteção preconizadas;
- Integrar as medidas de prevenção de proteção na conceção de processo de trabalho e na organização dos postos de trabalho.

Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho:

- Conceber o programa de informação sobre a prevenção de riscos profissionais, identificando as necessidades de informação e participando na conceção de conteúdos e suportes de informação;
- Avaliar a eficácia do programa de informação, concebendo e utilizando instrumentos adequados, identificando desvios entre a informação transmitida e as práticas;
- Implementar o programa de formação, ministrando ou acompanhando ações de formação e participando no processo de avaliação dos formandos.

Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e

disponibilizando a necessária informação específica:

- Definir procedimentos de integração da prevenção nos sistemas de informação e nos circuitos de comunicação da empresa;
- Elaborar os instrumentos e suportes de informação específica necessários à integração da prevenção no funcionamento dos diversos setores da empresa.

3.5 Participação em Cursos/Formação de Aperfeiçoamento Profissional

Como já foi referido no segundo capítulo, a formação profissional é muito importante porque visa melhorar o desempenho das funções dos trabalhadores. A aquisição de conhecimentos não só reduz o grau de desatualização como contribui para o aumento do empenho dos trabalhadores.

Seguindo esta linha de pensamento, foram frequentados por autoproposta e em regime pós-laboral os seguintes cursos/ações de formação:

Ano de 2012:

Formação em “Língua Espanhola- Relações Laborais. Iniciação”, com a duração de 50 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Sistema de Normalização Contabilística”, com a duração de 25 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Direito à Igualdade e à não Discriminação”, com a duração de 25 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Legislação e organização da Segurança e Saúde no Trabalho nas Empresas, com a duração de 50 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Informática – folha de cálculo e base de dados”, com a duração de 25 horas pelo CEFOSAP.

Ano de 2011:

Participação no Seminário “Regime de Ferias, Faltas e Licenças”, Pelo STAAEZC.

Formação Contínua de “Segurança e Higiene do Trabalho” (Renovação do CAP de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho), com a duração de 102 horas, pela Gesto Apreciativo.

Formação em “Contabilidade Pública”, com a duração de 25 horas, pelo CEFOSAP.

Participação no Seminário Sobre “SIADAP”, Promovido pelo STAAEZC.

Formação em “Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas”, com a duração de 25 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Comunicação Interpessoal e Assertividade”, com a duração de 25 horas pelo CEFOSAP.

Ano de 2010:

Congresso do STAAEZC com o lema “Investir Nos Não Docentes. É Investir No Futuro da Educação”.

Formação em “Língua Gestual Portuguesa” com a duração de 30 horas, pela Gesto Apreciativo.

Formação em “Língua Inglesa. Relações Laborais - Aprofundamento” com a duração de 50 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “legislação Laboral Contrato de Trabalho/Direitos Individuais”, com a duração de 50 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Língua Inglesa. Relações Laborais - Desenvolvimento” com a duração de 50 horas, pelo CEFOSAP.

Seminário “SIADAP- Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública”.

Ano de 2009:

Formação de “Processador de texto – funcionalidades avançadas”, com 25 horas, pelo CEFOSAP.

Formação em “Língua Inglesa Relações Laborais Iniciação” com 50 horas, pelo CEFOSAP.

Formação de “Direito do Trabalho – Evolução histórica e situação atual”, com 25 horas, pelo CEFOSAP.

Participação no projeto de “Acções de Mobilidade Transfronteiriça em Formação Profissional”, desenvolvido pelas Regiões Norte e Centro de Portugal e Castilla y León, durante os anos 2009/2010, no âmbito do Programa Operativo de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal, na Atividade de Prevenção de Riscos Profissionais.

3.6 Eventos/ Reconhecimentos

Viver em sociedade implica mais do que a participação laboral. É necessário abraçar a cidadania no seu pleno, tanto no que diz respeito aos nossos direitos, mas sobretudo no que implica os nossos deveres.

Com este pressuposto subjacente:

Membro da Direção Política Nacional, em 2011, do Partido Portugal Pro Vida;

Cabeça de lista pelo Partido Portugal Pro Vida, no Círculo Eleitoral do Distrito da Guarda, nas eleições legislativas de 2009 e 2011;

Membro da Mesa da Convenção Nacional, de 2009 a 2011, do Partido Portugal Pro Vida;

Membro dos movimentos pela vida, tendo sido agraciado com a Medalha de Mérito da Real Ordem de Nossa Senhora da Conceição de Vila Viçosa por Dom Duarte, Duque de Bragança, em 2007.

3.7 Frequência do Mestrado em Gestão – Administração Pública

A decisão de apresentar candidatura à frequência do Mestrado em Gestão – Administração Pública, em 2011, prendeu-se com a necessidade de adquirir mais conhecimentos, complementar a formação e aperfeiçoar a vida profissional.

Os conteúdos abordados nas unidades curriculares do Mestrado, e a antecipação de algumas questões, atualmente em discussão, nomeadamente, os cortes salariais, os despedimentos na função pública e o aumento da idade da reforma, traduziram-se no enriquecimento do aluno, capacitando-o para desenvolver as funções que tem a cargo com maior eficácia e eficiência.

Conclusão

O Relatório de Atividade Profissional pretende descrever o percurso profissional do candidato que desempenha várias funções, sendo que a atividade principal é desempenhada no Agrupamento de Escolas da Sé, como assistente operacional, com dispensa parcial (69%) para o exercício de atividade sindical. Exerce ainda, em regime de acumulação de funções públicas com funções privadas enquanto formador e técnico superior de higiene e segurança no trabalho.

Nestes domínios incluem-se, o apoio aos sindicalizados, a coordenação da formação, a formação, o trabalho técnico na higiene e segurança no trabalho mas também as apresentações públicas em contexto profissional e a participação em seminários como comunicador.

O ensejo de dedicar os dois primeiros capítulos ao sindicalismo e à atividade sindical relaciona-se com a necessidade de enquadrar as suas competências na orgânica do STAEZC com reflexos diretos nas áreas de trabalho do candidato.

A formação ocupa um papel transversal em toda a vida profissional, não só por desempenhar o papel de formador, mas por coordenar a formação do STAEZC na Guarda e por implementar programas de formação, ministrando ou acompanhando ações de formação, enquanto técnico superior de higiene e segurança no trabalho.

Deste modo, foi aprofundada a questão da importância da formação dos recursos humanos, onde *“...a par de outros instrumentos, constitui um elemento fundamental de valorização das pessoas...”* (Rei, 2007:73). A aquisição de conhecimentos é primordial no desenvolvimento de novas competências. Estas aprendizagens traduzir-se-ão em comportamentos aprimorados dentro da organização.

Não obstante, o Ministério da Educação, mais concretamente as escolas, ainda têm um longo percurso a percorrer neste âmbito. Sendo organizações veículos de conhecimento, as mesmas deveriam: ser as primeiras a providenciar oportunidades para que os seus trabalhadores frequentassem ações de formação; concertarem com entidades formadoras ações de formação que considerassem prioritárias para os seus trabalhadores; e motivarem os seus trabalhadores para a frequência de formação pertinente à organização.

É nesta lógica de enriquecimento contínuo, que as organizações devem projetar a sua missão, definindo objetivos para a sua persecução, valorizando o seu capital humano, pois só assim serão elas próprias valorizadas.

A atualização do conhecimento é crucial para um bom desempenho profissional. No entanto, o que se constatou foi que muitos profissionais da educação têm baixas qualificações, mas que poderão aumentar estas qualificações, através da frequências de formações certificadas,

podendo não só adquirir conhecimentos, como aumentar as suas habilitações.

Com as atuais políticas governamentais, nomeadamente, ao nível dos cortes na despesa pública, com possíveis despedimentos e aumento da idade da reforma, é indispensável que estes trabalhadores da administração pública atualizem os seus conhecimentos, alarguem os seus horizontes conceptuais e adquiriam novas competências profissionais, para sua própria proteção e para proteção do seu posto de trabalho.

Com efeito, o STAAEZC, enquanto entidade formadora tem tentado proporcionar, não só aos seus associados, mas à população em geral esta oportunidade de aquisição e aprofundamento de conhecimentos.



Bibliografia

- Amaral, D. F. (1994). *Curso de Direito Administrativo* (Vol. 1). (2. Edição, Ed.) Lisboa: Almedina.
- Assembleia Constituinte. (02 de 04 de 1976). *Constituição da República Portuguesa*. Obtido em 12 de 01 de 2013, de <http://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf>
- Assembleia da República. (27 de 02 de 2008). Lei n.º 12/A/2008, de 27 de fevereiro. *Diário da República, I Série*, 1326-(2)-1326-(27).
- Assembleia da República. (07 de 07 de 1977). Lei n.º 45/77. Obtido em 12 de 01 de 2013, de Diário da República Eletrónico: <http://dre.pt/sug/1s/diplomas-lista.asp>
- Auer, A., Demmke, C., & Polet, R. (1996). *Civil Services in The Europe of Fifteen. Current Situation and Prospects*. Maastricht: European Institute of European Administration.
- Bilhim, J. A. (2009). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Brandão, F. d. (2 de novembro de 1850). O Eco dos Operários. *Eco dos Operários*, p. 1.
- Camara, et. al. (1997). *Humanator Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Campos, R. (1992). *A Gestão de Recursos Humanos na Estratégia da Empresa*. Lisboa: Edições I.E.F.P.
- Carapeto, C., & Fonseca, F. (2006). *Administração Pública Modernização, Qualidade e Inovação*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Carvalho, E. R. (2001). *Reengenharia na Administração Pública A Procura de Novos Modelos de Gestão*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Ceitel, M. (1993). *Recursos Humanos, Eis a Questão*. Lisboa: Edições IAPMEI.
- Conselho da Revolução. (30 de 04 de 1975). *Decreto-Lei n.º 215-A*. Obtido em 15 de 01 de 2013, de Diário da República Eletrónico: <http://dre.pt/sug/1s/diplomas-lista.asp>
- Corporações, Ministério das Corporações e Previdência Social - Direcção-Geral do Trabalho e Corporações. (28 de 08 de 1969). *Decreto-Lei n.º 49212*. Obtido em 31 de 12 de 2012, de Diário da República Eletrónico: <http://www.dre.pt/cgi/dr1s.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19691542%20&v02=&v01=2&v03=1900-01-01&v04=3000-12-21&v05=&v06=&v07=&v08=&v09=&v10=&v11='Decreto-Lei'&v12=&v13=&v14=&v15=&sort=0&submit=Pesquisar>

- Fernandes, A. M. (2006). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- FNE. (18 de junho de 2010). Estatutos. *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- Freitas, A. C. (01 de 07 de 1867). *Código Civil Portuguez*. Obtido em 19 de 12 de 2012, de <http://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1664.pdf>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Lefranc, G. (1978). *O Sindicalismo no Mundo*. Sintra: Publicações Europa-América.
- Leitão, E., & Ruivo, B. (1977). *O Sindicalismo no Funcionalismo da I República*. Lisboa: Coleção Seara Nova.
- Leite, J. (1998). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Lisboa, J. C. (2011). *Introdução à Gestão de Organizações*. Porto: Vida Económica - Editorial, SA.
- Martinet, G. (1979). *Sete Sindicalismos*. Póvoa do Varzim: Publicações Europa-América.
- Mendes, J. A. (1981). Para a história do movimento operário em Coimbra. *Análise Social*, pp. 603-614.
- Ministério da Administração Interna. (1980). *Decreto-Lei n.º 161/80, de 28 de maio*. Obtido de Diário da República Eletrónico n.º 123, Série 1: <http://dre.pt/pdf1sdip/1980/05/12300/12151216.pdf>
- Ministério da Educação. (2004). Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho. *Diário da República, Série I-A*, 4898-4914.
- Ministério da Educação. (1999). Decreto-Lei n.º 515/99, de 24 de novembro. *Diário da República, I Série-A*, 8346-8358.
- Ministério da Presidência. (22 de 02 de 1933). *Constituição Política da República Portuguesa*. Obtido em 2012 de 12 de 15, de Diário da República Eletrónico: <http://dre.pt/pdf1sdip/1933/02/04301/02270236.pdf>
- Ministério do Trabalho. (27 de 08 de 1974). *Decreto-Lei n.º 392/74*. Obtido em 04 de 01 de 2013, de Diário da República Eletrónico: <http://dre.pt/sug/1s/diplomas-lista.asp>
- Nunes, L. (2012). *Motivação e Satisfação no Trabalho na Administração Pública: Um Estudo de caso*. Guarda: Projeto Aplicado de Mestrado.
- Nunes, P. (2009). Reforma do emprego público: breves considerações às grandes reformas em curso em Portugal. *Revista Têkhne*, Vol VII, n.º 11, pp. 49-73.

Organização Internacional do Trabalho. (17 de 06 de 1948). *Convenção n.º 87*. Obtido em 12 de 01 de 2013, de http://direitoshumanos.gddc.pt/3_10/IIIPAG3_10_1.htm

Parlamento Europeu. (18 de 12 de 2000). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Obtido em 12 de 01 de 2013, de Jornal Oficial das Comunidades Europeias: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf

Peretti, J. M. (1997). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Sílabo.

Pineda, P. P. (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.

Presidência do Conselho de Ministros. (1998). *Decreto-Lei n.º 50/98. D.R. n.º 59, Série I-A de 1998-03-11*. Obtido de Diário da República Eletrónico n.º 59, Série I-A: <http://dre.pt/pdf1sdip/1998/03/059A00/09440950.pdf>

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Educação e Investigação Científica. (1979). *Decreto-Lei n.º 160/79, de 30 de maio*. Obtido em 17 de 03 de 2013, de Diário da República Eletrónico: <http://dre.pt/pdf1sdip/1979/05/12400/11711172.pdf>

Quivy, R. e. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Ream, B. (1993). *Manual de Práticas Administrativas*. Lisboa: Gradiva.

Rei, C. (janeiro/junho de 2007). Breve digressão teórica sobre as determinantes da produtividade. *Revista da Ciência da Administração*, 01.

Rioux, L. (1972). *Iniciação ao Sindicalismo*. Lisboa: Iniciativas Editoriais.

Rocha, J. A. (2010). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Lisboa: Escolar Editora.

Secretaria-Geral da Assembleia Nacional. (1967). *III Plano de Fomento*. Obtido em 15 de 03 de 2013, de Departamento de Prospectiva e Planeamento e Relações Internacionais: http://www.dpp.pt/pt/base-de-dados/Arquivo-historico/Documents/III%20Plano%20de%20Fomento/ECPP-120-I_0000_Indice.pdf

Sousa, M. J. (1974). *O Sindicalismo em Portugal*. Porto: Edições Afrontamento.

STAAEZC. (15 de 01 de 2011). Estatutos. *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Stoleroff, A. (1988). *Sindicalismo e relações industriais em Portugal*. Obtido em 02 de 01 de 2013, de <http://repositorio-iul.iscte.pt/handle/10071/970>

Vieira, A. (1970). *Para a História do Sindicalismo em Portugal*. Lisboa: Seara Nova.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and

affective experiences. *Human Resource Management Review*, 173–194.

Webgrafia

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. Acedido em dezembro de 2012, em: <http://www.cgtp.pt/>.

Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público. Acedido em janeiro de 2013, em: <http://www.dgap.gov.pt/>

Federação Nacional de Educação. Acedido em janeiro de 2013, em: <http://www.fne.pt/>.

União Geral de Trabalhadores. Acedido em janeiro de 2013, em: <http://www.ugt.pt/site/index.php>

Apêndice I



Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes

e Auxiliares de Educação da Zona Centro

Tel. 239 832 142 | Fax: 239 840 794

Email: staaezguarda@gmail.com | www.staaezcentro.pt

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO REAÇÃO E SATISFAÇÃO

FICHA DO/A FOMANDO/A

Este Inquérito por questionário destina-se a recolher a sua opinião sobre as ações de formação que frequentou entre 2008 e 2012. Trata-se de um questionário anónimo e o seu tratamento será feito de forma confidencial. Enquanto coordenador da formação no distrito da Guarda, agradeço a sua colaboração sincera, porque nos permitirá avallar a nossa atuação e melhorar a intervenção futura.

1. DADOS PESSOAIS

Idade: Sócio/a sim Não Género: Feminino Masculino

N.º de ações frequentadas desde 2008: Desempregado/a: Sim Não

Habilitações Literárias: Profissão:

1. ORGANIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

1- Mau 2- Não Satisfaz 3- Satisfaz 4- Bom 5- Muito Bom

1.1 Apoio técnico-administrativo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.2 Apoio do coordenador - Guarda

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.3 Organização e competência do STAAE/CZ

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.4 Qualidade da formação ministrada

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.5 Simpatia nos contactos estabelecidos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.6 Correção e fiabilidade na informação prestada

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. CONDIÇÕES DE LOGÍSTICA

1- Mau 2- Não Satisfaz 3- Satisfaz 4- Bom 5- Muito Bom

2.1 Instalações

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.2 Condições ambientais (luminosidade, climatização etc.)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.3 Utilização dos recursos didáticos e audiovisuais

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.4 Documentação de apoio

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. OBJETIVOS E APLICABILIDADE

1- Mau 2- Não Satisfaz 3- Satisfaz 4- Bom 5- Muito Bom

3.1 Retenção de conhecimentos após a formação.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.2 Durabilidade das ações de formação.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3.3 Aplicação dos conhecimentos adquiridos no trabalho

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. AVALIAÇÃO GLOBAL DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

1- Mau 2- Não satisfaz 3- Satisfaz 4- Bom 5- Muito bom

4.1 De uma forma global como avalia a formação

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

ministrada pelo CEFO/SAP em parceria com o STAAE/CZ

5. SUGESTÕES DE MELHORIA

Obrigado/a pela sua colaboração.

Assinatura (facultativa): _____ Data: _____

Todas as respostas e sugestões serão tidas em conta, de forma a podermos colher aspectos a rectificar e soluções de melhoria



IPG

Politécnico
da Guarda

Escola Superior
de Tecnologia e Gestão

