



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Escola de Ciências Sociais

Mestrado Sociologia – Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

RELATÓRIO DE ATIVIDADE PROFISSIONAL

**“DA ANÁLISE DE FUNÇÕES À ELABORAÇÃO DE REFERENCIAIS
PROFISSIONAIS”**

Patrícia Semiramis Mateus Branco Lourenço

Orientador: Prof.^ª Doutora Maria Manuel Serrano

.....

Novembro de 2012

Escola de Ciências Sociais

Mestrado Sociologia – Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

RELATÓRIO DE ATIVIDADE PROFISSIONAL

“DA ANÁLISE DE FUNÇÕES À ELABORAÇÃO DE REFERENCIAIS PROFISSIONAIS”

Patrícia Semiramis Mateus Branco Lourenço

Orientador: Prof.^a Doutora Maria Manuel Renga Capelão Serrano

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 1 |
| CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCETUAL | 4 |
| 1. A Análise Sociológica das Profissões..... | 5 |
| 1.1 As Correntes Funcionalistas e Interacionistas..... | 6 |
| 1.2 As Teses de Poder e de Monopólio Profissional..... | 7 |
| 1.3 A Perspetiva Sistémica..... | 10 |
| 1.4 As Especificidades da Sociologia das Profissões em Portugal..... | 11 |
| 2. As Organizações como Espaço Privilegiado de Análise Sociológica das Profissões | 16 |
| 2.1 Organizações e Profissões..... | 16 |
| 2.2 Efeitos Organizacionais na análise das Profissões..... | 17 |
| 2.3 Inovação Organizacional e Competências Associadas | 18 |
| 2.4 Qualificações e Modelos Organizacionais - As competências como Fonte de Competitividade..... | 19 |
| 2.5 Gestão Estratégica de Recursos Humanos..... | 26 |
| | |
| CAPÍTULO II - METODOLOGIA DO RELATÓRIO DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL | 28 |
| | |
| CAPÍTULO III - DESENVOLVIMENTO METODOLÓGICO E TÉCNICO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ADQUIRIDA..... | 32 |
| 1 Análise de Funções enquanto metodologia de estudo das profissões..... | 33 |
| 1.1 Planificação da Análise de Funções..... | 36 |
| 1.2 Técnicas de Recolha de Informação na Análise de Funções..... | 38 |
| 1.3 Etapas das Análise de Funções..... | 44 |
| 1.4 Âmbito de aplicação da Análise de Funções..... | 47 |
| 2 Contributo da Análise de Funções para a identificação de competências..... | 48 |
| 3 Diferentes abordagens ao estudo das profissões: Da lógica das funções à lógica das competências..... | 52 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO IV – ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL..... | 55 |
| 1 Enquadramento: Reforma Profissional e Lei - Quadro do Emprego..... | 56 |
| 2 O Instituto do Emprego e Formação Profissional..... | 58 |
| 3 O Sistema Nacional de Certificação Profissional..... | 60 |
| | |
| CAPÍTULO V – A ANÁLISE DE FUNÇÕES PARA ELABORAÇÃO DE REFERENCIAIS PROFISSIONAIS: APRESENTAÇÃO E APRECIÇÃO CRÍTICA DAS EXPERIÊNCIAS DESENVOLVIDAS E DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS..... | 62 |
| 1 Revisão da Classificação Nacional das Profissões (CNP)..... | 63 |
| 2 Elaboração de Pareceres Técnicos sobre Profissões..... | 66 |
| 3 Estudo dos setores de atividade e elaboração de Referenciais Profissionais..... | 69 |
| | |
| VI - COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO ÂMBITO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL..... | 75 |
| VII - APRECIÇÃO CRÍTICA..... | 77 |
| CONCLUSÃO..... | 80 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 82 |
| ANEXOS..... | 87 |

Anexo A – Curriculum Vitae Detalhado

Anexo B – Comprovativo de Experiência Profissional

Anexo C – Comprovativos de Formação Académica

Anexo D – Comprovativos de Formação Contínua

Anexo E – Comprovativos de Competências Informáticas e Pedagógicas

Anexo F – Comprovativos de Desempenho de Outras Funções Relevantes

Anexo G – Guião de Caracterização Técnica e Organizacional das Empresas

Anexo H – Formulário de Análise de Funções

Anexo I – Guia de Apoio ao Preenchimento do Formulário de Análise de Funções

Anexo J – Formulário Análise Documental

Anexo L – Guião de Entrevista a Peritos

Anexo M – Guião de Entrevista a Associações Patronais

Anexo N – Guião de Entrevista a Associações Profissionais e Sindicais

Anexo O – Guião de Entrevista a Entidades Promotoras de Formação

Anexo P – Organograma do Departamento de Certificação

Anexo Q – Perfil Profissional

Anexo R – Regras de Redação

Anexo S – Perfil Profissional “Técnico de Gás”

AGRADECIMENTOS

Os meus sinceros agradecimentos não poderiam deixar de incluir a Prof.^a Doutora Maria Manuel Renga Capelão Serrano pela disponibilidade demonstrada e acompanhamento ao longo da realização do presente relatório.

Ao IEFP, IP pela aprendizagem e experiência profissional que me permitiu adquirir e colegas de trabalho pela troca de experiências e discussões técnicas e profissionais.

Um especial e sincero agradecimento à minha amiga e companheira de horas boas e más Susana Galhofa que me acompanhou, entre outros, na realização deste Mestrado.

À minha família que me incentivou à realização deste trabalho e me apoiou em todos os momentos.

RESUMO

O presente relatório de experiência profissional, elaborado no âmbito do Mestrado em Sociologia – Variante de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, resulta da experiência profissional adquirida durante doze anos no Instituto de Emprego e Formação Profissional. O relato desta experiência profissional cumpre um duplo objetivo: demonstrar de forma sustentada conhecimentos na área científica da Sociologia, com ênfase na Sociologia das Profissões, bem como evidenciar as competências adquiridas e desenvolvidas no decurso da atividade profissional.

A temática selecionada e a atividade profissional objeto deste relatório foi a “Análise de Funções com vista à Elaboração de Referenciais Profissionais”, decorrente da experiência profissional no Departamento de Certificação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, de 2001 a 2007. Neste período, foram desenvolvidas atividades no âmbito dos Perfis Profissionais, Pareceres Técnicos e Referenciais Profissionais, com o objetivo de proceder à Revisão da Classificação Nacional das Profissões, enquanto referencial nacional sobre esta matéria, ao estudo das profissões e dos setores de atividade e à elaboração de referenciais para a certificação profissional.

A descrição da experiência profissional conducente ao desenvolvimento da atividade selecionada foi alicerçada por procedimentos metodológicos e técnicos inerentes à metodologia de análise de funções. A análise de funções revelou-se um tema central a abordar no enquadramento teórico. No referencial teórico procura-se evidenciar o papel da Sociologia das Profissões, enquanto campo disciplinar autónomo, a análise sociológica das profissões, designadamente a identificação das organizações enquanto espaço privilegiado ao estudo das profissões. Após breve enquadramento histórico da evolução da Sociologia das Profissões, tentámos evidenciar a contribuição das formas de estruturação e organização das empresas enquanto meio privilegiado de análise dos fenómenos profissionais, o desenvolvimento e apresentação dos contributos da metodologia de análise de funções para a identificação de competências, evidenciando diferentes abordagens à prática de análise de funções.

Às competências adquiridas e desenvolvidas, contributo da experiência profissional, apresentamos um conjunto de possibilidades de desenvolvimento de investigação no âmbito da análise dos fenómenos de profissionalização, de monopólio e poder profissional, as quais poderiam constituir-se como objeto de estudos aprofundados, na perspetiva da Sociologia das Profissões.

ABSTRACT

“Function Analysis for the Development of Professional Benchmarks”

This professional experience report, prepared as part of the Master’s degree in Sociology – Human Resources and Sustainable Development option, results from the professional experience acquired during twelve years at the Institute of Employment and Vocational Training. The report of this professional experience serves a dual purpose: to demonstrate in a sustained manner knowledge in the scientific field of Sociology, with emphasis on the Sociology of Professions, as well as highlighting the skills acquired and developed in the course of the professional activity.

The theme selected and the professional activity that formed the subject of this report was “Function Analysis for the Development of Professional Benchmarks”, arising from professional experience in the Certification Department of the Institute of Employment and Vocational Training, 2001 to 2007. During this period, activities were pursued involving Professional Profiles, Technical Reports and Professional Benchmarks in order to undertake a Review of the National Classification of Occupations, as a national benchmark on this issue, studying the sectors of activity and professions with a view to drawing up benchmarks for professional certification.

The description of the professional experience leading to the development of the selected activity was underpinned by methodological and technical procedures inherent in the function analysis methodology. Function analysis proved to be a central issue to be addressed within the theoretical framework. Within the theoretical framework, we have sought to highlight the role of the Sociology of Professions as an autonomous subject area and the sociological analysis of professions, specifically the identification of organizations as structures favourable to the study of professions. After providing a brief historical background of the development of the Sociology of Professions, we have tried to highlight the contribution of the forms of structure and organization of companies as a preferred means of analysing the professional phenomena, the development and presentation of the contributions of the function analysis methodology for the identifying competencies, offering different approaches to the practice of function analysis.

To the skills acquired and developed as a result of the professional experience, we present a range of possibilities for developing research in the analysis of the phenomena

of professionalization, professional monopoly and power, which could become the subject of extensive studies from the perspective of the Sociology of Professions.

INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Experiência Profissional visa demonstrar o desenvolvimento de competências adquiridas transversais à prática profissional e que consubstanciam a aplicação de conhecimentos sociológicos, na área da emergência de processos de profissionalização, da organização do trabalho, pelo desenvolvimento de competências de análise, compreensão e reflexão crítica, de planeamento com o cumprimento de princípios éticos e deontológicos.

A experiência profissional considerada para desenvolvimento, com relevância para a área de especialização do Mestrado em Sociologia, incidiu sobre a metodologia de análise de funções, para elaboração de referenciais profissionais.

A análise de funções constituiu uma metodologia de trabalho integrada no estudo e caracterização das profissões, numa perspetiva sistémica, que permite a identificação de um conjunto das atividades profissionais, bem como das competências mobilizadas para o exercício da profissão. A perspetiva sistémica da análise das profissões permite a caracterização da procura e ajustamento da oferta de competências profissionais, a melhoria contínua dos recursos humanos e o reforço da capacidade competitiva das empresas.

Os descritivos profissionais, obtidos através da análise de funções constituíram elementos indispensáveis à elaboração de perfis profissionais, os quais se definem como referenciais que enunciam as atividades características de uma profissão, traduzem as tarefas exercidas e as competências mobilizadas.

Os trabalhos de elaboração de referenciais profissionais, designadamente enquanto temática a desenvolver e aprofundar no presente Relatório de Experiência Profissional, constituíram a base da certificação individual das qualificações e a regulação da produção dessas qualificações, pelos Sistemas de Educação e Formação Profissional.

A análise sociológica das profissões, enquanto campo disciplinar autónomo, destaca-se pela emergência da compreensão das diversas recomposições sociais, económicas e culturais que são transversais aos contextos de trabalho, na construção social das profissões, como resultado de dinâmicas sociais, de processos de profissionalização, pela autonomia das profissões face às ocupações, bem como pelas recomposições sociais, resultado das tensões provocadas pela disputa e autonomização de conhecimento, enquanto elemento de distinção entre profissões.

O presente documento tem como finalidade a apresentação da temática, a análise crítica fundamentada num quadro teórico, demonstrando as competências adquiridas bem como a aquisição de conhecimentos científicos aprofundados, metodologias e práticas profissionais na área de especialização do Mestrado, que garantam um exercício profissional fundamentado. Finalizando com a reflexão crítica sobre os trabalhos desenvolvidos e perspectivas de desenvolvimento de investigação sociológica sobre as dinâmicas profissionais. Considerando os objetivos definidos, o presente documento está organizado em quatro capítulos.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico- Conceptual: A Análise Sociológica das Profissões e as Organizações enquanto espaço privilegiado de análise consiste na breve análise do enquadramento histórico da emergência do corpo teórico da Sociologia das Profissões. Na apresentação de diferentes perspectivas teóricas destacámos a abordagem sistémica sobre os fenómenos profissionais, por facultar o estudo das profissões ao nível das dinâmicas dos processos de emergência de consolidação das mesmas e dos grupos profissionais. Neste capítulo foi apresentada a contextualização das organizações enquanto espaço privilegiado de análise das profissões, de acordo com a metodologia da análise de funções, considerando que a renovação das organizações, pressupõe processos de formação e de alteração de competências, de conteúdos funcionais, de emergência e consolidação de profissões.

Capítulo II - Desenvolvimento Metodológico e Técnico das Experiências Profissionais Adquiridas, procurou-se apresentar e desenvolver a metodologia de análise de funções, as suas características e objetivos, as técnicas utilizadas e as etapas da metodologia. Este capítulo contempla outras propostas de abordagens ao estudo das profissões, decorrentes das características das empresas, num contexto de mudança rápida em que estas operam, como sejam a sua natureza mais mutável e fluida, em contraponto à natureza relativamente estável da perspectiva da metodologia de análise de funções. Este capítulo possibilitou a identificação e reflexão de perspectivas críticas à metodologia de estudo das profissões utilizada na experiência profissional.

Capítulo III – Enquadramento Institucional, consiste na caracterização da entidade em que se desenvolveu a atividade profissional selecionada para elaboração do presente relatório, tendo como finalidade a apresentação do quadro institucional. Este capítulo apresenta as políticas públicas de formação e de emprego que enformam a atividade e missão do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IP), a apresentação da sua missão e do organograma; as atribuições específicas da unidade orgânica, local de

desenvolvimento da experiência profissional. O Sistema Nacional de Certificação Profissional é enunciado neste capítulo com vista a destacar a finalidade de construção de referenciais profissionais, designadamente perfis profissionais, sendo este o documento técnico que sustenta a certificação profissional, enquanto referencial de competências que definem uma profissão.

Capítulo IV – Apresentação e Apreciação das Experiências Desenvolvidas e das Competências Adquiridas, este capítulo procura incidir sobre a descrição detalhada das tarefas desenvolvidas e dos resultados obtidos, a descrição detalhada dos métodos, técnicas e instrumentos utilizados; a explicitação dos procedimentos adotados para a validação das metodologias e dos instrumentos de trabalho; a descrição das competências adquiridas e desenvolvidas no âmbito do desempenho das atividades.

Finalmente, o Capítulo IV encontra-se organizado de acordo com grupos de atividades, cuja metodologia utilizada é sustentada pela análise de funções. Estas atividades relacionam-se com a Revisão da Classificação Nacional das Profissões/94 (CNP), Elaboração de Pareceres Técnicos sobre profissões e com o estudo dos Setores de Atividade e elaboração de Referenciais Profissionais.

Em anexo ao presente documento constam o *Curriculum Vitae* detalhado, documentos técnicos utilizados, documentos comprovativos da experiência académica e profissional relevante para a temática selecionada para desenvolvimento, nomeadamente trabalhos de carácter científico desenvolvidos e/ou publicados, participações em grupos de trabalho, representações do Ministério da Segurança Social e do Trabalho em Comissões Técnicas (em anexo).

CAPÍTULO I

ENQUADRAMENTO TEÓRICO-CONCETUAL: A ANÁLISE SOCIOLÓGICA

DAS PROFISSÕES E AS ORGANIZAÇÕES ENQUANTO ESPAÇO

PRIVILEGIADO DE ANÁLISE

1 A ANÁLISE SOCIOLÓGICA DAS PROFISSÕES

A análise sociológica das profissões apresenta-se como um campo disciplinar autónomo pelos seus modelos analíticos, bem como pelo resultado de estudos de carácter empírico que trouxeram contributos para a análise das diversas recomposições sociais, económicas e culturais. No presente relatório e considerando as atividades desenvolvidas no âmbito da experiência profissional considerada relevante, destacam-se enquanto objeto de análise aqueles estudos empíricos que analisam as recomposições do domínio profissional.

Como referido por (Gonçalves, 2007: 177) “desde os anos trinta do Século XX que, no quadro da análise sociológica das profissões, se assiste à reconstrução continuada de quadros teóricos - metodológicos sobre o fenómeno profissional.”

Max Weber (1913), cit. em Gonçalves, 2007: 187, efetuou as primeiras considerações sobre as profissões. Weber considera as profissões como uma forma moderna de organização sendo os principais critérios para a definição de profissão, a especialização e a competência específica. De acordo com este autor são diversas as instituições que contribuem para a consolidação das profissões enquanto mecanismos de poder: a instituição universitária enquanto espaço de socialização de saberes e regras profissionais e as associações profissionais que emitem orientações sobre o exercício profissional, através da definição de regulamentos éticos e deontológicos. As associações profissionais desempenham um papel de controlo na definição de tarefas constituintes da profissão, no que concerne aos requisitos de formação, ao reforço da autonomia e poder dos profissionais.

E. Durkheim, cit. em Almeida 2005:117, enuncia que o sistema de organização do trabalho se constitui através de agrupamentos profissionais. Estes estabelecem a “ordem moral” e asseguram a integração e a regulação social pela partilha de valores específicos. Desta forma os processos de evolução das atividades económicas e as formas de organização social das sociedades modernas ocorrem simultaneamente.

Quanto à evolução histórica no Séc. XX, considera-se que a análise sociológica das profissões inicia-se com os contributos da Sociologia Anglo-Americana. A evolução da investigação da análise compreende diferentes períodos históricos.

A primeira fase, entre os anos trinta e cinquenta é marcada pela definição do campo de análise, predomínio das teses funcionalistas e dos contributos dos interacionistas simbólicos.

A segunda fase marca a rutura com as teorias referidas anteriormente e a emergência das teses revisionistas, até final dos anos setenta do século passado.

A terceira fase, situada temporalmente nos anos oitenta, caracteriza-se pela coexistência de vários quadros teóricos - metodológicos, ganhando destaque a análise sistémica das profissões.

Uma quarta fase, em que se destaca a abordagem comparativa dos fenómenos profissionais, bem como o aumento da produção de conhecimento científico na Europa sobre a análise sociológica das profissões.

1.1 AS CORRENTES FUNCIONALISTAS E INTERACIONISTAS

A perspetiva funcionalista das profissões foi o paradigma dominante da disciplina, entre os anos trinta e cinquenta, destacam-se a definição das características das profissões em oposição às que não são passíveis de observação nas ocupações comuns, bem como a produção de esquemas classificatórios de profissões que se distinguem das restantes ocupações e defesa do profissionalismo.

Às profissões foi-lhes conferido “atributos exclusivos como o altruísmo e a orientação vocacional, a posse de conhecimentos científicos e técnicos, complexos e especializados, obtidos após uma longa formação universitária, utilizados de modo racional e não mercantil” (Gonçalves, 2007: 179).

O enfoque dos teóricos funcionalistas ao estudarem as profissões consistia em demonstrar o valor social das mesmas, a partir da análise das funções. A conceção funcionalista entende o conceito de profissão enquanto grupo homogéneo, cujos membros partilham uma identidade, valores, papéis e interesses, salientando as dinâmicas que asseguram a coesão da sociedade e a análise da organização social das profissões.

A perspetiva funcionalista contribui para a identificação e autonomização da análise das profissões, no âmbito da Sociologia, ao identificá-las como objeto de estudo de um campo disciplinar próprio, distinto das ocupações comuns.

A rutura com a teoria funcionalista é realizada pelas pesquisas de interacionistas simbólicos, essencialmente pelos trabalhos de E. Hughes (1958), cit. em Gonçalves,

2007:180, ao conceber a influência das relações humanas na interação social, dos significados particulares que os indivíduos colocam na interação de acordo com a sua interpretação pessoal. A problemática central da Sociologia das Profissões consubstancia-se na análise das práticas dos membros de um grupo ocupacional para o reconhecimento e legitimação social, como titulares monopolistas de uma atividade profissional, alcançando desta forma elevado prestígio e estatuto social.

O interacionismo simbólico apresenta uma visão diferente das dinâmicas sociais, em particular no que concerne à estratificação social associada às profissões e ocupações.

O enfoque de análise sociológica reposiciona-se na interação dos indivíduos e dos grupos e do resultado da dinâmica destes, entendida enquanto jogos de interação social, caracterizados pela conflitualidade e pelo poder de controlar e monopolizar determinadas atividades profissionais. Os estudos empíricos característicos deste período são metodologicamente alicerçados em técnicas de observação participante e de histórias de vida, de acordo com a metodologia etnográfica da Escola de Chicago.

1.2 AS TESES DE PODER E DE MONOPÓLIO PROFISSIONAL

A análise sociológica das profissões é marcada, na década de setenta, por um período de crítica à perspetiva funcionalista. Em paralelo surgem estudos que introduzem ruturas quanto às perspetivas anteriores, desmistificadores das práticas das profissões, da legitimidade das mesmas e distinção entre estes e os contestatários aos privilégios materiais e simbólicos dos profissionais. Este período caracteriza-se por diversas correntes teóricas, com eleição de novas problemáticas e novas interpretações sobre o fenómeno das profissões, ganhando particular destaque as teses de poder e de monopólio profissional, inspiradas em correntes neo-weberianas e neo-marxistas.

Os novos contributos teóricos são “marcados pela conceção Weberiana segundo a qual a ação humana é orientada por uma racionalidade económica entendida como um sentimento subjetivo duma penúria de meios” (Almeida, 2010: 121) sendo a ação dos indivíduos pautada por essa racionalidade económica que os conduz a agir de forma à criação de grupos homogéneos, que se constituem como monopólios de poder com o intuito de maximizar as suas posições sociais.

O tema do poder profissional está patente em Johnson (1972), Larson (1977) e Freidson (1978), cit em Gonçalves, 2007: 181. Em Johnson a análise das profissões centra-se na interpretação das relações de poder que permanecem entre o produtor de serviços

profissionais e o cliente. Esta relação de poder é, em parte, determinada pelo desconhecimento do cliente dos conhecimentos especializados do profissional, desta forma o segundo controla as relações com o primeiro em benefício próprio. Esta relação de poder indicia distância social entre os dois, bem como, de dependência de um sobre o outro, criando-se assim as condições para o predomínio e controlo pelo profissional da relação estabelecida. O profissionalismo reveste-se de uma forma de controlo ocupacional, através do qual é o profissional que determina as necessidades do cliente, ao contrário do estipulado pelas teses funcionalistas. Nestas é o cliente que condiciona as ações dos profissionais, estes satisfazem necessidades impostas por agentes externos à sua atividade.

Ao questionar as virtudes dos paradigmas Funcionalistas e Interacionistas associados ao desenvolvimento do capitalismo surge o debate em torno dos processos de profissionalização, com enfoque na importância atribuída aos mecanismos económicos de controlo dos mercados. “A afirmação das abordagens económicas do fenómeno das profissões, salientando sobretudo os efeitos económicos das práticas monopolistas das associações profissionais, lançou as primeiras dúvidas acerca da bondade do modelo profissional e dos benefícios do profissionalismo” (Rodrigues, 1997:35).

O quadro teórico de Larson (1977), cit. em Almeida, 2010:123, baseia-se na conceção de profissão através da análise do processo histórico, pelo qual um determinado grupo profissional evidencia conquistar o monopólio de um segmento do mercado de profissionais.

A profissionalização ocorre como “um processo de fechamento social pelo qual os grupos procuram maximizar os seus resultados e os seus recursos, limitando o acesso a um círculo restrito de candidatos” (Rodrigues, 1997:55).

O duplo resultado da estratégia dos profissionais tem como objetivo a coesão social do mercado de serviços de um grupo profissional (um conjunto de indivíduos possui o monopólio legal de certas atividades) e o reconhecimento de um saber legítimo que possibilita o exercício profissional e a distinção do grupo, dos que não detêm esse saber. Ao combinar as dinâmicas de reprodução económica com os de reprodução social, este autor introduz uma nova perspectiva ao conjugar profissões a grupos de interesse. Desta forma, os processos de profissionalização surgem como um movimento coletivo com vista à ascensão ou preservação de novas posições económicas bem como um novo estatuto associados a privilégios sociais. O conhecimento detido por esse grupo de profissionais é entendido como forma de ascensão social e económica.

De acordo com (Rodríguez e Guillén, 1992:13) “o conhecimento abstrato configura-se como um eficaz mecanismo para a manutenção de posições sociais de poder e privilégio”. De acordo com esta perspectiva os detentores desse conhecimento abstrato são os que detêm maior poder e privilégios na perspectiva da estratificação social.

De acordo com Freidson, cit. em Rodrigues, 1997:50, “as profissões, enquanto ocupações reconhecidas oficialmente, distinguem-se em virtude da sua posição relativamente elevada nas classificações da força de trabalho. Em parte, deve-se às aspirações ou origens de classe de seus membros, mas ainda mais importante é o tipo de conhecimento e de habilidade vistos como requisitos para o seu trabalho”. O modelo teórico deste autor destaca o poder profissional, pelo monopólio de áreas de saber e atividade. As profissões são entendidas como instituições que se situam nos mercados com vista ao reforço de poder e privilégios económicos.

De acordo com os trabalhos realizados por aquele autor a profissionalização traduz-se num processo pelo qual uma ocupação (ainda que não organizada formalmente) obtém o direito exclusivo e legitimado pelos pares de realizar um determinado tipo de trabalho, o controlo sobre a formação e o acesso, o direito de determinar e avaliar a forma como o trabalho é realizado, para a reinvenção ou afirmação legitimada das suas competências específicas e inintepretáveis pelos outros, da qualidade particular do seu trabalho e dos benefícios que com isso proporcionam à sociedade.

O estatuto das profissões e do profissionalismo surgem como formas de controlo social do trabalho, através das estratégias de aquisição de autonomia face a outras ocupações, ao poder, caracterizando os grupos profissionais pelas suas relações com outros grupos. Gonçalves, (2007:184) “a profissão é uma forma de mercado de trabalho que assenta em três elementos fundamentais que sustentam o seu poder: autonomia técnica por via do controlo da natureza e da forma como é executado o trabalho (neste sentido o profissional é um *expert*); monopólio de uma área de conhecimento especializado e institucionalizado, o qual sustenta essa autonomia; credencialismo (a forma como assume o *gatekeeping*) que permite o acesso à profissão somente dos que detêm credenciais ocupacionais ou institucionais”.

1.3 PERSPECTIVA SISTÊMICA

Esta fase de desenvolvimento teórico, na década de oitenta do século passado, caracteriza-se pela afirmação da perspectiva sistêmica e complexa do fenómeno profissional. Em simultâneo são detalhadas as teses de poder e de monopólio profissional inicialmente estudadas pelos autores já mencionados. O desenvolvimento da perspectiva sistêmica de Andrew Abbott (1988), cit. em Almeida, 2010:124, é a mais recente na elaboração conceptual das profissões, consubstancia-se na formulação de um novo quadro teórico sobre as profissões e os processos de profissionalização nas sociedades capitalistas. A perspectiva de Abbott destaca a natureza do trabalho dos profissionais. Nesta, reside um nível de observação essencial para se entender as atividades e práticas dos profissionais, a forma como são mobilizados os conhecimentos adquiridos pela via académica, bem como as relações de poder com outros grupos profissionais.

A definição da natureza do trabalho, nesta perspectiva, relaciona-se intrinsecamente com as alterações das dinâmicas entre as profissões e as atividades que lhe estão associadas. O autor evidencia a forma como os diferentes profissionais fazem reconhecer as competências que monopolizam, designando este processo por “competência jurisdicional”, considerando o desenvolvimento das profissões segundo os seguintes aspetos: a evolução das relações inter-profissionais; as dinâmicas de cooperação e de competição; a natureza e o conteúdo da atividade profissional e a forma como os grupos monopolizam os saberes; as mudanças produzidas por condicionantes internos - incremento de novos conhecimentos e novas competências - e por condicionantes externos - a evolução tecnológica e as alterações das organizações - que condicionam a emergência e conteúdo das profissões.

As fontes de mudança internas ao grupo profissional consistem nas alterações das atividades desenvolvidas, das competências mobilizadas induzidas pelos diferentes contextos profissionais que os diferentes titulares da mesma profissão possuem. Os contextos profissionais introduzem variações de natureza diversa que poderão ser absorvidas ou desencadear alterações sistêmicas nas profissões e nos grupos profissionais.

As fontes de mudança externas ao grupo profissional, como sejam a evolução tecnológica, irão desencadear diferentes impactos devido ao contexto histórico em que ocorram. De acordo com Almeida (2010:125), de entre as fontes externas de mudança destaca “a evolução tecnológica, o crescimento da burocracia, o novo papel dos mass media, e em particular as mudanças na estrutura do conhecimento profissional, nomeadamente o produzido no meio académico, na medida em que é ele que legitima o exercício profissional clarificando os seus fundamentos e orientando-o para valores culturais mais elevados.”

A visão sistémica da dinâmica profissional coloca a ênfase nos processos complexos de conquista, na sedimentação e defesa das jurisdições, isto é, nas relações pautadas pelos conflitos e pelos procedimentos sociais para a resolução dessa conflitualidade, que transversalmente têm caracterizado o mundo profissional, apesar das contingências históricas, sociais e culturais.

1.4 – AS ESPECIFICIDADES DA SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES EM PORTUGAL

Até à década de oitenta do século passado, a emergência do quadro teórico-metodológico sobre a análise sociológica das profissões centrava-se na produção de conhecimento anglo-americano, quase desconhecido da Europa Ocidental pela inexistência de estudos empíricos sobre os grupos profissionais não circunscritos ao operariado. As investigações dominantes da Europa Continental concentravam-se na classe operária e o trabalho industrial, em parte tributo do quadro teórico Marxista, o que dificultou a emergência de outros temas sobre a Sociologia das Profissões. Durante esta fase de produção de conhecimento, situada nos últimos quinze anos, destaca-se o aumento dos estudos na Europa Continental sobre os fenómenos profissionais e a emergência de novas problemáticas teóricas.

A emergência de novas conceptualizações sobre as profissões na Europa trouxe uma maior abrangência temática diferenciando-se assim, de certa forma, da produção anglo-americana.

Citando (Gonçalves, 2007:189) e tendo como referência autores franceses, profissão integra quatro perspetivas analíticas complementares “profissão como declaração (identidade profissional); profissão como o “metier” (especialização profissional);

“profissão como emprego” (classificação profissional) “profissão como função” (posição profissional no seio de uma organização).”

De acordo com (Dubar, 2009:99) e numa perspetiva sociológica, fundamentada sobre o conceito de profissão, defendem que esta traduz-se na reprodução de formas da organização social da época em que surgem, sobre a forma de execução de atividades de trabalho que são produto de valores historicamente consolidados e que desta forma estruturam os mercados de trabalho.

(Freire, 2004:6) define o conceito de profissão de acordo com vários indicadores “nível de qualificação média ou superior, assente em formação inicial correspondente ou em qualificações informais de longa aprendizagem, diferenciação e especificidade técnica ou científica permitindo algum grau de autonomia profissional e responsabilidades de enquadramento ou coordenação de atividades no domínio em causa; autoidentidade social mínima do grupo em questão; reconhecimento formal pelas entidades públicas administrativas, pelo mercado ou pela prática profissional”.

Pese embora e considerando o debate inicial relativo ao objeto de estudo da Sociologia das Profissões, que atravessa a produção científica (Almeida, 2010:1) “a afirmação da disciplina tem, no entanto sido marcada por uma debilidade decorrente da pluralidade lexical para designar o seu objeto de estudo e da ausência de uma definição clara e consensual entre a comunidade científica desse mesmo objeto” a consensualidade das orientações atuais, tanto europeias como anglo-americanas, sobre o conceito de profissão, adquirem traços comuns. Entre estes identificam-se os seguintes: referência a um campo científico e correspondente posse de conhecimentos e competências dos seus titulares adquiridos, através de formação formal ou informal, autonomia profissional e identificação a grupos homogêneos titulares da mesma profissão.

Um dos principais aspetos a salientar na produção de conhecimento científico considerando como objeto as profissões, decorrentes do desenvolvimento de estudos comparativos entre profissões e entre países, alicerçados nas teses dos interacionistas simbólicos, nas teorias do conflito na Europa Continental é o de que (Gonçalves, 2007: 192) “as profissões são interpretadas como constructos históricos e impossíveis de serem lidas atomizadas sociologicamente dos espaços sociais onde se inserem”.

A investigação sobre a emergência e consolidação das profissões e numa perspetiva sistémica deverá ser desenvolvida considerando os contextos sociais e históricos em que se inserem, as dinâmicas estabelecidas entre estas e a evolução das sociedades e dos

valores sociais, dos mercados de trabalho, da disseminação de áreas específicas do conhecimento pela formação, via académica ou profissional.

É consensual a existência de dois padrões de desenvolvimento da Sociologia das Profissões enquanto contributo para a compreensão das formas de estruturação social, ao questionar os processos através dos quais diferentes grupos profissionais procuram conquistar ou manter um determinado estatuto social.

A tradição Anglo-americana, em que as profissões mais tradicionais, como médicos, arquitetos e professores, se sedimentaram com forte autonomia, controladas pelo mercado, consolidadas através de associações profissionais que as regulam e o modelo europeu alicerçado na dependência entre Profissões e Estado existindo fortes relações de interligação entre estes, na legitimação das Profissões e da representação institucional do Estado.

Na Europa, as questões da concorrência e regulação das profissões têm adquirido uma importância crescente, na discussão económica e política, que se concretiza em novas formas de regulação, que vão no sentido de retirar os privilégios das profissões nos mercados de trabalho. De acordo com (Gonçalves, 2007:204) “Na União Europeia estamos perante um modelo anti regulador que é transnacional e que se pretende que seja uniformemente aplicado a todos os Estados Membros”. Esta perspectiva insere-se na concretização de uma Europa assente no conhecimento e constituiu um eixo central do Conselho Europeu de Lisboa de 2000.

A Estratégia de Lisboa veio evidenciar a preocupação com os desafios da globalização e do desenvolvimento da sociedade do conhecimento, preconizando a transição da sociedade industrial, baseada na produção em massa, para a sociedade onde a informação e o conhecimento se transformaram em recurso estratégico. Destacam-se a inovação e o capital humano, no domínio da Qualificação, Emprego e Coesão Social: o Reforço da Educação e Qualificação, a adaptação dos sistemas de educação e formação às necessidades de criação e consolidação de novas competências; a promoção da criação de emprego; a gestão de processos de reestruturação e deslocalização empresarial; a promoção da flexibilidade com segurança no emprego; a modernização do sistema de proteção social; o desenvolvimento do carácter inclusivo do mercado de trabalho promovendo a igualdade de oportunidades.

A análise sociológica das profissões surge com a autonomização do campo disciplinar da Sociologia do Trabalho. A abordagem a esta análise efetua-se num quadro mais vasto dos paradigmas que constituem a análise sociológica do trabalho e do emprego.

De acordo com (Freire, 1995:10) “A Sociologia do Trabalho foi num primeiro momento uma sociologia industrial que tinha no âmago da sua análise a situação de trabalho fabril e os comportamentos sociais dos operários dos países em vias de industrialização”. Apesar da discussão teórica sobre o campo disciplinar, os conceitos de profissão e emprego ganharam destaque nos estudos efetuados.

Segundo (Almeida, 2005: 48) existe um relativo consenso quanto ao campo de análise da Sociologia do Trabalho acerca “da multiplicidade de objetos que a disciplina tem vindo a analisar - por exemplo, as situações de trabalho, as relações entre as exigências técnicas, a organização do trabalho e as qualificações e as competências, ou os efeitos da forma de estruturação da empresa sobre a vida quotidiana do trabalho no escritório e a eficácia do trabalho entre outras - bem como acerca da consolidação nominalista e teórica de outros ramos e disciplinas afins.”

A Sociologia das Profissões é alicerçada sobretudo no conceito de trabalho (Freire, 1995:11) “é sobretudo a importância incontornável do fenómeno trabalho, isto é, da atividade humana que assegura a subsistência e reprodução da vida social e material, mesmo se, nas representações que dela fazem os indivíduos, o seu lugar e valor têm sofrido modificações, parecendo perder hoje a função de princípio organizador central da vida em sociedade, que se lhe reconhecia algum tempo atrás”.

De entre os fatores explicativos do destaque das profissões no seio da Sociologia do Trabalho encontram-se os seguintes: a difusão de trabalhos sociológicos sobre as profissões, a inserção das profissões nos mercados de trabalho bem como a reconfiguração da função social e económica das mesmas; a emergência de novas formas de emprego, mais flexíveis e precárias. Os trabalhos que mostram as características das análises sociológicas das profissões consistem em trabalhos cujo objeto centra-se em torno da emergência e consolidação de determinados grupos profissionais bem como a identificação do contexto histórico, político e económico que definem esses processos.

De acordo com (Nóvoa, 2007:1) e sobre a profissão de professor, este autor defende que o desenvolvimento profissional deverá alicerçar-se em formas de organização das profissões, pela partilha de valores “É preciso promover novos modelos de organização da profissão. Grande parte dos discursos torna-se irrealizável se a profissão continuar marcada por fortes tradições individualistas ou por rígidas regulações externas, designadamente burocráticas, que se têm acentuado nos últimos anos.”

Outras abordagens têm destacado a forma como os processos de profissionalização ocorreram, analisando o relacionamento com instituições, como o Estado, com os sistemas de ensino, pela atuação das associações profissionais que politicamente representam esses grupos profissionais. Em comum estes estudos assumem como determinante a importância de um corpo de conhecimentos específicos, científico e técnico, a existência de um sistema de ensino e de instituições constituídas formalmente que difundem práticas profissionais para consolidação da legitimação de um grupo profissional autónomo e coeso.

Mais recentemente ganharam relevância os movimentos profissionais associativos, segundo (Freire, 2011:1) “o conceito de profissionalização associativa (...) inclui uma maior burocratização e formalização de procedimentos organizacionais suscetíveis de produzir tecnicidade, isenção e rigor” – por vezes suscitados a partir do próprio Estado regulador. Gera-se assim uma duplicidade ou mesmo duplicação de valores e de estruturas, que eu já procurei caracterizar com a imagem de uma dupla pirâmide, uma democrática e eletiva, outra invertida e empresarial.”

Os estudos realizados destacam a procura das associações profissionais de um maior reconhecimento por parte do Estado, das atividades dos grupos profissionais que representam, de forma a monopolizar os respetivos mercados profissionais (Freire, 2011:2) “as associações profissionais no nosso país põem em evidência a atração que constituía para velhas e novas atividades profissionais o modelo da associação pública, isto é, aquela a quem o Estado confia a prossecução de um “bem público” (a qualidade da saúde da população, a certificação contabilística, etc.) e com base nisso lhe outorga um monopólio do exercício da atividade mais ou menos bem guardado, ao mesmo tempo que lhe garante a auto-organização típica das associações de direito privado.”

As mudanças organizacionais e tecnológicas potenciam a expansão da análise sociológica das profissões bem como contribuem para a explicação das dinâmicas da natureza das profissões, dos fenómenos de profissionalização.

2 - AS ORGANIZAÇÕES COMO ESPAÇO PRIVILEGIADO DE ANÁLISE SOCIOLÓGICA DAS PROFISSÕES

2.1 - ORGANIZAÇÕES E PROFISSÕES

O desenvolvimento da análise sociológica das profissões apresentada nos pontos anteriores articula-se com a importância que as organizações adquirem enquanto espaço determinante na análise dos processos de emergência e consolidação das profissões e da profissionalização das sociedades. As organizações enquanto espaço social são entendidas como unidades fundamentais na análise dos fenômenos de profissionalização, bem como espaço de desenvolvimento da ação coletiva.

Citando (Rodrigues e Guillén, 1992:10) “as organizações coordenam as ações das pessoas na procura de objetivos demasiado amplos para poderem ser alcançados individualmente”. Quando os grupos de interesses atuam coletivamente fazem-no através de organizações existentes. As lutas de poder e de controlo, nas sociedades contemporâneas pressupõem dinâmicas de relações tensas entre as várias organizações públicas ou privadas, na tentativa de manutenção de privilégios e de poder.

As organizações segundo (Rodriguez e Guillén, 1992:10) desempenham “papéis cruciais na sociedade moderna, a velocidade e direção das mudanças sociais depende das dinâmicas das organizações. Em concreto, a habilidade da sociedade no seu conjunto para responder a mudanças, depende do tipo de resposta das organizações que a constituem”.

Os processos de profissionalização desenvolvem-se em organizações como empresas ou instituições públicas, encontrando nestas um espaço de ação coletiva favorável para emergência e consolidação. Os contributos de Dubar também evidenciam a construção de identidades sociais e profissionais, por referência aos lugares sociais das relações concretas, isto é nos contextos de trabalho, minimizando os efeitos do reconhecimento do papel dos grupos profissionais para a construção da identidade profissional. Citando (Lopes, 2005:86) “As identidades profissionais são definidas como identidades sociais onde os saberes profissionais, constituindo um verdadeiro universo simbólico, assumem particular relevância nas lógicas de reconhecimento.” Acresce ainda mencionar que a produção de identidades profissionais decorre do efeito combinado das relações que se estabelecem dos modelos organizacionais adotados pelas empresas, da articulação do sistema ensino - formação e dos sistemas de relações coletivas de trabalho.

2.2 - EFEITOS ORGANIZACIONAIS NA ANÁLISE DAS PROFISSÕES

A renovação das organizações pressupõe processos de formação/alteração de competências, do conteúdo funcional, de emergência e consolidação das profissões. No contexto atual, verifica-se a alteração de paradigmas de produção em massa de produtos e serviços, padronizados em organizações com estruturas rígidas, para sistemas produtivos assentes em diversidade, flexibilidade, inovação e cooperação.

Em termos organizacionais e considerando a sustentabilidade da competitividade das empresas, a renovação organizacional é entendida como um meio facilitador, num contexto concorrencial em constante a mudança.

A renovação organizacional tem sido objeto de preocupação política e de análise técnica, de acordo com (Comissão Europeia, 1997:1) “a oportunidade de melhorar o emprego e a competitividade através de uma melhor organização do trabalho assente na excelência de competências e de qualidade e no primado da confiança”.

As organizações devem apresentar um conjunto de características de forma a uma melhor eficiência e eficácia económica, tais como hierarquias mais planas, estruturas tendencialmente horizontais, autonomia e responsabilidade dos profissionais, desenvolvimento de competências transversais, designadamente capacidade de adaptação à mudança, relações laborais assentes em confiança, trabalho em equipa e maior envolvimento e participação dos trabalhadores.

A renovação das organizações está intrinsecamente ligada a novas formas de trabalho, que decorrem de inovação tecnológica. A sociedade (Kovács, 2006:42) “centra-se na produção de bens e serviços intensivos em alta tecnologia e em conhecimento/informação no seio de redes organizacionais caracterizadas pela flexibilidade, pelas relações de cooperação e pelas parcerias”.

A inércia organizacional assume-se como entropia aos efeitos virtuosos da inovação tecnológica. A este respeito Petit e Soete (2001:35) consideram ser a “inércia no domínio organizacional um dos grandes responsáveis pelo abrandamento dos ganhos de produtividade que, muitas vezes, tem acompanhado a introdução das novas tecnologias, muito especialmente das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).”

As opções tomadas na gestão das competências e dos recursos humanos podem contribuir favoravelmente para as potencialidades das tecnologias de informação. De

entre as que contribuem para a integração tecnológica, destacam-se as orientações propostas por Rodrigues, (1995:128): “a descentralização da execução associada a uma recentralização estratégica; uma maior integração vertical com encurtamento das linhas hierárquicas; a adoção de formas de organização propiciando uma gestão participativa; a passagem da noção de tarefa à noção de função como princípio e divisão do trabalho e organização no trabalho, com a conseqüente alteração do conteúdo do trabalho em variedade e autonomia; uma maior integração e cooperação interfuncional no interior da empresa, para resolver problemas.”

As dificuldades das organizações surgem quando não é promovida a inovação organizacional indispensável ao enquadramento mais eficiente de inovação tecnológica, fenómeno que se relaciona com as condições de aprendizagem organizacional. A inovação organizacional, impulsionada pela competitividade, introduz alterações quanto à forma de organização das atividades, das relações laborais, impõe respostas em tempo real, a descentralização de decisões e resultados, como conseqüência o investimento e formação e em organização do trabalho será tendencialmente maior (Serrano e Neto, 2011).

2.3 - INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS

Inovação poderá ser definida como um conjunto de processos estratégicos relacionados ao desenvolvimento e renovação dos produtos, processos, serviços, modelos de gestão e de negócios que a organização oferece ao mercado, e as maneiras como o faz, de forma a obter vantagem competitiva.

A inovação está diretamente relacionada com o reforço da competitividade das empresas. Nesta perspectiva a inovação consiste em (Sousa, 2005:155) “criar e introduzir nos mercados novos produtos e em desenvolver novos processos que confirmam à empresa uma posição de superioridade face aos seus rivais”. Considera-se, que não é possível equacionar inovação sem o conhecimento, as competências e a experiência necessários para criar novos processos, produtos e serviços. A proposta de projeto de trabalho a realizar, de acordo com estudos já realizados sobre este tema, desenvolve-se alicerçado no referencial teórico cujo princípio reside na premissa de que o processo de geração e utilização de competências está intimamente associado ao processo de inovação e à competitividade das empresas.

O resultado dos processos de inovação deverá traduzir-se num de cinco tipos de iniciativas: um novo produto ou serviço, um novo processo organizacional, um novo processo de gestão organizacional, uma nova abordagem de *marketing* ou comercialização e um novo modelo de negócios, ou ainda, a melhoria destes considerando que agregam um valor significativo tangível para um indivíduo, um grupo, uma organização, um mercado, ou mesmo, para a sociedade como um todo.

2.4 - QUALIFICAÇÕES E MODELOS ORGANIZACIONAIS – AS COMPETÊNCIAS COMO FONTE DE COMPETITIVIDADE

A produção de serviços é cada vez mais intensiva em conhecimento. O crescimento de empresas e indústrias inovadoras e competitivas depende, cada vez de forma mais intensa, da criação e desenvolvimento de competências tecnológicas e de inovação. Neste contexto ganha particular destaque o interesse pelas competências estratégicas, a gestão do conhecimento, a aprendizagem organizacional e a gestão da inovação.

As organizações incorporam conhecimento específico que muitas vezes é difícil de duplicar noutras organizações, e mesmo nessa mesma organização, como seja a capacidade específica que a organização desenvolveu para resolução de determinado problema.

O conhecimento organizacional usualmente designado por “competência organizacional” encontra-se, em grande medida, armazenado em procedimentos operativos, em rotinas específicas à organização. As competências organizacionais são muitas vezes entendidas como a capacidade de resolução de problemas que emergem da interação entre os conhecimentos distribuídos pela organização.

A capacidade de gestão estratégica, assumindo a inovação como elemento distintivo da competitividade da empresa; a capacidade para estabelecer relações de cooperação com um leque variado de atores, a nível local, nacional e internacional; a capacidade de atrair e mobilizar competências internas para adoção e gestão da tecnologia e a inovação de produtos; a capacidade para explorar competências externas relativas à oferta de serviços especializados por empresas, consultores e outros agentes de inovação constituem competências determinantes na facilitação do acesso à inovação e à transferência de conhecimento.

Como referido por (Serrano e Neto, 2011:6) “no contexto sobre inovação ganham destaque as competências individuais e organizacionais. Assim as empresas inovadoras devem possuir uma série de características que podem ser agrupadas em dois grandes tipos de características: i) competências estratégicas – de longo prazo: capacidade para identificar e mesmo antecipar estratégias de mercado; facilidade e capacidade de reunir, assimilar e processar informação tecnológica e económica e ii) competências organizacionais: gosto e controlo pelo risco; cooperação interna entre os vários departamentos operativos e cooperação externa entre consultores, clientes e fornecedores.”

As competências são analisadas como fatores diferenciais na gestão da inovação. O processo de desenvolvimento de novos produtos ou novos processos mobiliza conhecimentos e experiências, essencialmente porque se trata de resolução de problemas, que constituem conhecimento da organização, faz parte das suas práticas e das suas rotinas. A forma como as empresas mobilizam as suas competências é fator primordial e diferenciador no desenvolvimento de novos produtos, na mobilização de conhecimentos e no sucesso/insucesso de adaptação às mudanças de mercado.

Podemos considerar que existe relativo consenso quanto à associação da emergência de novas atividades e profissões aos padrões correntes de inovação tecnológica. As áreas sobre as quais incidem novas atividades e/ou profissões são as que decorrem de novas formas de gestão, de controlo da qualidade global, do reforço da internacionalização, de novas formas de conceção, planeamento e divulgação de processos e produtos, de intermediação física e financeira, de controlo de automatismos, de vigilância e manutenção.

Estas integram competências em mutação, ganhando relevância para a formação destas, além da escola e outras instituições de formação, um conjunto de contextos, nas quais a aprendizagem organizacional ganha especial importância.

Relativamente aos conteúdos de trabalho, os principais impactos sobre o emprego e as profissões são de produto e não de processo, a maioria dos autores pronuncia-se no sentido de uma diminuição líquida de emprego, em termos de efeitos diretos. No entanto, esta associação poderá ser mitigada de acordo com (Chagas, 2005:103) por vários fatores, entre os quais se destacam “o efeito ambivalente e recíproco, da inovação tecnológica sobre a dimensão da empresa”.

A mudança tecnológica tem estado associada a efeitos de maior qualificação de mão-de-obra, no plano económico em geral, ganhando maior destaque em determinados setores e em empresas específicas. Este fenómeno assenta na complementaridade tecnologia – qualificações e no pressuposto de que os mais qualificados estão melhor preparados para a exploração da nova tecnologia. No entanto e apesar dos défices de competências técnicas da mão-de-obra portuguesa, tem vindo a ganhar importância a relação entre a mudança organizacional e a necessidade de novas competências, em especial competências sociais e relacionais.

Citando o relatório da Comissão Europeia, (2010:21), “as competências organizacionais são reconhecidas como elementos chave na adaptação dos trabalhadores ao conhecimento tecnológico, aprender e adaptar novas competências (como aprender, comunicar e interagir e responder a ambientes em mudança) irão tornar-se cada vez mais importantes.”

Para inovar, as empresas necessitam de identificar oportunidades tecnológicas e definir uma estratégia para transformar estas oportunidades em inovação. A capacidade de inovação das empresas é aferido por um conjunto de fatores (que a empresa pode ou não, ter) e na forma como estes fatores são combinados de modo eficiente. Muitos destes fatores estão relacionados com recursos humanos. Com efeito, trabalhadores altamente qualificados constituem um ativo elevado para uma empresa inovadora.

Neste contexto procura-se abordar, numa perspetiva organizacional, a importância das temáticas do conhecimento, das capacidades e competências e da aprendizagem para o processo de inovação e competitividade das empresas.

A introdução de TIC contribui para a inovação organizacional, na medida em que facilita a partilha de informação e o espírito de colaboração, a difusão rápida de ideias e de conhecimentos, elimina fronteiras, acelera o processo de inovação, encurta ciclos, reduz custos e desenvolve redes económicas e sociais.

A relação que se estabelece entre a introdução e desenvolvimento das TIC e a inovação organizacional é entendida de forma sistémica, considerando os processos de inovação como parte integrante desse sistema, em detrimento da perspetiva que valoriza apenas o papel das atividades de investigação e desenvolvimento. Contudo, também concorre para a inovação organizacional o reconhecimento que os vários agentes possuem do

papel crescente que a inovação desempenha como motor de desenvolvimento das organizações.

De acordo com Ferrão (2002:36) os processos de inovação são entendidos “como o resultado de processos interativos de aprendizagem coletiva, envolvendo diferentes agentes e tipos de conhecimento de origem e natureza igualmente diversificadas”.

A flexibilização das empresas quanto a estruturas de produção, a circuitos de comunicação, a descentralização de atividades, a alterações organizacionais surge como imperativos face ao contexto atual.

Estes fatores de mudança organizacional relacionam-se com a reconfiguração das identidades profissionais, já abordada no capítulo anterior, ou seja de acordo com a tendência complexa de aumento, especialização e de criação de novas competências a renovação da identidade profissional traduz-se pela renovação de saberes, bem como pela diversificação das competências dos trabalhadores.

Citando Rodrigues (1994:130) “novas sínteses são efetuadas pela recombinação de saberes antigos e junção de novos saberes, jogando simultaneamente com os diferentes tipos de saber: saberes teóricos e saberes técnicos, saber fazer, saber ser, saber aprender”.

Contudo, e na esteira do referenciado acerca das características organizacionais potenciarem ou não a inovação, (Parente, 2006:106) analisa a articulação entre a aquisição de saberes e o contexto organizacional na perspectiva que “os processos de aprendizagem (aos seus diversos níveis) encontram frequentemente condições propícias ao seu desenvolvimento em contextos de mudança; todavia, estes não constituem uma condição suficiente para que aqueles ocorram, muito pelo contrário, podem estar na origem de comportamentos meramente adaptativos, sem qualquer desenvolvimento cognitivo por parte dos sujeitos envolvidos, estando as relações entre mudança e aprendizagem dependentes do que designamos de condições organizacionais de aprendizagem”.

As condições organizacionais de aprendizagem manifestam-se no conteúdo funcional das profissões bem como nas práticas de gestão de recursos humanos. A gestão dos recursos humanos influencia as dinâmicas que se criam entre a produção de saberes e a criação de um ambiente facilitador da aprendizagem organizacional, ao nível dos

processos de disseminação dos saberes bem como pela utilização das aprendizagens individuais com as aprendizagens coletivas e organizacionais.

A reestruturação das empresas permitida pelas Tecnologias de Informação e Comunicação e estimulada pela competição global leva à difusão de uma nova organização da produção baseada na descentralização, segmentação e dispersão geográfica das atividades produtivas e sua integração em rede. Esta organização em rede é entendida como o modelo mais adequado às condições de instabilidade do mercado e de forte concorrência por aumentar a flexibilidade e, ao mesmo tempo, reduzir os custos.

A empresa em rede, adotando estratégias diferenciadas, permite combinar diferentes tipos de organização do trabalho e de emprego com vista à obtenção tanto de flexibilidade funcional como de flexibilidade quantitativa. A focalização na atividade central leva a uma diferenciação fundamental entre dois tipos de trabalhadores: os trabalhadores nucleares ligados à atividade central e os trabalhadores periféricos ou genéricos.

“Os primeiros, devido ao seu elevado nível de educação/formação, têm capacidade de reprogramar as suas qualificações. Porém, os trabalhadores genéricos não têm esta capacidade devido ao pobre conteúdo do seu trabalho e à instabilidade do seu emprego: podem ser contratados, despedidos, substituídos facilmente por máquinas ou por outras pessoas de outras regiões, de acordo com as necessidades de adaptação às flutuações do mercado” (Lança, 2005:46).

A inércia organizacional assume principal destaque enquanto elemento facilitador dos efeitos virtuosos da inovação tecnológica. A este respeito Petit e Soete (2001:39) “consideram ser a inércia no domínio organizacional um dos grandes responsáveis pelo abrandamento dos ganhos de produtividade que, muitas vezes, tem acompanhado a introdução das novas tecnologias, muito especialmente das TIC”.

As dificuldades das organizações surgem quando não é promovida a inovação organizacional indispensável ao enquadramento mais eficiente da inovação tecnológica, aspeto que se relaciona diretamente com as condições de aprendizagem organizacional.

A inovação organizacional, induzida pelo imperativo da competitividade, em grande parte à escala global, impõe respostas cada vez mais em tempo real, decisões e

resultados tendencialmente mais descentralizados e serviços cuja diferenciação tende a aumentar. A principal consequência destes processos consiste no aumento crescente do investimento em formação e em organização do trabalho.

No plano das alterações organizacionais externas podemos identificar dois movimentos, por um lado a constituição de redes interempresariais e a deslocalização de empresas, com efeitos significativos sobre a organização do trabalho.

A constituição de redes interempresariais é motivada pela necessidade de investimento, a par do investimento físico exceder cada vez mais a capacidade de empresa isolada.

O movimento de deslocalização relaciona-se com a necessidade de acessibilidade às infraestruturas de informação e comunicação a par das infraestruturas de natureza tecnológica e financeira conduzindo à criação, relativamente natural, de pólos e parques tecnológicos.

As consequências mais constatáveis manifestam-se nos processos organizacionais internos à empresa. Sendo em grande medida originários na interação competitividade/ inovação tecnológica, estas mudanças organizacionais contribuem para afetar significativamente os níveis e conteúdos de trabalho, bem como a dinâmica das qualificações.

Do ponto de vista da competitividade global verificamos que a vigência de ciclos de vida dos produtos cada vez mais curtos, a necessidade de antecipar as decisões da concorrência e a necessidade de responder em tempo útil, não se coadunam com modelos organizacionais rígidos e relativamente inertes.

A flexibilidade organizacional assume-se como um desígnio de competitividade. No entanto esta flexibilidade tem sido frequentemente interpretada de forma mais simplista e imediata, equivalente a flexibilidade externa, com redução significativa de emprego, sem que lhe corresponda a um aumento efetivo de complexidade e riqueza dos conteúdos de trabalho.

Uma das mais formas mais ricas de flexibilidade, capaz de acrescentar valor à organização e processos de funcionamento, consubstancia-se em modelos potenciadores de novas formas de aprendizagem organizacional, habitualmente associados à

flexibilidade funcional ou orgânica. Estes são compatíveis com objetivos estratégicos como os de alargamento de funções e de enriquecimento e integração de tarefas.

A implementação destes modelos depende da capacidade da organização praticar estratégias efetivas de investigação e desenvolvimento, que impulsionem a conceção de produtos e processos e que contribuam para o enriquecimento das funções de produção.

Os efeitos característicos, em termos de organograma da organização traduzem-se na redução de escalas hierárquicas, recomposição dos níveis de qualificação (valorização dos trabalhadores mais qualificados) e a afetação dos conteúdos de trabalho a equipas autónomas de projeto.

Os impactos qualitativos da inovação nem sempre reúnem consenso no que se refere aos conteúdos do trabalho a nível organizacional. Se por um lado são enfatizados os aspetos positivos associados a uma diminuição geral de tarefas rotineiras e repetitivas, por outro é identificada uma tendência para a integração horizontal e vertical de uma variedade de competências, um aumento das aptidões de comunicação e de competências relacionais, capacidade de abstração, de interatividade, de tomada de decisões em tempo útil, a par do reforço de uma formação tecnológica de base ampla e transversalizável.

A este propósito (Toner, 2011:16) refere que a “adoção disseminada dos métodos de organização do trabalho mais eficientes, nas indústrias de produção e de serviços também é caracterizado pela aquisição pelos seus trabalhadores de um leque mais vasto de competências”.

O Manual de Oslo (2007) apresenta um conjunto de diretrizes usado para o desenvolvimento de indicadores comparáveis nos países da OCDE no que respeita à inovação tecnológica, coloca a necessidade de distinguir a inovação organizacional da inovação tecnológica de produtos e processos e caracteriza-a conforme descrito abaixo: (OCDE, 2004:61) “A inovação organizacional na empresa inclui a introdução de estruturas organizacionais significativamente alteradas; implantação de técnicas de gerenciamento avançado e a implantação de orientações estratégicas novas ou substancialmente alteradas”.

A reestruturação das empresas estimulada pela competição global leva à difusão de uma nova organização da produção baseada na descentralização, segmentação e dispersão geográfica das atividades produtivas e sua integração em rede. Esta organização em rede é entendida como o modelo mais adequado às condições de instabilidade do

mercado e de forte concorrência por permitir aumentar a flexibilidade e, ao mesmo tempo, reduzir os custos.

2.5 - A GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

A valorização dos recursos humanos surge associado ao movimento de renovação das organizações, designadamente pelo aumento do nível de qualificação, pelo investimento em novas competências, autonomia, responsabilidade e iniciativa. O enfoque na valorização dos recursos humanos enquanto fatores estratégicos de desenvolvimento encontra-se desenvolvido nas teorias de gestão estratégica de recursos humanos.

Nesta perspetiva ganha destaque o interesse das empresas, inseridas num ambiente turbulento e em mutação, pelo desenvolvimento e gestão pelas competências bem como pelos conteúdos funcionais.

De acordo com esta perspetiva (Serrano, 2010:16) “as empresas procuram, por um lado, adaptar-se a esse ambiente e, por outro lado, desenvolver a empregabilidade dos seus trabalhadores, por duas vias: i) internamente, pelo desenvolvimento da polivalência, o aumento da mobilidade funcional e a prevenção da exclusão; ii) externamente, acompanhando o assalariado na aquisição de competências reconhecidas e válidas no mercado de trabalho”.

Considerando o reconhecimento de que os recursos humanos são um fator central no sucesso da empresa, estes adquirem especial destaque, associado aos objetivos económicos das empresas, através do investimento em formação profissional, de melhoria dos circuitos de comunicação interna, flexibilização da estrutura da organização e condições de trabalho. A valorização permanente dos recursos humanos implica (Rodrigues, 1994:142) “a mobilização de novas competências, entre as quais as de sociólogos, e, mais especificamente, de especialistas de desenvolvimento organizacional, suscetíveis de aprofundarem as articulações entre gestão e mudança organizacional”.

Esta conceção de desenvolvimento estratégico ao considerar como fator de sucesso o planeamento previsional de recursos humanos é a que mais se adequa à análise dos processos de formação e consolidação de competências. A gestão estratégica de recursos humanos é também a que destaca a análise de conteúdos funcionais das

profissões, com o objetivo de identificação de competências e entre estas, as consideradas como competências chave para a competitividade.

CAPÍTULO II
METODOLOGIA DO RELATÓRIO DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

O presente relatório, no âmbito do Programa Vale a Pena Ser Mestre, foi elaborado considerando o previsto no ponto 3.1 do Despacho n.º 40/2011 da Universidade de Évora com vista à obtenção do grau de Mestre em Sociologia, área de especialização de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável.

A metodologia adotada visa demonstrar a aquisição, através da experiência profissional, de competências técnicas e científicas equivalentes às detidas por estudantes que obtêm o grau de Mestre através do atual currículo escolar. De acordo com este pressuposto, definimos que o aprofundamento de conhecimento no âmbito da sociologia, com ênfase nas áreas do trabalho, das organizações e de Gestão de Recursos Humanos iria incidir sobre a experiência profissional adquirida no Departamento de Certificação do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.

A opção na seleção da experiência profissional considerada relevante baseou-se na oportunidade, durante o período selecionado, de desenvolvimento de práticas profissionais consubstanciadas em metodologias de trabalho que permitiram a aplicação de conhecimentos sociológicos na área da formação profissional, da organização do trabalho, pela aplicação de metodologias de descrição, análise de funções e desenvolvimento de competências de planeamento, análise, compreensão e reflexão crítica de acordo com o cumprimento de princípios éticos e deontológicos.

O desenvolvimento da temática selecionada no âmbito do presente relatório correspondeu ao interesse na discussão sobre a atual relevância da análise das funções e dos conteúdos funcionais e das competências mobilizadas, bem como na exploração das hipóteses metodológicas usadas atualmente neste processo.

No que concerne à descrição, análise e qualificação de funções procurámos refletir sobre os elementos que possam mostrar de que forma, no contexto atual a análise de funções se pode constituir enquanto fonte de vantagem competitiva para as organizações, considerando as dinâmicas que se estabelecem entre os vários atores envolvidos no processo de elaboração, discussão e validação dos referenciais profissionais produzidos.

A experiência de trabalho na elaboração de referenciais profissionais com base na metodologia de análise de funções possibilitou o desenvolvimento de conhecimentos científicos aprofundados, metodologias e práticas profissionais na área de especialização do Mestrado em Sociologia que garantiram um exercício profissional fundamentado, baseado em modelos e técnicas científicas.

Por conseguinte as opções metodológicas de elaboração do presente relatório procuram evidenciar a aquisição e desenvolvimento orientado de competências no âmbito de práticas profissionais, numa ótica de reflexão sociológica sobre as mesmas, através do contacto com a realidade de trabalho.

A metodologia sociológica definida para a prossecução dos objetivos a que o presente documento se propõe incidir em técnicas utilizadas na Sociologia do Trabalho, contudo extensíveis a outros ramos da Sociologia. Neste relatório assumimos uma perspetiva essencialmente de aplicação, desenvolvimento e consolidação de conhecimentos teóricos na prática profissional.

As técnicas de pesquisa, de carácter exploratório, procuraram obter informação sobre a temática da Sociologia das Profissões com o objetivo de analisar o enquadramento histórico, a reflexão sobre as diferentes perspetivas teóricas de forma a fazer ressaltar a perspetiva que nos pareceu mais relevante para abordar a temática selecionada.

A pesquisa bibliográfica realizada permitiu a identificação dos referenciais teóricos que versam sobre a temática e o problema em estudo. Citando (Cervo e Bervian, 1983:55) “a pesquisa bibliográfica busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um determinado assunto, tema ou problema”. A pesquisa bibliográfica procurou conhecer os trabalhos científicos já realizados sobre o presente tema de forma a identificar as teorias, distinguir os conceitos principais dos secundários, a diferenciar e comparar as ideias entre si, a fim de determinar a importância relativa de cada uma no conjunto da literatura existente e evidenciar a compreensão do significado dos conceitos e termos utilizados. A pesquisa bibliográfica permitiu a elaboração da base teórica na definição das questões que norteiam o presente relatório.

Estruturámos o presente relatório e considerando as orientações do Despacho n.º 87/2011, em adenda ao Despacho n.º 40/2011 da Universidade de Évora de forma a desenvolver as seguintes temáticas:

- **Enquadramento Teórico e Metodológico:** Apresentação de revisão de literatura sobre a temática selecionada para desenvolvimento, caracterização sumária do estado atual do conhecimento, relacionado com a temática de análise de funções, contemplando modelos teóricos que sustentem a prática profissional. Procurámos, evidenciar, a fundamentação teórica dos métodos, técnicas e instrumentos utilizados no âmbito das atividades realizadas.

- Apresentação e desenvolvimento das atividades desenvolvidas, estruturada de acordo com a explicitação técnica e científica da atividade desempenhada selecionada para desenvolvimento, incluindo a descrição detalhada das tarefas desenvolvidas e dos resultados obtidos, a explicitação dos métodos, técnicas e instrumentos utilizados, a apresentação dos procedimentos adotados para a validação das metodologias e dos instrumentos de trabalho, a descrição das competências adquiridas no âmbito do desempenho da atividade profissional.
- Enquadramento institucional com vista à caracterização da entidade na qual foi desenvolvida a atividade selecionada para desenvolvimento, tendo em vista a sua contextualização. Apresentação do setor de atividade na qual a entidade se insere, a sua missão e organograma, a análise das suas características estruturais, designadamente ao nível da standardização das tarefas e da sua formalização, do desenho dos instrumentos de planificação e controlo, da definição dos níveis de tomada de decisão e da configuração estrutural adotada.
- Conclusão e apreciação com vista à discussão crítica da evolução da experiência profissional, a análise das competências desenvolvidas através da experiência profissional e apreciação da respetiva relevância para a área de especialização do Mestrado, bem como principais constrangimentos e oportunidades de desenvolvimentos futuros.

CAPÍTULO III

DESENVOLVIMENTO METODOLÓGICO E TÉCNICO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ADQUIRIDA

1. ANÁLISE DE FUNÇÕES ENQUANTO METODOLOGIA DE ESTUDO DAS PROFISSÕES

As origens da análise de funções remontam ao início do séc. XX segundo a organização científica do trabalho, com Taylor, na década de vinte do Século passado, como o instrumento elementar para a racionalização do trabalho dos operários, bem como o estudo dos tempos e dos movimentos (Chiavenato,1993:564) “O trabalho pode ser executado melhor e mais economicamente por meio da análise do trabalho, isto é, da divisão e subdivisão de todos os movimentos necessários à execução de cada operação de uma tarefa”.

Neste capítulo procura-se caracterizar a metodologia de Análise de Funções enquanto técnica utilizada no desenvolvimento das atividades exercidas ao longo da experiência profissional considerada relevante no presente relatório.

A génese da análise do conteúdo das funções ocorreu com os princípios da racionalização dos tempos de trabalho e com os movimentos exercidos nas tarefas, de forma a produzir a maior quantidade possível em menos tempo, eliminando as operações acessórias e reduzindo os tempos das mesmas. A sua origem esteve relacionada com a necessidade de desconstrução dos processos de trabalho, em tarefas simples e rotineiras, que facilmente fossem executadas pelos titulares dos postos de trabalho.

Na década de quarenta do século passado a análise de funções disseminou-se, apresentando um nível de desenvolvimento que ainda hoje se conhece, com três principais etapas de análise: ordenamento, classificação e qualificação.

“A análise de funções apresenta um grande desenvolvimento até aos anos oitenta do século passado, nos Estados Unidos e em Inglaterra, em consequência do princípio legal da não discriminação, sendo utilizada sobretudo pelas grandes organizações. A sua prática estender-se-ia a outros países da América, como o Canadá e a outros Europeus, como Inglaterra e França, sendo utilizada em Portugal já em 1970, pelas grandes organizações industriais do tempo, com uma gestão mais avançada” (Tavares, 2011:242).

Apesar do objetivo inicial, a análise de funções continua a ser a metodologia utilizada para um conhecimento rigoroso de todas as funções que caracterizam e constituem os recursos humanos de uma organização. O conhecimento das tarefas e competências inerentes a cada função permite uma gestão de recursos humanos eficaz, considerando

as funções como peças centrais na produtividade de cada organização, permitindo a qualquer responsável conhecer rapidamente e com precisão o conteúdo de cada função, facilitando a reconfiguração das mesmas, as decisões de recrutamento, o planeamento da formação ou a determinação de sistemas de compensação adequados.

A análise de postos de trabalho refere-se a um processo detalhado e sistemático do trabalho em diferentes tarefas e operações. Este processo contempla todas as tarefas a executar, agrupando-as em tarefas essenciais ou centrais e tarefas acessórias ou marginais.

Citando (Heron, 2005:9) “A análise do trabalho está ligada à análise dos postos de trabalho, mas é mais vasta. Enquanto a análise dos postos de trabalho se interessa pelo emprego individual, para identificar as tarefas específicas, a análise do trabalho interessa-se por várias funções, empregos ao mesmo tempo”.

A análise de funções contribui para a reflexão sobre a natureza da análise de trabalho a distinção entre os conceitos de profissão, posto de trabalho e emprego/função. Assim, e adotando a terminologia veiculada pelo *Bureau International du Travail* (BIT), entende-se por:

Profissão: um grupo de funções relativamente similares relativamente às tarefas executadas e aos conhecimentos, competências e capacidades exigidas para as executar, Ex. Engenheiro Civil, Médico, Vendedor.

Posto de trabalho: faz referência a um nível de emprego dentro de uma organização ou empresa. É normalmente designado por Adjunto Administrativo escalão dois, administrador de nível três, entre outras. Estas designações não definem verdadeiramente a função ou o trabalho real. A cada emprego/função corresponde um posto de trabalho ou um título, mas a cada posto podem corresponder várias funções. Por exemplo, uma empresa pode empregar vinte adjuntos administrativos de escalão dois e detendo o mesmo posto e título, o trabalho real de cada um pode variar.

Emprego: faz referência a tarefas e funções específicas correspondentes a um posto em particular. Por exemplo um adjunto administrativo pode ser responsável pela redação da correspondência e um outro adjunto administrativo ocupando um posto similar, pode ser responsável por tarefas diferentes como organizar a impressão.

“A análise de funções enquanto método analítico procede à decomposição das funções, nas suas partes integrantes para resposta às seguintes questões: o que faz o trabalhador, como faz, porque faz, de acordo com que exigências, e que procura identificar as capacidades e competências que o trabalhador deve possuir para o desenvolvimento dessa função” (Tavares, 2011:242).

A primeira pergunta pretende ilustrar as tarefas inerentes aos postos de trabalho que constituem a função, independentemente do respetivo titular, (Rodrigues e Videira, 2002:12) “as atividades de ordem física são as exigidas pelas modificações a fazer na forma e estado de matérias ou de produtos. As atividades de ordem mental são as necessárias para estabelecer planos, fazer estimativas, deliberar, dirigir ou influenciar o seu próprio dispêndio de energias físicas ou o dos outros.”

A questão como faz? Pretende identificar e caracterizar os métodos, normas, procedimentos, instruções, os meios (máquinas, equipamentos, materiais, utensílios) e o grau de autonomia que o trabalhador utiliza na execução das tarefas.

A questão para que faz? Pretende demonstrar a finalidade de cada uma das tarefas, que interligações existem entre tarefas executadas e como se relacionam com a missão da empresa.

A identificação das exigências permite analisar as características funcionais que traduzam o grau de dificuldade e natureza das funções, de acordo com os seguintes critérios: formação escolar e profissional, experiência profissional, autonomia, responsabilidades, esforços físicos e psíquicos, exigências motoras e sensoriais, riscos profissionais, condições de execução do trabalho e relações de trabalho.

Considerando a importância central das funções na organização e segundo (Martins, 2008:282) “Se forem bem definidas e desempenhadas, a organização mover-se-á para os seus objetivos, caso contrário pode conduzir a menor produtividade, menor rentabilidade e menor satisfação das exigências da sociedade, dos clientes e dos empregados.”

As tarefas que constituem a função de um profissional podem ser descritas com diferentes graus de especificidade, não existindo consenso quanto ao detalhe a considerar na descrição. A distinção dos diferentes patamares poderá contribuir para a interpretação da análise a efetuar. Este autor identifica cinco níveis de descrição que correspondem a: operação, tarefa, posto de trabalho, cargo/profissão.

“O cargo corresponde à carreira ou profissão onde se insere a função desempenhado pelo empregado. Por seu lado, o posto de trabalho está indexado à pessoa que o ocupa,

desaparecendo quando essa pessoa deixa de desempenhar essa função. Assim, o número de postos de trabalho numa organização é igual ao número de pessoas que a integram, independentemente do número de funções que existam. As funções são decompostas em tarefas que correspondem às responsabilidades que cumpre executar no âmbito de cada função” (Martins, 2008: 283).

Os descritivos de funções, obtidos através da análise de funções consistem no inventário de tarefas, responsabilidades, exigências, requisitos e padrões de desempenho que caracterizam as profissões, surgem enquanto produto da análise de funções. Os descritivos funcionais devem ser revistos de forma periódica e sempre que ocorram modificações importantes na estrutura da empresa ou alterações externas que impliquem a atualização do descritivo. As funções, numa perspetiva sistémica, não são imutáveis, as suas variações estão associadas ao progresso da tecnologia, aos métodos de trabalho e de gestão.

1.1 PLANIFICAÇÃO DA ANÁLISE DE FUNÇÕES

A metodologia de análise de funções, para identificação e caracterização das profissões, alicerça-se nos seguintes pressupostos:

- “Deve ser precedida de informação completa quanto à metodologia de implementação e objetivos que prossegue;
- Deve ser aceite pelos titulares dos postos de trabalho e pelos dirigentes;
- Deve possibilitar uma ampla participação dos titulares e dirigentes;
- Deve ser um meio para melhorar as relações de trabalho entre os titulares e os serviços;
- Deve ser dinâmica, não havendo limitar a evolução da organização, obstando a alterações de estruturas, conteúdo funcional e gestão”. (Rodrigues e Videira, 2002:13)

As análises de funções desenvolvem-se, de forma sistemática pela preparação da ação, selecionando as unidades orgânicas a estudar, a identificação dos postos de trabalho a analisar, a opção do método de recolha de informação, bem como a recolha de material documental.

A presente metodologia analisa as profissões, e recuperando a perspetiva de Claude Dubar, por referência aos lugares sociais das relações concretas, isto é nos contextos de

trabalho, pelo que a análise de determinada função é entendida a partir do enquadramento socioeconómico do setor a que se reporta.

O enquadramento socioeconómico deve permitir (INOFOR, 2002: 22) “a obtenção de uma visão ampla do setor em estudo a partir da análise, interpretação e sistematização da informação recolhida. Esta sistematização constitui o quadro de referência para orientar as operações de pesquisa empírica subsequente”.

O enquadramento socioeconómico do setor deve identificar os mercados relevantes, a estrutura empresarial, de produção e de consumo, fatores de competitividade e outros indicadores que possam caracterizar o setor a nível internacional e nacional.

A caracterização das estratégias organizacionais referentes à configuração estrutural e à forma de organização do trabalho constitui outro critério através do qual se pretende identificar o “conjunto de variáveis que permitem perceber a forma de ordenação das funções na empresa, pretende-se analisar o conjunto de funções e as relações que determinam formalmente os objetivos que cada unidade orgânica deve executar e os modos de colaboração entre essas unidades, aferindo igualmente quais os mecanismos de coordenação das diferentes unidades” (INOFOR, 2002:38).

Quanto às formas de organização do trabalho, a análise pretende caracterizar o funcionamento organizacional das unidades homogéneas face à organização da unidade e dos respetivos postos de trabalho que a constituem.

A aplicação da metodologia de análise de funções deverá ser antecipada pela identificação e caracterização teórica das funções a analisar, para que o analista possa conhecer previamente a função, mediante a comparação de classificações e de outros referenciais profissionais.

A etapa prévia à aplicação das técnicas de análise da função incide sobre o estudo da organização. A caracterização técnica e organizacional das empresas (Anexo G) pretende identificar a sua missão da organização, o seu desenho organizacional, os *inputs* (material, pessoas, procedimentos), os *outputs* (produtos ou serviços), os relatórios da empresa, governamentais e da indústria sobre a profissão a analisar.

“Com um conhecimento da organização e do seu trabalho, os analistas passam a: identificar funções a analisar, desenvolver um questionário para análise de funções, recolher informação sobre funções” (Tavares, 2011:248).

De acordo com (Clifford, 1994:322-323), existem princípios fundamentais no planeamento da análise de funções que devem ser considerados:

- “Todas as funções podem ser analisadas e estudadas;

- A análise de funções envolve comunicação;
- Os processos de análise de funções podem facilmente propiciar a mudança;
- Os processos devem ser claros o suficiente para que empregados e empregadores os possam entender e contribuir para os mesmos;
- Os processos podem ser desenhados para que as decisões mais importantes com o pessoal possam ser baseadas nos resultados obtidos;
- Capacidade, competência e conhecimento devem ser definidos em termos operacionais;
- A análise de funções realizada com base em comportamentos observáveis e produtos de trabalho contribui para a eficiência da gestão de recursos humanos;
- Quase tudo o que é necessário escrever para explicar uma função já se encontra escrito.”

Os trabalhos com vista à realização da análise de funções devem ainda ser divulgados junto dos serviços objeto do estudo, informando o objetivo, os destinatários, a calendarização dos trabalhos e metodologias adotadas.

A realização da análise poderá utilizar diferentes técnicas como os questionários, entrevistas ou métodos que combinam as duas técnicas de recolha de informação. O tratamento de dados com a análise, descrição e tipificação de funções, bem como a realização de propostas, em função dos objetivos do estudo, consistem na etapa final da realização da análise de funções.

1.2 TÉCNICAS DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO NA ANÁLISE DE FUNÇÕES

A recolha de informação sobre o conteúdo dos postos de trabalho, de acordo com a literatura consultada (Cowling e Mailler, 1998; Rodrigues e Videira, 2002; e Martins, 2008) deve corresponder à conjugação de várias técnicas de recolha de informação, já que nenhum método utilizado em exclusivo apresenta um grau de eficácia satisfatório. Pelo que, a metodologia adotada consiste na conjugação da aplicação de várias técnicas, designadamente observação direta, aplicação de questionários e entrevistas.

As técnicas mais frequentemente utilizadas são:

A observação direta: consiste na visualização do posto de trabalho, observando e registrando todos os aspetos que o constituem, entre os quais materiais, utensílios, modos operatórios e exigências funcionais.

Esta técnica de recolha de informação poderá ter maior eficácia em postos de trabalho pouco complexos. No entanto esta técnica poderá ser morosa, bem como a eventual existência de um clima de tensão entre analista e titular observado, que se pode refletir no modo como executa as tarefas. Poderá conduzir a resultados incompletos, uma vez que existem tarefas apenas executadas ocasionalmente.

O formulário de análise de funções (anexo H) consiste num conjunto organizado de questões escritas, incidindo sobre os aspetos principais do conteúdo e exigências dos postos de trabalho, de acordo com os destinatários e o tratamento estatístico dos dados recolhidos.

Esta técnica de recolha de dados pressupõe a preparação prévia cuidadosa, e será sempre casuística, assentará numa seleção de fatores feita de acordo com as finalidades da análise da função.

O questionário pode ser preenchido pelo titular do posto de trabalho, de acordo com o guião de apoio ao preenchimento do formulário de Análise de Funções (anexo I) ou, conjuntamente, por titulares de postos de trabalho idênticos ou, ainda, pelas chefias hierárquicas imediatas do(s) titular (es) do(s) posto(s) de trabalho em estudo conducente ao descritivo funcional de uma profissão.

Deve prestar-se especial atenção à possibilidade de respostas distorcidas se o inquirido não souber a que se destina o questionário, poderá existir também a tendência para o titular do posto de trabalho sobrevalorizar ou desvalorizar o seu próprio trabalho pelo que o questionário deverá ser escrito de forma simples e adequada aos destinatários, conter perguntas objetivas e de fácil resposta. A vantagem desta técnica reside no fato de ser um método simples e direto que permite o registo documental e a participação ativa do titular do posto de trabalho.

A entrevista enquanto técnica de recolha de dados permite a identificação de dados a partir do contato direto com o titular do posto de trabalho, no próprio local, com base num conjunto de questões previamente preparadas.

A entrevista deve ser planeada com base num formulário de análise de funções e conter um plano de questões previamente definidas, visando o levantamento dos conteúdos funcionais e das respetivas exigências.

Esta técnica apresenta a vantagem de permitir discutir e elucidar todas as dúvidas que se possam colocar relativamente à função, bem como fornecer informações mais ricas. Por seu turno, uma entrevista mal conduzida pode comprometer todo o trabalho de recolha de informação, para além de constituir uma técnica morosa.

A entrevista deve desenrolar-se numa atmosfera de cordialidade e receptividade, de forma a proporcionar um clima de confiança ao entrevistado. Considerando a importância desta técnica de recolha de dados, destacam-se alguns aspetos a considerar na condução da mesma:

- O entrevistador deverá procurar conhecer o enquadramento do posto de trabalho na unidade organizacional;
- O entrevistador deve colocar-se numa posição de igualdade face ao entrevistado e evitar preconceitos, pré-julgamentos e generalização de factos;
- O entrevistador deve proporcionar todos os esclarecimentos sobre os objetivos da análise de funções e do tipo de participação do titular do posto de trabalho;
- O entrevistador deve mostrar interesse pela exposição do entrevistado, fomentando a participação e comunicação, procurando não influenciar as suas respostas e dando-lhe tempo para refletir;
- O entrevistador deve utilizar uma linguagem simples e clara. A utilização de expressões demasiado técnicas pode provocar uma reação de mal-estar e distanciamento;
- O entrevistador deverá saber fazer perguntas, estas são o elemento fundamental para a recolha de informação. As perguntas deverão ser apresentadas de acordo com uma linguagem clara e simples. As opiniões não devem influenciar a forma de colocar as perguntas, estas não devem também desencadear “indicações” nas respostas;
- O entrevistador deve proceder, rapidamente, às anotações necessárias, não devendo interromper uma exposição a pretexto de registar informações, e recapitular, quando oportuno, de forma sumária os dados obtidos.

Os descritivos funcionais obtidos através dos métodos descritos permitem a elaboração de referenciais da profissão. A análise de funções enquanto metodologia de construção de referenciais profissionais subentende que se analise as atividades características de cada emprego. Deste modo, é importante reforçar que Emprego consiste no “conjunto

de atividades que um indivíduo exerce regularmente e que lhe são atribuídas em função da organização”. (Reinbold e Breillot, 1993:34)

Cada emprego pode corresponder a uma ou mais situações profissionais e cada uma destas traduz-se num conjunto de atividades que caracterizam uma profissão.

Por sua vez, posto de trabalho representa um conjunto atividades concretas atribuídas a um indivíduo em determinado ambiente “O posto de trabalho define a situação precisa de trabalho onde se manifesta a competência, “posicionando” exatamente o indivíduo no emprego e localizando a sua responsabilidade na organização”. (Reinbold, Breillot, 1993:34)

Consideram-se atividades, neste contexto, o conjunto das ações de um indivíduo no seu posto de trabalho necessárias para cumprir as missões que lhe são confiadas.

Poderão ser utilizados outros conceitos para a definição de Emprego, nomeadamente o conceito de Emprego - Tipo (OIEP, 2000:83) que corresponde a uma “construção metodológica permitindo uma abordagem global da empresa/organização. É uma unidade abstrata, uma categoria que reflete agrupamentos, traduzindo um sistema de representação”.

As técnicas utilizadas na análise de funções deverão permitir a recolha, análise e tratamento de informação de forma a responder aos seguintes itens:

- Descrição sucinta da função: deve corresponder à descrição sintética e precisa da função, para destacar em termos claros os seus elementos característicos proporcionando uma imagem da função que permita diferenciá-la de outras funções.
- Descrição detalhada: corresponde ao produto da análise, considerando as questões o que faz? Como faz? E para que faz?
- Exigências do trabalho, em função do objetivo da análise de funções, deverão corresponder às exigências funcionais necessárias, de acordo com os fatores que se enumeram:
- Formação: neste item pretende-se obter dados sobre o nível e tipo de conhecimentos necessários para o desempenho da função, bem como sobre a forma como os mesmos são ou podem ser adquiridos;
- Formação Escolar: procura-se identificar as habilitações literárias mínimas exigidas para a integração na função, que poderão ou não ser as habilitações que o trabalhador possui;

- **Formação Profissional específica:** corresponde aos conhecimentos práticos inerentes à função e que o trabalhador pode adquirir através de formação pós-escolar ou após algum tempo de contacto com a função.
- **Experiência Profissional:** entende-se por experiência profissional o tempo necessário para que um trabalhador, detentor das habilitações mínimas necessárias, se familiarize com os aspetos particulares dos métodos de trabalho, organização e funcionamento do serviço onde está integrado.
- **Autonomia:** procura-se identificar o grau de iniciativa e de decisão que a função exige, assim como o grau de controlo ou vigilância a que o mesmo está sujeito. O grau de autonomia afere-se pela forma como é feito o controlo das tarefas, isto é pelas respostas às seguintes questões: em que tarefas decide por si só; em que tarefas decide segundo as normas e regulamentos fixados; e em que tarefas consulta a sua chefia direta.
- **Responsabilidades:** pretende-se analisar as possibilidades de erro, frequência, gravidade e extensão dos prejuízos, bem como o tempo ocupado nas operações suscetíveis de erro. As responsabilidades podem implicar as seguintes áreas: responsabilidade pelo trabalho de outrem; discricção e sigilo; responsabilidade por valores; responsabilidade por equipamentos; pela segurança de outrem ou pela transmissão de informações.
- **Relações de Trabalho:** pretende-se avaliar a posição da função no sistema de relações, apurando se a função comporta contactos frequentes com outras pessoas da mesma organização (relações e internas), ou mesmo com o público (relações externas). Estes contatos podem ser diretos, por escrito, telefónicos ou por sistemas de comunicação eletrónicos. Podem ocorrer sob a forma de reuniões, trabalho em equipa, sessões de formação, reuniões de chefia ou atendimento. As relações consideradas são apenas as exigidas inerentes à função, nomeadamente as que concorrem para a resolução de problemas de trabalho, para a execução de tarefas específicas ou para a prossecução dos objetivos da empresa e não as relações informais entre trabalhadores do mesmo serviço.
- **Esforços Físicos e Psíquicos:** relativamente ao primeiro consideram-se as situações em que as tarefas, quer pela frequência, duração e pelo modo como têm de ser executadas, exigem do trabalhador uma atividade física acentuada,

por exemplo: levantar, transportar, empurrar ou puxar pesos, fazer grandes percursos a pé, de carro, estar em posição incómoda ou difícil durante muito tempo. O esforço psíquico aprecia a fadiga mental resultante da execução do trabalho que não tenha origem em atividades físicas, neste fator toma-se em consideração os fatores de perturbação da atenção, monotonia ou diversidade de ritmos de trabalho, bem como a necessidade de cumprir prazos e de executar tarefas urgentes.

- Exigências motoras e sensoriais: o primeiro aprecia a coordenação, precisão e rapidez de movimentos dos membros ou de todo o corpo, bem como a rapidez de reação, a flexibilidade e o equilíbrio, exigidos para a execução de determinadas tarefas: manipulação de objetos, ferramentas, materiais ou produtos, acompanhamento da cadência imposta por uma máquina, uma cadeia ou uma técnica de produção, intervenção rápida em fenómenos conhecidos, expectáveis ou não, capacidade de resposta rápida a ordens verbais ou a sinais. As exigências sensoriais relacionam-se com a necessidade de aplicação de um ou mais sentidos (visão, olfato, audição, paladar) para o desempenho normal da função, considerando a frequência, intensidade do esforço e duração (em percentagem de tempo) dessa aplicação (exemplo: ler aparelhos de medida, montar instrumentos de precisão, identificar sons, dirigir orquestras).
- Riscos profissionais: considera-se a probabilidade e frequência de acidentes e perigo de doenças profissionais ou afeções características a que o titular da função está exposto no exercício normal do seu trabalho, apesar de tomadas todas as medidas de higiene e segurança. Tem-se em conta não só a natureza dos riscos provocados por materiais, máquinas ou ferramentas, mas também a probabilidade da sua ocorrência.
- Condições de trabalho: tem a ver com as condições de ambiente em que se realiza o trabalho e que o pode tornar desagradável ou incómodo. Toma-se em consideração o grau de incomodidade resultante do tipo de iluminação, humidade, contatos com líquidos, ruídos, vibrações, poeiras, cheiros, correntes de ar, frio, calor, fumos, gases e outros fatores nocivos e o tempo durante o qual o titular da função está exposto a tais condições de desconforto.
- Horário de trabalho e outras exigências: aprecia o regime do trabalho (horário por turnos, inexistência de horário) bem como o total de horas de serviço por dia

ou por semana. Pretende-se obter informações sobre exigências que não possam ser incluídas em nenhum dos itens mencionados e que sejam caracterizadores da função (por exemplo ausência prolongada do local de trabalho, deslocações internas ou externas).

1.3 ETAPAS DA ANÁLISE DE FUNÇÕES

A aplicação prática da análise de funções a uma qualquer situação concreta desenvolve-se percorrendo um conjunto de etapas, ainda que com adaptações pontuais a considerar em função dos diferentes objetivos, considerando que as funções, a metodologia a adotar para a respetiva análise e os objetivos a atingir, constituem partes de uma abordagem conjunta e indissociável.

Em suma, as etapas compreendem às seguintes atividades:

Documentação técnica prévia

A primeira etapa consiste na análise documental (anexo J) consulta bibliográfica, geral e específica, no âmbito do estudo a desenvolver.

Assim, nas atividades desenvolvidas procedemos à delimitação do setor de atividade, mediante a identificação dos subsectores ou atividades que serão objeto do estudo, a partir de classificações económicas, a identificação dos grupos profissionais.

Procedemos, igualmente, à identificação e caracterização teórica das figuras profissionais (missão, atividades e competências) do setor de atividade mediante a comparação das classificações profissionais e outros referenciais profissionais nacionais, comunitários e internacionais, pela análise e caracterização dos conteúdos da formação escolar e profissional, de modo a identificar as competências mobilizadas.

Fontes estatísticas do emprego e da estrutura profissional, circulares, normas e livros técnicos, constituem, igualmente, documentação a considerar e recolha de informação junto de interlocutores privilegiados, nomeadamente associações que representam os grupos profissionais a estudar.

As entrevistas com interlocutores privilegiados como peritos (guião em anexo L), associações patronais (guião em anexo M), associações profissionais e

sindicais (guião em anexo N) e entidades promotoras de formação (guião em anexo O) têm como objetivos: informar e envolver os atores nos objetivos do trabalho e nas diferentes etapas da metodologia; recolha de dados e informações que permitam caracterizar o setor no que se refere aos mercados, à estrutura e dinâmica do emprego, à estrutura técnico - organizacional do tecido empresarial e respetivas perspetivas de evolução.

Seleção das entidades e das funções a analisar:

Numa segunda etapa, seleccionámos um conjunto de entidades ou empresas representativas do setor de atividade, em simultâneo, das transformações em curso e das evoluções previsíveis.

A seleção da amostra foi realizada com base em fontes estatísticas e a informações de peritos, associações patronais, sindicais e outras entidades da área objeto de estudo, a fim de constituir uma amostra representativa do setor em causa, face aos objetivos previamente definidos (elaboração de referenciais profissionais para certificação – perfis profissionais, descritivos funcionais no âmbito da atualização da Classificação Nacional de Profissões).

Foram considerados os seguintes critérios:

- Dimensão: número de trabalhadores e incluir pequenas, médias e grandes entidades ou empresas;
- Localização geográfica: distribuição geográfica das entidades ou empresas, procurando abranger as diferentes regiões;
- Volume de Vendas: análise do volume de vendas (total anual da entidade ou empresa);
- Tipo de produtos/serviços: incluir, consoante o setor, entidades ou empresas que abranjam a variedade de produtos fabricados ou serviços prestados;
- Processo: incluir, consoante o setor, entidades ou empresas que apresentem a variedade de padrões de processos ou ciclos de produção ou de prestação de serviços;
- Tecnologias: incluir entidades ou empresas com tecnologias diversificadas.

Nesta etapa procedemos à seleção dos postos de trabalho a analisar. Esta seleção teve em consideração a análise de postos de trabalho similares desempenhados por

profissionais com níveis de desempenho médios, de modo a não sobrevalorizar ou subvalorizar a recolha de dados para a análise.

Recolha de Informação

A técnica utilizada consistia na conjugação de várias técnicas de recolha de dados, designadamente observação direta e entrevista ao titular do posto de trabalho.

O produto obtido corresponde à caracterização e desempenho de cada uma das tarefas constituintes da função, descrevendo os objetivos, o processo e o resultado direto da função de forma a obedecer à formulação de “O que faz”, “Como faz”, “Para que/Porque faz” e a “Qualidade do Resultado”.

Descrição das características do ambiente de trabalho

Nesta etapa são identificadas as características da função tendo por base os seguintes fatores:

- Condições ambientais de execução do trabalho;
- Relações de trabalho

Reordenação dos dados recolhidos

A reordenação dos dados recolhidos possibilita-nos efetuar uma primeira leitura dos dados recolhidos e ordená-los, segundo a sequência do ciclo de negócio/serviço ou bem produtivo e/ou da sua importância no contexto do posto de trabalho.

Recolha de documentação específica

Nesta fase procedemos à comprovação da recolha de dados inicial no sentido de averiguar se existe outra documentação, a nível da entidade/empresa ou no exterior, com interesse para a análise de funções.

Confirmação dos dados recolhidos

A confirmação de dados possibilita a análise cuidada e reflexão crítica dos elementos recolhidos junto do titular e do superior hierárquico, para confirmação dos mesmos. Se necessário deverá, igualmente ser recolhida informação sobre a função a estudar aos responsáveis pela função de Recursos Humanos na empresa.

Tratamento das análises de funções, caracterização e análise da profissão

Consiste na compilação, reordenação e uniformização dos aspetos caracterizadores, referidos em cada uma das análises de funções, de modo a identificar a profissão tipo, na linha das profissões estudadas.

Com a finalidade de obtenção do descritivo da profissão em estudo efetuámos a análise e comparação das diversas análises de funções efetuadas, de forma a obter uma descrição que contemple os aspetos que definem cada uma das funções estudadas e respetivas exigências.

Deverá igualmente ser dada relevância a eventuais alterações nas estruturas profissionais das funções estudadas, que possam derivar de transformações organizacionais e tecnológicas futuras ou a decorrer e que possam fornecer informações sobre a tendência evolutiva das profissões.

1.4 ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA ANÁLISE DE FUNÇÕES

A Análise de funções introduz um projeto mais objetivo e quantificado de valorar as funções de uma organização, finalidade particularmente difícil nas grandes organizações, com várias categoriais profissionais e diversas funções, ao fazê-lo contribui para que as organizações possam estabelecer melhores sistemas de gestão dos recursos humanos.

Um primeiro contributo desta metodologia relaciona-se com o recrutamento e seleção de novos trabalhadores. O segundo contributo tem a ver com a criação de um sistema de remunerações justo e equitativo, de acordo com o valor específico e relativo da função, em cada organização.

A Análise de funções contribui para a formação e desenvolvimento das competências dos trabalhadores, uma vez que dá indicações sobre o tipo de competências que devem possuir, permitindo diagnosticar necessidades de formação.

Um quarto contributo verifica-se no que respeita à organização das atividades da empresa porque mostra como a sua estrutura e funções estão efetivamente organizadas, permitindo a estruturação dos recursos humanos, ao identificar e definir diversas áreas funcionais, respetivos graus de complexidade e de responsabilidade.

Finalmente o último contributo insere-se no campo da informação aos titulares da função ao clarificar o desempenho esperado, permitindo explicar a razão de ser das políticas e sistemas de gestão que lhes respeitam, potenciando uma gestão participativa na organização.

2 CONTRIBUTO DA ANÁLISE DE FUNÇÕES PARA A IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A análise de funções para elaboração de referenciais profissionais foi utilizada enquanto técnica de identificação de competências inerentes à função a estudar. De acordo com (Kovács, 2006:59) “A competência torna-se central em sistemas produtivos complexos em que não é possível a previsão exata dos processos e a prescrição total das tarefas. Neste contexto produtivo sujeito a perturbações, exige-se que o trabalhador tenha iniciativa e faça escolhas com vista à solução de problemas imprevistos, o que não significa redução do controle dos objetivos e dos resultados, pelo contrário”. Numa Economia marcada pela instabilidade e imprevisibilidade, as empresas diferenciam-se na procura de competências em função das suas estratégias de produtos e mercados, das suas opções tecnológicas e organizacionais.

As características das competências relacionam duas variáveis, a relação entre competência e a integração de saberes. As competências e a atividade produtiva segundo (Suleman, 2000:85) são complementares “a articulação estreita entre competência e atividade produtiva, ou seja, a competência é indissociável da atividade e por esta finalizada”. A característica central das competências é, com efeito, a capacidade de selecionar e combinar recursos para os objetivos estabelecidos.

Ceartil propõe um modelo de competências, de acordo com diferentes perspetivas de desenvolvimento, que contempla quatro aspetos definidores:

1. “As competências como atribuições
2. As competências como qualificações
3. As competências como traços ou características pessoais
4. As competências como comportamentos ou ações” (Ceartil, 2008:42).

As competências entendidas como atribuições são analisadas como prerrogativas independentes das pessoas que as usam, são consideradas inerentes ao exercício de determinados cargos, funções ou responsabilidades. “As competências são, assim, um dado, um elemento externo à pessoa, independentemente de serem, ou não, evidenciados no seu desempenho” (Ceartil, 2008:42-43).

A perspetiva das competências como qualificações destaca os saberes técnicos que poderão ser adquiridos através do sistema formal de ensino ou de formação profissional. Esta perspetiva enfatiza a ideia de que as competências são atributos extra-pessoais, que

podem existir, independentemente da observação da mobilização da competência na concretização das atividades dessas pessoas.

A conceção das competências enquanto qualificação tem sido objeto de análise por outros autores nos estudos sobre as relações que se estabelecem entre as noções de "competência" e de "qualificação" mais especificamente, no que concerne ao uso destes termos no debate social e suas definições, pelo campo disciplinar da Sociologia das Profissões. Segundo (Dubar,1999:64) “As competências ostentadas seriam parte de uma retórica profissional destinada a convencer a existência de uma necessidade à qual apenas os "profissionais" poderiam suprir, uma vez que foram oficialmente habilitados para tanto. A relação do "profissional" com o seu cliente está no cerne deste modelo profissional associado a um conjunto de estereótipos (dedicação, empenho, confiança) destinados a legitimar o corte entre essas "profissões" e os empregos comuns e a reservar o seu acesso àqueles que, via de regra, há muito tempo, interiorizaram essa retórica.”

As competências enquanto características pessoais traduzem-se no conjunto de características que parecem distinguir o desempenho entre profissionais.

Ceitel (2008: 42) apresenta uma definição considerada hoje como clássica, segundo a qual a competência “é uma característica intrínseca de uma pessoa que resulta em efetiva ou superior performance na realização de uma atividade”.

Esta definição é, mais tarde, retomada por outros autores que propõem que a competência é uma característica pessoal, dos indivíduos titulares de determinada profissão e que surge como causa, de critérios de desempenho superior e efetivo, numa dada atividade profissional ou situação.

As definições anteriormente citadas colocam as competências como características ou traços estruturais de personalidade dos seus detentores.

De acordo com (Ceitel, 2008:43) “de pouco interessa que uma pessoa possua um conjunto de traços e características pessoais, eventualmente preditores de um bom desempenho, se esse próprio desempenho não for efetivamente evidenciado”. A competência surge se for concretizada no desempenho das tarefas e atividades dos profissionais, pelo que apenas pode ser considerada nas ações dos mesmos.

Os indicadores comportamentais são os indicadores observáveis uma vez que são entendidos como manifestações evidentes do comportamento das pessoas e suscetíveis de medida, utilizados na análise de funções e objeto de identificação das competências inerentes a cada função.

No presente relatório pretende-se destacar que a análise de funções descrita enquanto referencial metodológico para a elaboração de referenciais profissionais releva a perspectiva das competências enquanto comportamentos observáveis.

Esta conceção das competências encontra-se presente também na perspectiva de Boterf, cit. em Suleman, 2000:85, as competências designam “um conjunto de conhecimentos, capacidades de ação, e comportamentos estruturados em função de um objetivo numa determinada situação”. Este conjunto não pressupõe a soma dos comportamentos observados às atividades desenvolvidas, mas integra um conjunto complexo de elementos estruturados entre si, passíveis de análise e de diferenciação. Estes elementos encontram-se em interação dinâmica, significando que existe uma combinação de conhecimentos, saberes - fazer práticos e saberes – relacionais.

A composição dos saberes que constituem os referenciais profissionais têm sido objeto de discussão teórica, contudo parece existir algum consenso na distinção entre saber (enquanto conhecimento adquirido de forma formal ou informal), saber- fazer e saber-ser. Ainda segundo Suleman (2000:85) existe a distinção de “três categorias de recursos que irão possibilitar a construção das competências: os saberes, os saberes - fazer e as atitudes e qualidades”.

Para a elaboração de referenciais profissionais considerados no presente relatório realizámos a identificação das competências, de acordo com esta metodologia, mediante a dedução e interpretação para cada atividade (produto da análise de funções), pressupondo a análise individual de cada uma destas. Contudo, as competências só são enunciadas uma vez em cada referencial, mesmo que sejam mobilizadas para atividades diferentes. Entendemos que as competências só devem ser enunciadas quando são especificamente determinantes para a atividade.

Nesta dedução de competências é relevante o conjunto de saberes necessário ao desempenho efetivo das atividades, quer se traduzam em comportamentos observáveis ou não, uma vez que o conjunto de conhecimentos teóricos encontra-se inerente ao desempenho da função.

As competências mobilizadas para a execução de uma determinada atividade correspondem a um conjunto articulado e integrado das competências descritas neste campo de forma individualizada, isto é, o que é mobilizado não corresponde à soma algébrica dos “saberes” identificados.

Nesta ótica, e apenas por razões inteligibilidade, as competências são individualizadas de acordo com critérios que têm a ver com a sua natureza ou com o seu carácter face à

ação. Assim, as competências foram agrupadas em saberes (conhecimentos teórico - científicos), saberes - fazer e saberes -ser.

Os enunciados que identificam competências foram integrados de acordo com o seguinte esquema:

Saberes, correspondem aos conhecimentos: Identificação de conhecimentos de tipo teórico - científicos necessários à execução das atividades, integrados nos saberes - fazer e saberes - ser. Os conhecimentos devem ser explicitamente descritos, ainda que façam parte do conjunto de conhecimentos correspondentes ao nível acadêmico e profissional exigido para acesso à profissão. Os conhecimentos teóricos - científicos reportam-se aos conhecimentos adquiridos durante a formação escolar e profissional. Saberes – Fazer: são entendidos como capacidades, com uma forte incidência de componentes operativas e psico-motoras, geralmente relacionadas com as atividades que visam a produção de resultados concretos.

Os conhecimentos de tipo técnico e tecnológico (processos, esquemas operativos), pressupostos imediatos da ação ou dos saberes - fazer, são considerados como estando implicitamente incluídos na descrição das atividades, correspondem à capacidade de executar, de realizar operações e de utilizar instrumentos e aplicar métodos e procedimentos. Estes “saberes - fazer” têm um caráter operacional, de aplicação prática ou de operacionalização dos conhecimentos teóricos. A descrição dos “saberes - fazer” deve espelhar as condições de concretização das atividades, respondendo à questão “ser capaz de obter tal resultado, em tal situação, com tais meios”.

Saberes - ser: incluem aspetos de caráter predominantemente volitivo e relacional que conduzem o sujeito a assumir, face a si próprio, aos outros e ao trabalho, os comportamentos ajustados a uma boa eficácia na execução das atividades. De um modo geral, integram-se aqui as competências mais pessoais, estritamente ligadas à personalidade do sujeito.

3 DIFERENTES ABORDAGENS AO ESTUDO DAS PROFISSÕES: DA LÓGICA DAS FUNÇÕES À LÓGICA DAS COMPETÊNCIAS

A natureza mais mutável e fluída das organizações modernas poderá introduz reservas quanto à natureza da análise de funções. A perspectiva da análise de funções assume uma visão relativamente estável das funções podendo originar obstáculos à flexibilidade implícita nos processos de mudança rápida em que as organizações operam.

Muitas organizações abandonam tendencialmente a gestão por funções por uma gestão por competências. Esta traduz-se na afetação de competências enquanto saberes teóricos, práticos e atitudinais dos trabalhadores, às exigências de funcionamento, conduzidos por uma gestão dinâmica dos titulares dos postos de trabalho e a sua mobilização em diferentes funções, especialmente quando se verifica a mudança de produtos, serviços ou processos produtivos. A detenção de trabalhadores com uma carteira de competências forte e competitiva, através de uma força de trabalho muito competente passa a ser determinante para a organização.

A diferença entre a opção pelos modelos de competências em detrimento da análise de funções não tem sido consensual. Segundo (Sanchez e Levine, 2009:53) “em muitas organizações os modelos de competências têm substituído a tradicional análise de funções. Contudo, parece não existir consenso sobre a diferença entre os mesmos, e mesmo alguns autores argumentam que os modelos de competências são uma metodologia, que na sua origem, baseiam-se na análise de funções”.

Os modelos de competências reconhecem a interpretação do desempenho e tentam evidenciar aqueles comportamentos que estão em consonância com a estratégia da organização, assim como aqueles que a organização gostaria de ver evidenciados no desempenho da função.

Em contraste, os trabalhos realizados segundo a técnica de análise de funções inviabilizam a identificação de diferenças quanto ao melhor desempenho dos titulares que desempenham a função em estudo. Os estudos realizados com base nos modelos de competência identificam a função como um desempenho que é inicialmente interpretado e que é desempenhado por cada titular da função.

De acordo com (Ceitil, 2008:17) “a alteração dos modelos de gestão de recursos humanos centrados em paradigmas de funções para modelos de gestão de pessoas, centrados no paradigma das competências, vai ser, na minha perspectiva, o principal eixo

de desenvolvimento da, ainda designada, “função recursos humanos” para a primeira década do século XXI”.

A alteração de paradigma da relação profissional, enquanto resultado da interpretação que cada pessoa faz relativamente ao seu papel na organização, vem modificar o conceito de trabalho que, nesta ótica deixa de ser uma realidade objetiva, perfeitamente definida e fixada em esquemas rígidos e predeterminados, à qual a pessoa se limitava a adicionar a sua energia física, moldando-se completamente aos esquemas definidos. Assim o desempenho de uma função é inicialmente interpretada pela pessoa que a desempenha, através da perceção que cada indivíduo realiza no seu exercício, das motivações e das competências que conseguir, e quiser, mobilizar para a sua realização. Para CEITIL o trabalho será a extensão e prolongamento das competências individuais e “deixará, finalmente de ser uma variável externa à pessoa, apropriada de modo mais ou menos objetivo, através de descritivos de funções e de esquemas de carreiras definidos por critérios consuetudinários, e passará a ser uma realidade ligada e dependente da relação de inter pessoalidade que cada pessoa tiver com o espaço profissional onde intervém” (CEITIL, 2008:19).

Apesar dos modelos de competências na sua essência corresponderem a uma nova abordagem da metodologia da análise de funções, existem diferenças que importam salientar. A análise de funções enfatiza o desempenho “tipo” tal como representado na descrição da função.

Os modelos de competência têm como propósito (Sanchez e Levine, 2009:56) “introduzir as performances máximas tal como refletido na interpretação estratégica da função, como resultado de uma série de comportamentos que encaixam em certos temas estratégicos”.

Devido à ênfase na descrição da tarefa da função formal, pode dizer-se que a análise de funções pretende ilustrar o contrato de transação entre o trabalhador e a organização. Isto é, as tarefas enunciadas na descrição de funções consistem no mínimo com que o trabalhador se compromete, em troca do salário associado àquela função.

Os modelos de competência parecem mais próximos da descrição de um “contrato relacional” (Sanchez e Levine, 2009: 55) que regula e implica o entendimento entre o trabalhador e a organização. Este entendimento estabelece um compromisso na interpretação, não só no desempenho corrente, mas essencialmente, em desempenhos futuros de acordo com os padrões de comportamento conducentes à moldura estratégica da organização.

Contudo e de acordo com as perspectivas anteriormente apresentadas, os modelos de competências e a análise de funções não são concorrenciais mas sim complementares. A análise de funções é o método mais correto para aplicações onde o objetivo é, em parte, determinar os requisitos básicos ou qualificações mínimas para acesso à profissão.

Os modelos de competências encorajam uma série de comportamentos que vão além dos aspectos básicos da função e incentivam a concretização de uma performance de excelência, de acordo com a visão estratégica da organização. Assim os modelos de competência possibilitam a identificação de linhas orientadoras para aqueles titulares da função que já conhecem os requisitos básicos da mesma e que pretendem alcançar outro nível de desempenho, caracterizado não só pelo desempenho mediano das responsabilidades formais, mas acima de tudo, pela integração de uma série de comportamentos que caracterizam a excelência da função.

CAPÍTULO IV

ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL

Neste capítulo pretende-se apresentar a instituição onde foi desenvolvida a experiência profissional relevante selecionada para desenvolvimento no presente relatório, tendo em vista a sua contextualização. O desenvolvimento inclui a identificação do setor de atividade em que a entidade se insere, a sua missão; a análise das suas características estruturais, designadamente ao nível da standardização das tarefas e da sua formalização, do desenho dos instrumentos de planificação e controlo, da definição dos níveis de tomada de decisão e da configuração estrutural adotada.

1 ENQUADRAMENTO, REFORMA PROFISSIONAL E LEI - QUADRO DO EMPREGO

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP), integrado no Ministério da Economia, enquanto serviço público de emprego nacional, tem como missão a promoção, a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional.

No âmbito da sua atuação destaca-se a reforma da formação profissional enquanto esforço de qualificação da população, continuando, porém a persistir elevados níveis de abandono e de saída escolar precoce, de que resultam baixos níveis de qualificação de grande parte da população ativa. Esta situação dificulta substancialmente o acesso à formação e à aquisição de novos conhecimentos, impedindo a formação de uma base sólida de competências, indispensáveis à adaptação da população ativa a contextos de reestruturação económica e de mobilidade profissional.

Face a este cenário foi desenvolvida a Reforma da Formação Profissional em Portugal, a qual resultou na publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007 de 7 de Novembro, que aprova um conjunto de medidas com vista à reestruturação da oferta formativa.

A prossecução dos objetivos aqui apresentados torna-se possível mediante o desenvolvimento de um conjunto de medidas que a seguir se apresentam, nomeadamente:

Estruturação de uma oferta formativa relevante e certificada, mediante a criação do Catálogo Nacional das Qualificações (CNQ), consubstanciado no conjunto de Perfis Profissionais, Referenciais de Formação (únicos para a formação de dupla certificação e para os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências). Os

Perfis Profissionais e os Referenciais de Formação constantes do CNQ pretendem produzir competências críticas para a competitividade e modernização da Economia, visando, igualmente a melhoria da transparência e da comparabilidade das qualificações a nível nacional e internacional, no quadro da mobilidade dos trabalhadores europeus.

Por outro lado, os referenciais de formação do CNQ, organizados ao nível da Formação Tecnológica por Unidades de Formação de Dupla Certificação pretendem a criação de um modelo de qualificações baseado em competências, capitalizáveis e certificáveis de forma autónoma, que permitam ao indivíduo investir num processo de formação contínua, em função das suas necessidades.

A política de emprego constitui um instrumento enquadrador da atividade do IEF, IP e define os eixos orientadores para promoção do emprego e combate ao desemprego, de acordo com os princípios consagrados pelas organizações internacionais, designadamente, Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e da Comunidade Europeia (CE), que de seguida se enumeram e constituem as linhas orientadoras da política de emprego:

- “O princípio da sua integração atenta a respetiva transversalidade, no conjunto das Políticas económicas e sociais;
- O princípio da coresponsabilização do Estado, dos parceiros sociais e de outras organizações, representativas da sociedade em geral e dos cidadãos individualmente considerados, pelo seu desenvolvimento;
- O princípio do acesso universal;
- O princípio da promoção da coesão social e do combate à pobreza e exclusão,
- O princípio da promoção da empregabilidade.” (Lei Quadro do Emprego)

A política de emprego é um instrumento de garantia do direito ao trabalho e tem por objetivo a prevenção e resolução dos problemas de emprego, incluindo a melhoria da qualidade do emprego, a promoção do pleno emprego e o combate ao desemprego no quadro do desenvolvimento socioeconómico, no sentido de melhorar os níveis de bem-estar da população.

Aos Serviços Públicos de Emprego, compete contribuir para a melhor organização e funcionamento do mercado de emprego, nomeadamente apoiando os trabalhadores na obtenção de emprego adequado e os empregadores no recrutamento de trabalhadores, designadamente através da:

- a) Informação pública sobre emprego e formação, através da utilização dos meios de Comunicação geral e multimédia, acessível a todos os cidadãos;

- b) Análise do mercado de emprego, através da recolha e utilização da informação disponível, tendo em conta a evolução provável do emprego no País e nos diversos setores de atividade, profissões e regiões, bem como o respetivo enquadramento internacional;
- c) Levantamento das necessidades e das ofertas de formação;
- d) Participação no diálogo social através da promoção de parcerias, redes, observatórios e iniciativas afins, a nível nacional, regional e local, com os agentes socioeconómicos e demais entidades coletivas que atuem a favor da prevenção e solução dos problemas.

2 O INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

O IEFP, I.P., é o serviço público de emprego nacional, responsável pela execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional, distribuído regionalmente, com áreas correspondentes às do nível II das Nomenclaturas de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), previsto no Decreto-Lei n.º 317/99, de 11 de Agosto, enquadram 81 Centros de Emprego, 28 Centros de Formação Profissional de Gestão Direta, 5 Centros de Emprego e Formação Profissional e 1 Centro de Reabilitação Profissional. Assim, em cada região existe uma rede de centros de emprego, centros de formação profissional e um centro de reabilitação, os quais reportam às respetivas delegações regionais e nelas se apoiam para a resolução de problemas.

A gestão tripartida está assegurada pela participação no conselho de administração, na comissão de fiscalização e nos conselhos consultivos, dos parceiros sociais com assento efetivo na Comissão Permanente de Concertação Social, fato que constitui, face à generalidade dos institutos públicos, uma particularidade.

A lógica de funcionamento do IEFP, I. P., assenta, pois, nos princípios da desconcentração administrativa e da efetiva participação no processo da tomada de decisão, pelas vantagens que encerra, como sejam a aproximação da Administração Pública às populações, maior eficiência, celeridade e qualidade na satisfação das necessidades dos clientes que a ele recorrem, não esquecendo que tais princípios são mitigados pelo poder de direção e pelo princípio da unidade da ação administrativa.

À unidade orgânica do IEF, em que se localiza as atividades profissionais relevantes no presente relatório, Departamento de Certificação (organograma em anexo P) – Núcleo de Estudos Profissionais compete a elaboração e atualização da Classificação Nacional das Profissões, o acompanhamento da sua aplicação, o apoio técnico à elaboração de referenciais profissionais designadamente, perfis profissionais e emissão de pareceres técnicos solicitados por entidades externas.

Mais concretamente ao Núcleo de Estudos Profissionais estão cometidas as seguintes atribuições:

- Estudo dos setores de atividade, das profissões e das qualificações de forma a tornar mais compreensível a realidade laboral e permitir a tomada de decisões em matérias, quer de construção de referenciais profissionais, quer de emissões de pareceres técnicos sobre conteúdos e nomenclaturas profissionais;
- Revisão da Classificação Nacional das Profissões com vista à sua publicação, de modo a assegurar a correspondência entre este instrumento e a estrutura profissional dos diferentes setores de atividade, respeitar as convenções internacionais sobre a matéria e permitir dar resposta às necessidades dos seus múltiplos utilizadores;
- Construção de perfis profissionais para certificação que, refletindo a estrutura das qualificações relevantes em cada setor de atividade e que consubstanciam a base em que assenta a certificação individual das qualificações, pelos sistemas de formação profissional;
- Conceção de metodologias e técnicas de análise adequadas ao estudo dos setores de atividade, das profissões e das qualificações de forma a assegurar a uniformidade de conceitos e coerência metodológica dos trabalhos desenvolvidos.

3- SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No âmbito do Departamento de Certificação, foi criado o Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP) com o objetivo de reforçar a necessidade de melhoria do padrão das competências já detidas pelos trabalhadores.

O SNCP baseia-se na cooperação entre os parceiros sociais e a Administração Pública, cuja representatividade se encontra refletida na composição tripartida dos seus órgãos de estrutura de coordenação, nomeadamente na Comissão Permanente de Certificação, e nas Comissões Técnicas Especializadas (CTE). As CTE são criadas por setor ou área de atividade e são igualmente, de constituição tripartida. Os representantes que as integram são peritos nos setores em questão.

Compete a estas Comissões analisar os perfis profissionais e propor as normas de certificação para cada uma das vias de acesso ao Certificado de Aptidão Profissional (CAP), relativamente a cada profissão que vier a ser certificada. A certificação profissional baseia-se em referenciais profissionais – Perfis Profissionais - e nas regras de certificação. Para acesso ao Certificado de Aptidão Profissional (CAP), é necessário dispor de um referencial de competências, face ao qual será comparado com os candidatos à certificação para que se possa inferir se detêm ou não todas as competências necessárias.

Neste sentido, foram elaborados perfis profissionais enquanto instrumentos que descrevem as atividades que um determinado profissional deve saber desenvolver e as competências, em termos de saberes teóricos, operativos e comportamentais, necessárias ao desenvolvimento dessas atividades com qualidade.

Em paralelo com os perfis profissionais, as normas de Certificação Profissional constituem os referenciais básicos de certificação. Nas normas definem-se, para cada perfil ou conjunto de perfis, as condições específicas de acesso por cada uma das vias de certificação previstas - formação profissional, experiência profissional, equivalência/reconhecimento de títulos – os requisitos e as características genéricas da avaliação dos candidatos para obtenção do CAP e os requisitos gerais dos cursos passíveis de homologação.

Estes referenciais de certificação são elaborados pelos técnicos que constituem o Núcleo de Estudos Profissionais, validados em sede das Comissões Técnicas Especializadas, aprovados e homologados pelas correspondentes instâncias da Administração Pública em razão da matéria, sendo publicados sob a forma de diploma legal.

O conceito de certificação profissional baseia-se na comprovação de que um indivíduo é detentor de um conjunto de competências profissionais e das condições necessárias ao exercício de uma determinada profissão.

A preocupação com a construção de referenciais profissionais consta também de uma Recomendação da OIT sobre a “Valorização dos Recursos Humanos: educação e formação ao longo da vida”, sugerindo aos Estados – Membros a elaboração desses referenciais para desenvolvimento que facilite a educação e a formação ao longo da vida e ao mesmo tempo o reconhecimento dos saberes adquiridos no local de trabalho.

CAPÍTULO V

A ANÁLISE DE FUNÇÕES PARA ELABORAÇÃO DE REFERENCIAIS PROFISSIONAIS: APRESENTAÇÃO E APRECIÇÃO DAS EXPERIÊNCIAS DESENVOLVIDAS E DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS

De acordo com a apresentação do quadro teórico subjacente à experiência profissional, caracterização da metodologia de Análise de Funções enquanto metodologia de trabalho para a concretização das atividades selecionadas como relevantes no presente relatório, o presente capítulo procurará incidir sobre a descrição detalhada das tarefas desenvolvidas e dos resultados obtidos, a descrição detalhada dos métodos, técnicas e instrumentos utilizados, a explicitação dos procedimentos adotados para a validação das metodologias e dos instrumentos de trabalho, a descrição das competências adquiridas/desenvolvidas no âmbito do desempenho das atividades.

1 REVISÃO DA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES

De forma transversal às diferentes atividades profissionais relevantes no presente relatório foram analisados os setores de atividade, as profissões e as qualificações, para análise e interpretação dos contextos de trabalho, dos conteúdos profissionais, a emergência de profissões com vista a tornar mais compreensível a realidade laboral.

Classificação Nacional das Profissões – CNP- Revisão da Edição de 1994

A CNP constitui uma publicação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, revista e atualizada periodicamente em consonância com as orientações propostas e definidas pelos organismos internacionais especializados, nomeadamente o BIT (*Bureau International du Travail*).

O desenvolvimento tecnológico dos métodos de trabalho e dos processos de fabrico, as alterações ocorridas nos ciclos de produção e organização do trabalho, suscitaram a necessidade de atualizar as designações e conteúdos profissionais, bem como detetar e incluir novas profissões na referida classificação.

A realização dos trabalhos mencionados, em termos metodológicos sustentou-se no estudo dos setores de atividade, na análise e descrição de postos de trabalho com observação das tarefas executadas, através de entrevistas aos titulares dos postos de trabalho e chefias diretas.

A CNP está agregada em grandes grupos, grupos, sub grupos e grupos base de profissões e estudado o setor de atividade, a dificuldade metodológica encontra-se na decisão sobre quais as profissões que devem ser incluídas, de forma autonomizada, perante a impossibilidade prática de incluir os muitos milhares de designações

profissionais existentes a nível de todas as empresas. Esta dificuldade é mais sentida nos setores de atividade fortemente industrial.

A contratação coletiva consagra categorias profissionais, que na maior parte das situações correspondem a postos de trabalho. No entanto são essas categorias que constam nos inquéritos e nos quadros de pessoal e que os serviços competentes têm de codificar de acordo com a CNP. São também essas categorias que os trabalhadores referem quando se dirigem ao Serviço Público de Emprego.

A CNP é uma classificação de profissões e não de postos de trabalho mas também deverá reproduzir as profissões tal como se apresentam no nosso país. Sendo o conceito de profissão mais abrangente do que o de posto de trabalho/categoria profissional os trabalhos foram desenvolvidos com o objetivo de, em cada setor de atividade, identificar as figuras profissionais existentes e as tendências de alteração num futuro próximo, tendo em conta a polivalência de funções e as tecnologias introduzidas que possam vir a alterar as atividades desenvolvidas.

Os trabalhos de revisão da Classificação Nacional das Profissões, numa primeira fase, iniciam com as seguintes atividades:

- Estudo comparativo das profissões constantes da CNP com as designações e conteúdos profissionais previstos nos instrumentos de regulamentação coletiva de cada setor de atividade, bem como os referenciais profissionais previstos;
- Análise dos mapas de pessoal no âmbito de cada setor de atividade, tendo em vista a análise de novas profissões ou eventuais “transformações” de outras;
- Análise dos diferentes inquéritos estatísticos realizados pelo Instituto Nacional de Estatística, nomeadamente ao nível dos Censos;
- Análise e estudo dos referenciais de formação com vista à identificação das atividades desenvolvidas, das competências exigidas, para atualização dos descritos profissionais dos referenciais, bem como atualização dos conteúdos profissionais/ apoio à decisão de eliminação de profissões extintas bem como inclusão de novas profissões;
- Ações articuladas com os organismos representativos dos trabalhadores e das entidades patronais, no sentido de recolha de informação para a perceção das alterações operadas na organização do trabalho e no conteúdo funcional, na identificação das profissões a alterar ou a extinguir, através de entrevistas com vista à recolha e registo de informação;
- Ações articuladas com os departamentos de investigação associados às Universidades e outros estabelecimentos de ensino e de formação profissional no sentido de analisar os

referenciais de formação, para estudo das competências exigidas e a desenvolver em cada profissão.

Numa segunda fase foram desenvolvidas as seguintes atividades:

- Estudo dos setores de atividade, através do contato direto com as empresas mais representativas, tendo em vista o enquadramento socioeconómico do setor/domínio de atividade, através de realização de visitas técnicas, que possibilitou caracterizar a envolvente e explicar as consequências e as reações de adaptação do tecido empresarial da mesma; estudo das estratégias empresariais de um conjunto de empresas com vista à caracterização do tecido empresarial e dos empregos, bem como recolha de elementos relativamente às evoluções passíveis do setor/domínio de atividade e às respetivas repercussões sobre o emprego e as qualificações;
- Estudos das profissões, de acordo com a metodologia de análise de funções, caracterizada no Capítulo II. A análise de funções permite a atualização de conteúdos profissionais, ao fornecer os elementos necessários à identificação das profissões e dos respetivos descritivos funcionais, relativamente aos diferentes setores de atividade, nomeadamente, profissões novas, em extinção, com novas designações e com alterações ao nível do seu conteúdo funcional.

A Classificação Nacional das Profissões retrata as profissões de acordo com a realidade do mercado de trabalho, tendo em consideração os seus dois objetivos principais – por um lado, constituir-se como referencial para o ajustamento da oferta e procura de emprego, e por outro, facilitar a codificação para a elaboração de inquéritos, censos e outros instrumentos estatísticos.

Para alcançar os objetivos pretendidos, os trabalhos de revisão da CNP procuraram reproduzir as profissões, por setor de atividade, tal como atualmente se apresentam, quer em termos de designações, quer em termos de conteúdos profissionais.

A revisão da CNP alicerçou-se na necessidade de criação de um documento em conformidade com a estrutura socioprofissional existente, servindo objetivos específicos no âmbito das estatísticas (censos populacionais e aplicabilidade dos mapas de pessoal). A sua atualização não foi menos necessária, para o seu principal utilizador, o IEF, IP nomeadamente na sua aplicabilidade ao ajustamento da oferta e procura de emprego, estatísticas periódicas de emprego, informação para a elaboração de pareceres técnicos, designadamente pareceres de integração em níveis de qualificação, pareceres técnicos a solicitações da Inspeção Geral do Trabalho ou dos Tribunais de Trabalho e ainda como

suporte técnico às Comissões Técnicas Especializadas, no âmbito das profissões a analisar com vista à certificação profissional.

Os descritivos profissionais obtidos eram validados junto das associações com representatividade setorial, designadamente associações profissionais, de trabalhadores e de empresários.

A revisão da Classificação Nacional das Profissões (CNP-94) acompanhou os trabalhos em curso a nível internacional, nomeadamente os desenvolvidos pelo BIT, sendo este organismo responsável pela publicação da *Classification International Type de Professions* que constitui o instrumento de referência quanto à estrutura da Classificação Nacional Portuguesa.

2 ELABORAÇÃO DE PARECERES TÉCNICOS SOBRE PROFISSÕES

As atividades relacionadas com a emissão de pareceres técnicos incidem sobre a elaboração de pareceres a pedido de várias entidades e que, com base no conhecimento das profissões e da realidade sócio laboral portuguesa, visam contribuir para a regulação jurídica do mercado de trabalho.

O produto da realização de pareceres técnicos são referenciais profissionais pelo que utilizámos a metodologia de Análise de Funções, tendo sido utilizados de entre os itens a analisar de cada profissão aqueles que concorrem, de acordo com os dados a apurar segundo as tipologias de pareceres, para a emissão destes.

Estes pareceres consubstanciam-se, fundamentalmente, na atribuição de níveis de qualificação às profissões contempladas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de trabalho (solicitados pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho). Os pareceres de reclassificação profissional de trabalhadores em divergência em relação à categoria profissional atribuída (a pedido da Inspeção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho). Os pareceres de análise de funções de trabalhadores sinistrados (a pedido dos Tribunais de Trabalho) e na delimitação do setor de atividade de empresas para decisão sobre qual o Instrumento de Regulamentação Aplicável (a pedido da Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho).

Pareceres de Atribuição de Níveis de Qualificação

Os pareceres de atribuição de níveis de qualificação pretendem conferir níveis de qualificação às profissões contempladas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva com o objetivo de disponibilização de elementos para as empresas na integração das profissões, enquanto quadro de referência para apuramento estatístico. A estrutura dos níveis de qualificação tem como suporte fundamental dois fatores “formação” e “autonomia”.

O critério formação foi analisado na perspectiva de formação profissional, enquanto o conjunto de conhecimentos necessários para o exercício de determinada função, adquiridos quer através de formação escolar ou informal, eventualmente contemplada por cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem. A formação engloba, assim a formação escolar e formação profissional.

No que se refere ao critério “autonomia” o mesmo foi deduzido a partir do grau de iniciativa e de decisão do profissional resultando não só da natureza e dificuldade das tarefas executadas, mas igualmente do grau de intervenção do profissional no ciclo produtivo. A autonomia é em certa medida, o poder de decisão e o grau de intervenção de cada profissional na organização, a planificação e execução das diversas funções, tendo subjacente, entre outros, aspetos como o tipo de instruções recebidas, possibilidade de alteração da sequência, do modo de execução das tarefas e o tipo de controlo a que o trabalhador se encontra sujeito.

O nível de qualificação é atribuído a cada categoria profissional e resulta da análise da formação, do conjunto de competências gerais e específicas e do grau de complexidade que comportam, face à autonomia e responsabilidade em que são desenvolvidas.

Pareceres de Reclassificação Profissional

Os pedidos de pareceres de reclassificação profissional resultam do fato de determinado trabalhador se encontrar insatisfeito com a sua classificação profissional, pretendendo ser reclassificado noutra categoria.

A metodologia utilizada consubstancia-se na análise de funções, que nesta situação pretende produzir o referencial profissional que correspondente à função do trabalhador, com vista à comparação com o descritivo funcional constante na categoria profissional do mesmo, para verificação da pertinência da reclassificação solicitada.

Neste tipo de pareceres realizámos reuniões com os trabalhadores abrangidos, bem como com os superiores hierárquicos, ou alguém indicado pelo próprio, e que este

considere conhecedor das tarefas por si executadas, a fim de prestar todos os esclarecimentos que se julgarem pertinentes.

Na reunião e visita técnica utilizámos a técnica da entrevista conjunta com os sujeitos envolvidos e procedemos à observação direta das tarefas, inerentes ao posto de trabalho. Após recolha dos dados para a elaboração do referencial profissional, há que apurar se, quer os representantes da entidade patronal, quer os representantes dos trabalhadores se encontram em concordância relativamente ao referencial produzido.

A fase final da elaboração deste tipo de pareceres consiste na sistematização dos dados recolhidos, sendo efetuada uma comparação apurada entre as tarefas que o trabalhador realmente executa e as tarefas relativas, quer à categoria constante no Instrumento de Regulamentação Coletiva em que se encontram classificados, quer às inerentes àquela em que se pretende ser reclassificado. A partir dessa comparação será apurada qual a categoria em que o trabalhador deverá ser integrado.

Os pareceres de reclassificação profissional obedecem às seguintes etapas:

- Identificação do problema;
- Análise de funções ao titular do pedido de reclassificação profissional;
- Descrição contratual das profissões em causa;
- Comparação da categoria e tarefas exercidas na empresa, com o previsto contratualmente.

Pareceres de Análise de Funções de Trabalhadores Sinistrados

As competências do IEF, IP nesta área permitem conjugar o saber técnico da análise das profissões e dos postos de trabalho com a intervenção dos médicos do trabalho visando uma correta avaliação da diminuição da capacidade profissional de trabalhadores sinistrados ou vítimas de doença profissional e uma adequada identificação das profissões que, eventualmente, poderão vir a ser por estes exercidos.

São vários os dispositivos legais que elegem o IEF, IP como a instituição adequada para a emissão de pareceres relativos à avaliação da diminuição profissional de trabalhadores sinistrados, designadamente, pareceres sobre a redução da capacidade de trabalho ou de ganho por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual.

Na solicitação para a elaboração destas análises por parte dos Tribunais de Trabalho, os autores são trabalhadores sinistrados e os réus são na sua maioria Companhias de

Seguros, Empresas onde os trabalhadores exercem as suas funções ou o Instituto de Segurança Social, IP.

A análise da função, neste tipo de pareceres, tem como finalidade a identificação dos seguintes itens:

- Tarefas executadas pelo trabalhador;
- Partes do corpo mobilizadas em cada tarefa;
- Condições físicas e ambientais adversas;
- Exigências motoras e sensoriais;
- Riscos Profissionais;

Os resultados obtidos deverão refletir as descrições das tarefas realizadas pelo trabalhador e para cada uma destas, a descrição detalhada das exigências físicas, motoras, sensoriais bem como os riscos profissionais, condições físicas e ambientais do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador sinistrado.

A análise de funções, ao permitir a caracterização das profissões e das suas exigências, em especial dos aspetos inerentes a riscos profissionais e condições de trabalho, esforços físicos, exigências motoras e sensoriais, operação/manuseamento de determinados equipamentos, materiais e produtos, contribui para a definição de medidas de gestão preventivas de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente, aquisição de meios de proteção individual, adaptação de postos de trabalho, apetrechamento de instalações com sistemas de proteção e/ou programação de ações de informação e formação dos trabalhadores.

3 ESTUDO DOS SETORES DE ATIVIDADE E ELABORAÇÃO DE REFERENCIAIS PROFISSIONAIS

A definição de referenciais profissionais reveste-se de uma prioridade estratégica, face a novas formas de organização do trabalho responsáveis pela reestruturação do processo produtivo, impondo a necessidade de flexibilidade e polivalência das funções exercidas pelos trabalhadores.

A atualidade do estudo das profissões bem como a atualização dos referenciais profissionais já realizados reside na transformação rápida ao nível das tecnologias, modos de produção e das necessidades de adaptação/reconversão profissional, bem como reajuste dos referenciais de formação de forma a corresponder às exigências do mercado de trabalho.

A realização de perfis profissionais como referenciais com vista à sua utilização na homologação de cursos de formação profissional, certificação de conhecimentos adquiridos, por via da experiência profissional ou por via da aprendizagem inicial, surge como um dos principais objetivos do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP).

As mudanças do sistema de emprego não apenas no que respeita ao seu carácter normativo - direitos e deveres do sujeito, sistemas de remuneração, horários e períodos de laboração - mas também no que respeita ao papel das empresas e do Estado na gestão previsional dos empregos e na criação de novos perfis profissionais suscitam a atualização dos referenciais profissionais.

Os perfis profissionais (anexo Q) enquanto referenciais permitem identificar os processos que estão na base da estrutura de saberes, aptidões e competências.

Os perfis profissionais constituem o instrumento base em que assenta a certificação individual das qualificações e a regulação dos sistemas de formação profissional.

A elaboração dos Perfis Profissionais para certificação pressupõe um conhecimento prévio do setor de atividade em que se insere e da oferta formativa que lhes é dirigida.

O conceito de Perfil Profissional consta do Decreto-Lei n.º 401/91, que estabelece o enquadramento legal da Formação Profissional. Neste Diploma o Perfil Profissional é assumido como a descrição de “conjuntos de competências, atitudes e comportamentos necessários para exercer as funções próprias de um grupo de profissões afins, uma profissão ou posto de trabalho”.

De acordo com a sua dimensão mais tradicional o perfil profissional descreve o conjunto dos elementos necessários para o exercício de uma determinada profissão.

Os perfis profissionais, neste âmbito, são entendidos como referenciais onde se encontram definidas as atividades características de uma ou mais profissões, traduzindo as tarefas exercidas, bem como as competências definidas em termos de saberes teóricos (saberes), operativos (saber-fazer) e comportamentais (saber - ser) a mobilizar, de acordo com regras de redação pré definidas (anexo R).

Tendo em consideração o seu objeto, o referencial profissional é um instrumento essencial para o sistema de ensino – formação, na medida em que é utilizado como denominador comum das operações relacionadas com o planeamento e avaliação da formação profissional, nomeadamente no que respeita a:

- Construção de referenciais de formação – ao possibilitar o conhecimento e exigências do mercado de trabalho, bem como as competências (saberes) que se traduzem na especificação das áreas formativas correspondentes;
- Diagnóstico de necessidades de formação – permitindo identificar os conteúdos de formação e determinar quais as qualificações necessárias para uma profissão;
- Avaliação, acompanhamento e certificação de todas as modalidades de formação – para apoio na articulação entre todos os subsistemas de formação.

A construção de Perfis Profissionais poderá contribuir, enquanto instrumento metodológico, para a gestão do mercado de trabalho, ao nível da orientação profissional, oferta formativa existente e ao nível da gestão previsional de recursos humanos, para efeitos de recrutamento, mobilidade profissional e desenvolvimento de recursos humanos.

Os estudos setoriais, enquanto metodologia para diagnóstico das profissões de determinado setor consistem numa das etapas iniciais das atividades realizadas, conducentes à elaboração de referenciais profissionais, com objetivo último de construção de perfis profissionais. Com este propósito elaborámos os seguintes estudos setoriais:

- Setor Reparação Automóvel;
- Setor Eletricidade e Eletrónica;
- Setor Energia

A metodologia desenvolvida na realização dos trabalhos setoriais caracteriza-se de acordo com os seguintes itens:

Pesquisa de Informação Técnica:

- Identificação do setor de atividade e das Profissões, de forma a delimitar o setor de atividade e determinar o objeto de análise;
- Enquadramento setorial, identificando as profissões mais representativas de acordo com a pesquisa de informação através de fontes documentais e bibliográficas, bem como documentação estatística e a estudos específicos sobre o setor de atividade;
- Recolha de informação junto de interlocutores sociais e económicos, nomeadamente, de representantes de Associações Profissionais, Sindicais e Patronais e Peritos mediante a realização de entrevistas. O objetivo das mesmas consiste na recolha de informação privilegiada sobre o enquadramento geral do setor, através do levantamento dos principais aspetos organizacionais, económicos, tecnológicos e humanos e seu impacto na estrutura das respetivas profissões.

Caracterização Geral do Setor

- Caracterização do setor de atividade, com vista ao enquadramento do contexto internacional em que se insere; do tecido produtivo, dos ciclos de produção, da caracterização do bem ou produto a obter; da tipificação do ciclo produtivo; dos modelos organizacionais; da dimensão das empresas; dos níveis de qualificação detidos pelos trabalhadores;

Identificação das Profissões

- Caracterização das profissões intervenientes com identificação e caracterização dos descritivos funcionais. Incluiu o estudo do âmbito funcional de grandes grupos profissionais e referenciais teóricos correspondentes aos grupos identificados. Esta análise foi realizada com o objetivo de identificar a estrutura profissional, as designações profissionais mais utilizadas e caracterizar teoricamente os conteúdos dos diferentes grupos de profissões.

Caracterização da oferta formativa relevante para as profissões a estudar

- De acordo com os referenciais de formação recolhidos são caracterizadas a oferta formativa inicial e contínua existente seguindo os diferentes aspetos que a constituem (áreas de formação; cursos; modalidades de formação; entidades de formação; níveis de qualificação; saídas profissionais e público-alvo; duração da formação; conteúdos programáticos; localização geográfica).

Caracterização socioeconómica das empresas:

- Caracterização das empresas de acordo com natureza e tipo de atividade; designação da atividade económica da empresa (de acordo com a Classificação das Atividades Económicas); identificação do bem/serviço prestado e mercado onde atua; caracterização do ciclo de atividade, fases do ciclo, finalidades e áreas funcionais associadas; alterações tecnológicas e suas consequências nas profissões.
- Definição da amostra das empresas por setor ou subsetor de atividade. Impõe-se a seleção de um conjunto de empresas que seja representativo das especificidades do setor/subsetor e simultaneamente das transformações e tendências previsíveis de evolução.
- Realização de trabalho de campo, com recursos a visitas técnicas a empresas e entrevistas a responsáveis de recursos humanos e a titulares dos postos de trabalho, com vista ao estudo de casos para contextualização dos empregos e das profissões.

Após a realização de estudos setoriais elaborámos referenciais profissionais designadamente, perfis profissionais nas áreas de Eletricidade e Eletrónica, Automóvel e Energia:

- Setor Reparação Automóvel;

- Eletricista Auto;
- Mecânico(a) de Automóveis Ligeiros;
- Pintor(a) Auto;
- Reparador(a) de Carroçarias

- Setor Eletrónica

- Técnico(a) de Eletrónica de Telecomunicações
- Técnico(a) de Eletrónica Industrial
- Técnico(a) de Eletrónica de Computadores
- Técnico(a) de Eletrónica de Equipamentos de Som e Imagem

Setor Energia

- Técnico(a) de Gás (Anexo S);
- Instalador (a) /Soldador (a) de redes de Gás;
- Técnico (a) Instalador (a) de Sistemas Solares Térmicos

A elaboração destes referenciais profissionais sustenta-se na metodologia de análise de funções, mais concretamente sobre os elementos que os constituem e a forma como se estruturam.

A metodologia de análise de funções permite o estudo das atividades características de cada emprego, entendido como o “conjunto de atividades que um indivíduo exerce regularmente e que lhe são atribuídas em função da organização”(Reinbold e Breillot, 1993:14). O perfil profissional é constituído pelo conjunto de atividades desenvolvidas, pelas competências mobilizadas, estruturadas em Saberes, Saberes – Fazer e Saberes – Ser e nos conteúdos de formação necessários à execução das atividades.

Cada emprego pode corresponder a uma ou mais situações profissionais e cada uma destas traduz-se num conjunto de atividades que caracterizam uma profissão.

As atividades entendem-se como o conjunto das ações de um indivíduo no seu posto de trabalho e que se consideram as necessárias para cumprir as missões que lhe são confiadas. As atividades constantes nos perfis profissionais são descritas e classificadas de acordo com a sua frequência ou grau de complexidade.

Para a identificação das atividades nos referenciais profissionais considerámos os seguintes pressupostos: uma atividade é um conjunto organizado de atos profissionais (elementos de trabalho) necessários à obtenção de um resultado (finalidade); as atividades são descritas em termos de unidades de objetivo (tarefas), que concorrem para a obtenção de uma finalidade específica, divisíveis em unidades de ação de natureza semelhante (operações), devendo ser omissos aspetos relativos à organização do trabalho das empresas em que os profissionais se integram; os modos operatórios desenvolvidos pelo profissional para alcançar determinado objetivo.

As competências entendidas enquanto a mobilização de saberes no exercício de uma profissão objetivam as exigências e as qualificações do trabalhador através de saberes.

A identificação dos conteúdos de formação foi realizada a partir da análise dos desvios entre as competências exigidas pelo emprego e aquelas que os titulares da função detêm. Nesta abordagem está presente a preocupação não apenas com a determinação das competências requeridas, mas também com as competências realmente existentes, sendo os programas de formação determinados com base nesta análise, isto é, de acordo com as competências desejáveis e as competências constatadas.

VI - COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO ÂMBITO DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Consideramos que a realização das atividades descritas contribuiu para a consolidação dos conhecimentos adquiridos, potenciando as capacidades de investigação e de desenvolvimento dos saberes profissionais. A experiência profissional apresentada permitiu o aprofundamento de conhecimentos no âmbito da Sociologia, com ênfase nas áreas do trabalho, das organizações e de Gestão de Recursos Humanos.

As atividades profissionais desenvolvidas contribuíram para o desenvolvimento orientado de competências no âmbito das práticas de Recursos Humanos, designadamente através da metodologia de análise de funções, numa ótica de reflexão sociológica sobre as profissões, através de estudos setoriais e profissionais que possibilitaram a aquisição de competências críticas sobre as profissões e as dinâmicas organizacionais das empresas que tivemos a oportunidade de estudar.

A realização da revisão da Classificação Nacional das Profissões enquanto referencial de consulta e apoio à gestão, contribuindo para a solução de problemas laborais - contratação coletiva, orientação profissional e apuramento estatístico - permitiu a reflexão crítica das estratégias dos profissionais na defesa da sua profissão enquanto membros de uma comunidade homogénea, de partilha de identidade, valores, papéis e interesses, permitiu também o desenvolvimento de competências específicas na interpretação e avaliação dos processos de profissionalização.

As entrevistas com interlocutores privilegiados permitiram o desenvolvimento de competências de interpretação das relações que se estabelecem entre as profissões e as atividades que lhe estão associadas, considerando os diversos contextos em que se desenvolvem, as diversas características, estruturas organizacionais, as configurações e cultura das empresas.

A metodologia de análise de funções possibilitou o reconhecimento das vantagens e constrangimentos dos métodos de recolha de informação, designadamente a entrevista, permitiu: planear e conduzir entrevistas; desenvolver os tipos de entrevista e respetivos contexto de aplicação, identificar os fatores que influenciam o processo de comunicação e relacionamento interpessoal na entrevista.

A aplicação e desenvolvimento da metodologia de análise de funções permitiu a identificação de competências associadas ao estudo das profissões, contribuindo para a

caraterização de respostas adequadas do sistema de formação, num quadro de gestão otimizada dos recursos humanos.

A recolha de informação prévia à elaboração de referenciais profissionais possibilitou o desenvolvimento e consolidação de competências na área de pesquisa e investigação técnica, para análises setoriais, identificação e caracterização de profissões; desenvolvimento da capacidade de interpretação de informação técnica, de forma a correlacionar conceitos e perspetivas teóricas sobre as profissões, os processos de profissionalização bem como a construção de identidades profissionais.

A experiência profissional permitiu a aquisição e consolidação de conhecimentos de competências específicas, inerentes à área de especialização do Mestrado, com vista à intervenção e utilização adequada de técnicas sobre o estudo dos fenómenos profissionais e as dinâmicas que se estabelecem entre os diferentes atores sociais, assim como o desenvolvimento de atitudes conducentes à atualização permanente dos conhecimentos em Sociologia, designadamente na perspetiva do campo disciplinar da Sociologia das Profissões.

A experiência profissional adquirida permitiu o desenvolvimento de aplicação de metodologias de estudo e caracterização de profissões a partir dos resultados obtidos pela análise de funções.

VII – APRECIÇÃO CRÍTICA

De acordo com as competências adquiridas e desenvolvidas em contexto profissional apresentadas nos pontos anteriores, consideramos que a experiência profissional desenvolvida permitiu o desenvolvimento de competências específicas, designadamente, análise crítica, compreensão e reflexão sobre as temáticas a desenvolver no âmbito do enquadramento teórico - metodológico objeto de estudo da Sociologia das profissões, planeamento e organização do trabalho de acordo com o cumprimento de princípios éticos e deontológicos. A experiência profissional possibilitou ainda o aperfeiçoamento da atividade profissional de acordo com os conhecimentos científicos mobilizados, no âmbito das atividades desempenhadas fundamentados em modelos e técnicas específicas.

A metodologia de análise de funções enquanto o conjunto de princípios e técnicas foi considerada por nós como o método mais adequado ao estudo das profissões e produção de referenciais profissionais, contudo questionamo-nos quanto à pertinência desta metodologia de análise, face à natureza mutável das profissões, das atividades desenvolvidas e das competências mobilizadas, num contexto organizacional instável.

Os modelos de competências desenvolvidos no Capítulo II permitem uma diferente abordagem teórica, conceptual e metodológica ao estudo das profissões, focam-se no futuro, permitem a identificação de orientações sobre a forma como a função deve ser desempenhada, em oposição à análise de funções que avalia o desempenho dos titulares no passado.

Os modelos de competências enquanto metodologia de estudo das profissões principiam vantagens e permitem a resolução de constrangimentos que ainda subsistem com a tradicional metodologia de análise de funções. Embora esta tenha como finalidade o diagnóstico de competências mobilizadas nas atividades desenvolvidas, consideramos que poderá inviabilizar a inferência sobre a forma como os contextos organizacionais contribuem para a criação e consolidação de competências diferenciadas.

De acordo com a literatura consultada (Tavares, 2011; Cowling e Mailer, 1998) existem reservas quanto à aplicação da metodologia de análise de funções, ao ser considerada como um sistema burocrático baseado na ideia de racionalização, um sistema de dominação de trabalhadores, um método que ignora a dinamicidade das funções que

mudam constantemente, bem como um método que não faz justiça às complexidades e exigências de gestão.

“Existem hoje sinais palpáveis de que a Análise de Funções tem vindo a merecer menos valor e crédito nas organizações com o abandono desta atividade por um número significativo delas, em Portugal e no estrangeiro”. (Tavares, 2011:243).

De acordo com a autora são vários os fatores que contribuem para a explicação do abandono da metodologia no estudo das profissões, destacam-se entre estas a dimensão das organizações, a falta de recursos financeiros, a mudança e fluidez das organizações.

A dimensão das organizações é uma condicionante que concorre para o abandono da metodologia, uma vez que poderá não justificar o investimento de recursos humanos e financeiros na análise das funções, tanto assim é que, e tomando o exemplo de Portugal, o tecido das organizações produtivas é caracterizado por micro e pequenas empresas onde existe uma visão mais clara do que cada um faz. A valoração de cada função é estabelecida pelos valores do mercado e pela contratação coletiva de cada setor de atividade.

O processo de análise de funções é dispendioso e moroso pelo que as organizações ponderam a utilização de recursos financeiros, pelos honorários dos técnicos bem como na contabilização financeira do tempo gasto pelos trabalhadores envolvidos.

As organizações de maior dimensão, com estruturas orgânicas muito complexas e com um número muito elevado de funções têm necessidade de acompanhar a sua evolução analisando as funções que a constituem de forma a conhecerem a organização real que com o tempo se distancia da organização inicial, em virtude do dinamismo das atividades.

Considerando a análise de funções podemos afirmar que muitos dos descritores são criados para a função objeto daquela investigação sendo únicos e não permitem comparações entre funções. A ênfase situa-se na descrição do desempenho “tipo” tal como representado na descrição da função, da maior parte dos titulares dos postos de trabalho, na descrição da tarefa formal da função.

A investigação sobre as competências mobilizadas e a natureza do trabalho alicerçada na construção de modelos de competências possibilita a análise das relações que se estabelecem entre atores sociais como um “contrato relacional que regula e implica o entendimento entre o trabalhador e a organização. Este entendimento estabelece um compromisso na interpretação não só no desempenho corrente, bem como em

desempenhos futuros, de acordo com determinados padrões de comportamento alinhados com a estratégia da organização” (Sanchez e Levine, 2009:60).

Os modelos de competências incentivam o titular da função à demonstração de um conjunto de comportamento que excedem os aspetos básicos da função e incentivam a concretização de uma performance de excelência. Estes modelos permitem a identificação de linhas orientadoras para aqueles que já conhecem os requisitos básicos da sua função e que pretendem alcançar outro nível de performance e que é caracterizado não só pelo satisfatório desempenho das responsabilidades formais, mas também incorporam uma série de comportamentos que caracterizam a excelência da função.

CONCLUSÃO

Atendendo ao exposto no presente relatório consideramos ser importante tecer algumas considerações finais acerca do quadro teórico apresentado, dos conhecimentos e competências adquiridas e desenvolvidas. O documento elaborado permitiu-nos a reflexão entre os trabalhos de investigação e quadro teórico sobre as profissões e a construção de referenciais profissionais.

O campo disciplinar a que se reporta a Sociologia das Profissões envolve uma multiplicidade de objetos: as relações laborais, a regulação profissional, os conflitos e competição pelas diferentes áreas de jurisdição de cada profissão e que constituem a dinâmica do desenvolvimento profissional, bem como as situações concretas de trabalho, as relações entre as exigências técnicas das funções, a organização do trabalho, a cultura da empresa face à gestão de recursos humanos, as qualificações e competências ou os efeitos da forma de estrutura da empresa sobre a vida quotidiana e a eficácia do trabalho.

A experiência profissional adquirida permitiu de forma transversal desenvolver competências ao nível da análise da profissão, enquanto elemento constituinte de um sistema mais vasto e não como unidade isolada. A elaboração de estudos setoriais evidenciou a análise das relações de interdependência entre grupos profissionais e a estrutura formal e organizacional das empresas.

A construção de referenciais profissionais, com vista à certificação, possibilitou o desenvolvimento de competências na mobilização e participação dos vários atores, como instituições de formação, associações profissionais em processos de credenciação de competências, práticas facilitadoras da valorização da experiência profissional.

A experiência profissional possibilitou e recuperando a perspetiva sistémica das profissões de Abbott, considerada no primeiro capítulo, analisar os processos e as condições de construção e manutenção das competências de determinada profissão e da natureza do trabalho, bem como as estruturas e estratégias encetados pelos vários atores com vista à manutenção ou reconstrução de identidades profissionais.

De acordo com o mesmo autor, as profissões e descritivos funcionais são mutáveis. As análises de funções realizadas permitiram verificar e desenvolver este mesmo princípio teórico, as fontes de mudanças surgem quer por fatores internos como sejam as relações que se estabelecem entre a composição interna das profissões e as transformações no poder e legitimidade dessas mesmas profissões, quer por fatores externos,

designadamente no contexto sociocultural e económico, as mudanças no conhecimento, nas tecnologias e nas organizações.

Neste sentido parece-nos pertinente e enquanto hipótese de desenvolvimento de estudos mais aprofundados, a análise das dinâmicas que se estabelecem na construção e legitimação da profissão face à mudança, quer motivada pela inovação tecnológica introduzida no processo de fabrico, no sistema de produção, quer a motivada pela inovação organizacional por alteração de estruturas e natureza do trabalho.

A influência social das associações profissionais enquanto grupo de poder e monopólio profissional, designadamente a intervenção destas na esfera pública, ainda que tenha sido abordada na elaboração dos trabalhos de revisão da Classificação Nacional das profissões, consideramos que seria interessante o desenvolvimento desta temática, no que concerne a: formas de ação privilegiadas destas associações; as dinâmicas que se estabelecem nas relações de regulação das atividades, de controlo e de poder e do reconhecimento institucional das suas ações.

A reflexão sobre trabalhos futuros, ainda que possa ter sido suscitada indiretamente pela experiência profissional desenvolvida, encontrava-se condicionada pelas atribuições da unidade orgânica de desenvolvimento da experiência profissional.

Contudo e analisando as competências adquiridas e a reflexão sobre as experiências profissionais caracterizadas no presente relatório, consideramos que as aprendizagens e competências consolidadas, no âmbito da Licenciatura, aplicadas à prática profissional potenciaram o desenvolvimento de atitudes conducentes à atualização constante dos conhecimentos em Sociologia, maturidade profissional, permitindo a identificação de problemáticas sociológicas sobre as dinâmicas que se estabelecem entre os vários atores sociais, entendidos como os profissionais, as associações e as instituições de regulação das práticas profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, J. A. (2010), “Contributos da Sociologia para a compreensão dos processos de profissionalização” *Mediações*, Revista On-Line Vol. 1 – N.º 2, pp 115-127.
- Almeida, P. P. (2005), “Serviço(s) e Sociologia do Trabalho: Que práticas? Que objetos?”. *Sociologia Problemas e Práticas*, n.º 47, pp. 47-57.
- Ceartil, M. (2008), “*Gestão de Recursos Humanos para o Séc. XXI*”, Edições Sílabo, pp.41-56.
- Cervo, A. L., Bervian, P. A. (1983), “*Metodologia Científica*” 3.ed. São Paulo: Mc Graw - Hill do Brasil, pp. 50-75.
- Chiavenato, I. (1993), “*Introdução à Teoria Geral da Administração*”, 4ª Edição, Mac Graw Hill, pp.599-627.
- Clifford, J. P., (1993) “Job Analysis: why do it, and how should it be done”, *Public Personnel Management*, Vol. 23, N.º 2, pp. 321-340.
- Cowling, A. e Mailer, C. (1998), “*Gerir os Recursos Humanos*”, Publicações Dom Quixote, pp. 41-60.
- Dubar, C. (1999), “Sociology of work — Qualification and skill”, *Educação e Sociedade*, Vol. 19, pp. 87-103.
- Ferrão, J. (2002), “Inovar para desenvolver: o conceito de gestão de trajetórias territoriais de inovação”, *Interações, Revista Internacional de Desenvolvimento Local*. Vol. 3, N. 4, pp. 17-36.
- Freire, J. (2011) “Colóquio Pensar A República, 1910-2010 A autonomia do associativismo, dos movimentos sociais e do 3º setor”, Painel «Sociedade Civil e Democracia», Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, pp. 1-15.
- Freire, J. org. (2004), “Associações Profissionais em Portugal”, *Análise Social* n.193, pp. 300-320.

Freire J. (1995), “Sociologia, Sociologia do Trabalho”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, N.º 14, pp. 6-17.

Gonçalves, M. C. (2007), “Análise Sociológica das profissões: principais eixos de Desenvolvimento”, *Sociologia*, Vol. XVII/XVIII pp. 177-225.

Heron, R. (2005), “Analyse de L’Emploi et Du Travail, Guide pratique pour identifier des emplois pour les personnes handicapées”, Bureau International du Travail Département, pp.9-42.

INOFOR (2002), “*Manual Metodológico: Estudos Sectoriais Prospetivos: Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação*”, 13-75.

Kovács I. (2006), “Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 52, pp. 41-65.

Lança, S. I. (2005), “Mudança Tecnológica e Emprego: Questões centrais e abordagens teóricas” in Valente, A. C. e Lança S. I. (orgs.), *Inovação Tecnológica e Emprego*, Lisboa, Instituto para a Qualidade na Formação, I.P, pp 35-55.

Lopes, C. M. (2005), “Tecnologias e Impactos no Emprego e na Recomposição Profissional”, in Valente, A. C. e Lança S. I. (orgs.), *Inovação Tecnológica e Emprego*, Lisboa, Instituto para a Qualidade na Formação, I.P, pp- 100-115.

Martins, A (2008), “*Introdução à Gestão de Organizações*”, 2ª Ed., Grupo Editorial Vida Económica, pp.282-291.

Ministério do Trabalho (1994), *Classificação Nacional das Profissões*.

Nóvoa, A. (2007), “Conferência Desenvolvimento profissional de professores para a qualidade e para a equidade da Aprendizagem ao longo da Vida - O regresso dos professores”, Lisboa.

OCDE, (2004), “*Manual de Oslo Proposta de Diretrizes para Coleta e Interpretação de Dados sobre Inovação Tecnológica*”, FINEP.

- Parente, C. (2006), “Conceitos de mudança e aprendizagem organizacional contributos para a análise da produção de saberes”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 50, pp. 89-108.
- Petit, P. e Soete, L. (orgs) (2001), “Technology and the Future of European Employment”, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, pp. 25-39.
- Reinbold, M.F., Breillot, J.M. (1993), “*Gérer la Compétence dans L’entreprise, L’Harmattan*”, Collection Dynamiques d’entreprises, pp 5-25.
- Rodrigues, M. L. e Videira, L.M. (2002), “*Manual de Análise de Funções*”, Direção Geral da Administração Pública, pp.7-53.
- Rodrigues, L. M. (1997), “*Sociologia das Profissões*”, Celta Editora, pp. 1-128.
- Rodrigues, L. M. (1994), “*Competitividade e Recursos Humanos, Dilemas de Portugal na Construção Europeia*”, 2ª Edição, Publicações Dom Quixote, pp. 130-142.
- Rodríguez, A. J. e Guillén, F. M. (1992), “Organizaciones y profesiones en la sociedad Contemporânea”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N.º 59, pp.9-18.
- Sanchez J.I e Levine E., (2009), “What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis?” *Human Resource Management Review*, 19, pp. 53–63.
- Serrano, M.M., P. Neto (2011), “The Innovation Public Policies and the Firms adoption of Innovative Processes - A New Methodological Approach for Evaluation”, CEFAGE-UE Working Paper 2011/17, pp.1-38.
- Serrano, M.M. (2010), “Gestão de Recursos Humanos: Suporte teórico, Evolução da Função e Modelos”, SOCIUS Working Papers, N.º 1, SOCIUS, pp. 3-40.
- Sousa, C. (2005), “Inovação Tecnológica, Conhecimentos e Competências”, in Valente, A. C. e Lança S. I. (orgs.), *Inovação Tecnológica e Emprego*, Lisboa, Instituto para a Qualidade na Formação, I.P. pp.115-170.
- Suleman, F. (2000), “Empregabilidade e Competências-Chave: Do Conceito de competências às competências Chave”, *Estratégias empresariais e competências –*

Chave, Observatório do Emprego e Formação Profissional, *Coleção Estudos e Análises* N.º 21, Lisboa, p. 83-114

Tavares, M. M. (2011), “*A Gestão de Pessoas, Novos Rumos desta Função Nas Organizações*”, Coleção Manuais, pp.239-255.

Toner, P, (2011), “Workforce skills and innovation: an overview of major themes in the literature”, Center for Educational Research and Innovation OECD, Paris, pp. 1-73.

LEGISLAÇÃO

Reforma da Formação Profissional publicado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 173/2007, de 7 de Novembro. Diário da República n.º 214, Série I. Recuperado em 07 de Maio de 2012 de http://www.iapmei.pt/resources/download/RCM_173_2007.pdf

Política de Emprego publicada no Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril, Diário da República 93/99, SÉRIE I-A, recuperado em http://www.iefp.pt/iefp/Documents/Legisla%C3%A7%C3%A3o/LEI_QUADRO.pdf

Enquadramento Legal da Formação Profissional publicado pelo Decreto-Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro recuperado em www.dgert.mtss.gov.pt/terminologia/doc.../dec_lei_401_91.pdf

ANEXOS

Anexo A

Curriculum Vitae Detalhado



Informação pessoal

Apelido (s) Nome (s) próprio(s) **Lourenço, Patrícia Semiramis Mates Branco**

Morada (s) Rua Maestro Francisco Domingos Taneco N.º 27 2.º Esq. Samouco 2890-242 Alcochete

Telemóvel: 934262924

Correio eletrónico patsemiramis@gmail.com

Nacionalidade Portuguesa

Data de nascimento 1976-10-31

Experiência profissional

Datas **De 17 de Junho de 2007 – Até à presente data**

Nome e morada do empregador Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, Rua de Xabregas N.º 52 Lisboa

Setor de Atividade Emprego e Formação Profissional

Função ou Cargo Ocupado Técnica Superior Assessora – Centro de Emprego do Montijo

Principais Atividades e Responsabilidades Acompanhamento de Estágios Profissionais no âmbito do Programa de Intervenção para a Península de Setúbal.
Realização de Sessões de Informação para candidatos relativas à divulgação do programa Inov Jovem.
Análise e Instrução de candidaturas a Programas de Estágios Profissionais, Inov Jovem e Programas Ocupacionais para desempregados.
Divulgação e promoção de iniciativas junto de entidades públicas locais que se traduzam na integração de grupos específicos da população desempregada.
Gestão e Execução do orçamento afeto aos programas Inov Jovem, Estágios Profissionais e Programas Ocupacionais.
Acompanhamento de processos de licenciamento de empresas de trabalho temporário.

Datas **De 16 de Outubro de 2001 a 16 de Junho 2007**

Nome e morada do empregador IEFP, IP, Av. José Malhoa, 11 Lisboa

Setor de Atividade Emprego e Formação Profissional

Função ou Cargo Ocupado Técnica Superior – Departamento de Certificação

Principais Atividades e Responsabilidades

Representação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade na Comissão Técnica Especializada do Automóvel.
 Revisão da Classificação Nacional de Profissões.
 Elaboração de Pareceres Técnicos sobre Profissões.
 Conceção de Metodologias e Técnicas de Análise ao estudo das profissões.
 Elaboração de manuais sobre análises de funções e estudo dos setores de atividade.
 Elaboração de estudos sobre os setores de atividade, nomeadamente setor automóvel, eletricidade e eletrónica, informática e energia com vista à identificação e construção de referenciais profissionais.
 Elaboração de referenciais profissionais designadamente de perfis profissionais nas áreas da Eletricidade e Eletrónica, Automóvel e Energia e Conservação e Restauro.
 Elaboração de Circular Normativa referente aos procedimentos a adotar na emissão de Pareceres Técnicos de Análise de Funções de Trabalhadores Sinistrados.
 Participação em Grupo de trabalho para a clarificação e futura definição de conceito de emprego conveniente no âmbito dos trabalhos preparatórios da revisão do diploma legal do regime jurídico da proteção social no desemprego.

Datas De 15 de Março de 1999 a 15 de Março de 2001

Nome e morada do empregador Câmara Municipal do Montijo – Rua Joaquim d' Almeida, Montijo

Setor de Atividade Administração Local

Função ou Cargo Ocupado Técnica Superior

Principais Atividades e Responsabilidades Responsável pela caracterização Sócio Económica e elaboração da Carta Social do Concelho do Montijo.

Datas De 01 de Janeiro de 1999 a 14 de Março de 1999

Nome e morada do empregador CESAE – Centro de Serviços e Apoio às Empresas – Rua da Junqueira 39 1º Edifício Rosa, Lisboa

Setor de Atividade Formação Profissional

Função ou Cargo Ocupado Formação

Principais Atividades e Responsabilidades Monitorização de Ações de Formação na área de Formação Geral do Curso de Secretariado e Relações Públicas

FORMAÇÃO ACADÉMICA E PROFISSIONAL

ESPECIALIZAÇÕES

Data **2011- 2012**

Nome e Tipo da organização de ensino ou Formação Universidade de Évora

Designação da Qualificação Atribuída Mestrado em Sociologia – Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

Classificação Obtida Em Curso

Data **2010-2011**

Nome e Tipo da organização de ensino ou Formação Universidade de Évora em parceria com Instituto Politécnico de Santarém

Designação da Qualificação Atribuída Curso de Especialização no âmbito do Mestrado em Gestão na área de especialização Recursos Humanos

Classificação Obtida 16 Valores

ESPECIALIZAÇÕES

Data **2005-2006**

Nome e Tipo da organização de ensino ou Formação ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Designação da Qualificação Atribuída Pós Graduação em Economia e Políticas Públicas

Classificação Obtida 15 Valores

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Data **1994-1998**

Nome e Tipo da organização de ensino ou Formação Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Designação da Qualificação Atribuída Licenciatura em Sociologia

Classificação Obtida 14 Valores

FORMAÇÃO CONTÍNUA

Datas **24 de Maio de 2011**

Organização promotora Universidade de Évora

Designação IX Jornadas de Gestão subordinadas ao tema Liderança Responsável em Tempos de Mudança Radical

Carga Horária 7 Horas

Datas **20 a 22 de Outubro de 2010**

Organização Instituto Nacional de Administração, IP
promotora

Designação Atendimento ao Público – Centragem no Cliente

Carga Horária 21 Horas

Datas **24 de Maio de 2010**

Organização IEFP, IP – Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo
promotora

Designação Sistema de Gestão Centralizada de Candidaturas

Carga Horária 6 Horas

Datas **9 a 10 de Abril de 2010**

Organização Instituto Nacional de Administração, IP
promotora

Designação Workshop “Otimizar a Qualidade no Atendimento”

Carga Horária 10 Horas

Datas **27 de Fevereiro de 2009**

Organização Instituto Nacional de Administração, IP
promotora

Designação Formação de Sensibilização à Avaliação de Desempenho

Carga Horária 7 Horas

Datas **De 13 de Outubro a 16 de Outubro de 2008**

Organização IEFP, IP – Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico, Direção de Serviços de
promotora Desenvolvimento de Competências

Designação Formação para Técnicos Superiores na área do Emprego – Módulo I

Carga Horária 24 Horas

Datas **De 23 de Junho a 25 de Junho de 2008**

Organização IEFP, IP – Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico, Direção de Serviços de
promotora Desenvolvimento de Competências

Designação Formação para Técnicos Superiores na área do Emprego – Módulo II

Carga Horária 24 Horas

Datas **De 19 de Maio a 20 de Maio de 2008**

Organização IEFP, IP – Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico, Direção de Serviços de
promotora Desenvolvimento de Competências

Designação Formação para Técnicos Superiores na área do Emprego – Módulo III

Carga Horária 24 Horas

Datas **De 30 de Novembro de 2007 a 4 de Dezembro de 2007**

Organização promotora IEFP, IP – Departamento de Desenvolvimento Organizacional e Estratégico, Direcção de Serviços de Desenvolvimento de Competências
 Designação Acção de Formação “Código do Procedimento Administrativo”
 Carga Horária 18 Horas

Datas 22 De Novembro de 2007

Organização promotora IEFP, IP – Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo
 Designação Acção de Formação “MEP – Modelo Estágios Profissionais”
 Carga Horária 3 Horas

Datas 12 De Outubro de 2007

Organização promotora IEFP, IP – Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo
 Designação Acção de Formação SIEF/SIEF Consultas
 Carga Horária 3 Horas

Datas 26 De Março de 2007

Organização promotora Fundação ISCTE
 Designação Seminário “Modernizar o Direito do Trabalho para Enfrentar os Desafios do Século XXI – Portugal Face ao Livro Verde da Comissão Europeia”
 Carga Horária 7 Horas

Datas 23 De Setembro de 2005

Organização promotora IEFP, IP Departamento de Recursos Humanos, Direcção de Serviços de Formação Interna
 Designação Acção de Formação Profissional Prevenção do Tabagismo
 Carga Horária 1,30 Horas

Datas De 07 de Julho de 2005 a 08 de Julho de 2005

Organização promotora Comando de Instrução do Exército
 Designação Workshop “Dispositivos de Educação Formação baseados em competências”
 Carga Horária 14 Horas

Datas 24 De Janeiro de 2005

Organização promotora IEFP, IP - Departamento de Recursos Humanos
 Designação Acção de Formação “SIADAP – Novo Sistema de Avaliação de Desempenho”
 Carga Horária 3 Horas

Datas De 02 de Fevereiro de 2004 a 29 de Junho de 2004

Organização promotora IEFP, IP - Departamento de Recursos Humanos
 Designação Acção de Formação “Análise de Funções”
 Carga Horária 54 Horas

| | |
|-----------------------|---|
| Datas | 19 De Novembro de 2003 |
| Organização promotora | Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho |
| Designação | Seminário “Desafios Nacionais do Envelhecimento Ativo” |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | De 30 de Outubro de 2003 a 31 de Outubro de 2003 |
| Organização promotora | Associação Industrial Portuguesa/Câmara do Comércio e Indústria |
| Designação | Fórum 2003: Competitividade, Inovação e Qualificação: Estratégias, Políticas e Desafios |
| Carga Horária | 14 Horas |
| Datas | De 05 de Maio de 2003 a 07 de Maio de 2003 |
| Organização promotora | IEFP, IP – Departamento de Recursos Humanos, Direção de Serviços de Formação Interna |
| Designação | Ação de Formação Profissional “Condução e Animação de Equipas” |
| Carga Horária | 18 Horas |
| Datas | De 25 de Outubro de 2002 a 24 de Outubro de 2002 |
| Organização promotora | IEFP, IP – Departamento de Recursos Humanos, Direção de Serviços de Formação Interna |
| Designação | Participação no 1º Encontro Técnico Setorial – “Informática” |
| Carga Horária | 14 Horas |
| Datas | 14 De Setembro de 2002 |
| Organização promotora | IEFP, IP – Centro Nacional de Formação de Formadores |
| Designação | Seminário de Apresentação de Resultados provisórios “Projeto de Investigação Profissões em Portugal, Associações, Formação e Acreditação” |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | 26 de Junho de 2002 |
| Organização promotora | Instituto Português da Qualidade |
| Designação | Seminário “Formação e Qualificação de Técnicos de Instalações Elétricas” |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | 30 de Abril de 2002 |
| Organização promotora | Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho |
| Designação | Sessão de Lançamento da Semana Europeia 2002 |
| Carga Horária | 7 Horas |

| | |
|-----------------------|--|
| Datas | De 22 de Abril a 23 de Abril de 2002 |
| Organização promotora | INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação |
| Designação | Seminário Setorial “Energia, Frio e Climatização” |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | Janeiro 2002 |
| Organização promotora | INOFOR - Instituto para a Inovação na Formação |
| Designação | Seminário Setorial “Vidro em Portugal – Competitividade, Competências e Formação” |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | 22 de Setembro a 23 de Setembro de 2001 |
| Organização promotora | IEFP; IP – Centro Nacional de Formação de Formadores |
| Designação | Participação no Encontro Técnico Setorial “Eletricidade e Eletrónica” |
| Carga Horária | 14 Horas |
| Datas | 14 de Novembro de 2001 |
| Organização promotora | Seminário “A Qualidade em Portugal” |
| Designação | INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | 18 de Outubro de 2001 a 19 de Outubro de 2001 |
| Organização promotora | IEFP, IP |
| Designação | “ O saber de experiência feito - Reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas por vias não formais” |
| Carga Horária | 14 Horas |
| Datas | 17 De Outubro de 2001 |
| Organização promotora | Escola Superior de Ciências Empresarias – Instituto Politécnico de Setúbal |
| Designação | Seminário “Prevenção de Acidentes de Trabalho nas PME’S realizado no âmbito da Semana Europeia 2001” |
| Carga Horária | 7 Horas |
| Datas | De Abril de 2001 a Outubro de 2001 |
| Organização promotora | IEFP, IP – Departamento de Recursos Humanos |
| Designação | Acção de Formação Profissional – “Formação Inicial de Técnicos Superiores” |
| Carga Horária | 871 Horas |

Datas **26 de Outubro de 2000**
Organização promotora Secção Portuguesa da Amnistia Internacional
Designação Seminário “Direitos Humanos e Cidadania – As Heranças do passado que se perpetuam”
Carga Horária 7 Horas

Datas **De 28 de Setembro de 2000 a 30 de Setembro de 2000**
Organização promotora Junta Metropolitana de Lisboa
Designação Fórum das Políticas Sociais da Habitação na área metropolitana de Lisboa
Carga Horária 21 Horas

Datas **30 de Março de 1999**
Organização promotora Câmara Municipal do Montijo
Designação Seminário “Mulheres Idosas e Famílias: A Conciliação Necessária”
Carga Horária 21 Horas

Datas **De 07 de Setembro de 1998 a 07 de Outubro de 1998**
Organização promotora IEFP, IP _ Centro de Formação Profissional do Seixal
Designação Acção de Formação Profissional “Formação Pedagógica Inicial de Formadores
Carga Horária 90 Horas

Datas **De 14 de Setembro de 1998 a 03 de Novembro de 1998**
Organização promotora Nova Etapa – Consultores em Gestão de Recursos Humanos
Designação Acção de Formação profissional de Formação Pedagógica de Formadores em Marketing
Carga Horária 252 Horas

Funções Diferenciadas

Data **6 de Maio de 2009**
Função Desempenhada Oradora no Seminário “Empreendedorismo integrado” enquanto representante do IEFP, IP promovido pela Escola Secundária Jorge Peixinho

Data **2007**
Função Desempenhada **Elaboração em autoria** dos Referenciais de Formação para a área da Agricultura no âmbito dos trabalhos de elaboração do **Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)** no âmbito da **Iniciativa Novas Oportunidades**.

Data **2006-2007**

| | |
|---------------------|--|
| Função Desempenhada | Elaboração em coautoria dos Manuais “ Da Análise dos Postos de Trabalho ao Estudo das Profissões ” e “ Metodologia de Elaboração de Perfis profissionais para Certificação ” publicados em Fevereiro de 2007, da responsabilidade do Departamento de certificação do IEFP,IP. |
| Data | 2006 |
| Função Desempenhada | Monitorização da Ação de Formação “Métodos e Análise de Trabalho” realizada no âmbito da formação ministrada pela Direção de Serviços de Formação Interna dirigida a trabalhadores promovidos ao abrigo do art. 9º do Regulamento de Carreiras e Concursos. |
| Data | 2006 |
| Função Desempenhada | Elaboração em coautoria do Manual de Certificação Profissional para o Setor Automóvel. |
| Data | 2005 |
| Função Desempenhada | Participação no Grupo de Trabalho para a clarificação do conceito de emprego conveniente , no âmbito dos trabalhos preparatórios da revisão do diploma legal do regime jurídico da proteção social no desemprego. |
| Data | 2005 |
| Função Desempenhada | Participação no Grupo de Trabalho para a validação dos Estudos Setoriais “Ação Social”, “Serviços Pessoais e de Apoio à Organização na Vida familiar” e “Saúde” , no âmbito do projeto “Evolução das Qualificações e Diagnóstico de Necessidades de Formação”, da responsabilidade do Instituto para a Inovação na Formação. |
| Data | 2005 |
| Função Desempenhada | Participação no Grupo de Trabalho para a Revisão da Classificação Nacional das Profissões – 94 ao nível da revisão dos Grandes Grupos 3 (Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio), 4 (Pessoal Administrativo e Similares), 5 (Pessoal de Serviços e Vendedores) e 6 (Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas). |
| Data | 2004-2005 |
| Função Desempenhada | Participação no Grupo de Trabalho para a elaboração de contributos no âmbito dos Trabalhos de actualização da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP – 88) publicada pelo <i>Bureau International du Travail</i> . |
| Data | 2004 |
| Função Desempenhada | Apresentação dos trabalhos realizados no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP) relativo ao setor automóvel no Encontro Técnico Setorial para o Setor Automóvel, realizado pelo Centro nacional de Formação de Formadores. |

Data **2004-2006**
Função Desempenhada **Representação do IEFP, IP no grupo de trabalho constituído no âmbito do processo de adjudicação externa dos trabalhos de revisão da Classificação Nacional de Profissões**, designadamente dos Grandes Grupos 1 (Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas), 2 (Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas), 7 (Operários, artificies e Trabalhadores similares), 8 (Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem) e 9 (Trabalhadores Não Qualificados).

Data **2004-2007**
Função Desempenhada Representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social / IEFP, IP na Comissão Técnica Especializada “Automóvel”.

Data **2003-2005**
Função Desempenhada Participação no **Grupo de Trabalho para a certificação dos profissionais da área da Conservação e Restauro**.

Data **2002**
Função Desempenhada Participante enquanto representante do Departamento de Certificação na reunião da Comissão Nacional da Aprendizagem, subordinado à revisão das Portarias do Sistema nacional da Aprendizagem da área profissional da “Construção e Reparação de veículos a motor” e “Metalurgia e Metalomecânica” realizada no Departamento de Certificação do IEFP, IP.

Aptidões e competências pessoais

Língua (s) materna(s) **Português**

Carta de Condução **Categoria B**
Disponibilidade para realização de deslocações em função de necessidades profissionais.

Aptidões e competências informáticas Bons conhecimentos informáticos na Ótica do Utilizador (Word, Excel; PowerPoint), aplicações informáticas específicas e internas ao IEFP, IP no âmbito do desenvolvimento da atividade profissional e aplicações informáticas utilizadas em Ciências Sociais, designadamente SPSS.

Anexo B

Comprovativos de Experiência Profissional

Anexo C

Comprovativos de Formação Acadêmica

Anexo D

Comprovativos de Formação Contínua

Anexo E

Comprovativos de Competências Informáticas e Pedagógicas

Anexo F

Comprovativos de Desempenho de Outras Funções Relevantes

Anexo G

Guião de Caracterização Técnica e Organizacional das Empresas

Anexo H

Formulário de Análise de Funções

Anexo I

Guião de Apoio ao Preenchimento do Formulário de Análise de Funções

Anexo J

Formulário de Análise Documental

Anexo L

Guião de Entrevista a Peritos

Anexo M

Guião de Entrevista a Associações Patronais

Anexo N

Guião de Entrevista a Associações Profissionais e Sindicais

Anexo O

Guião de Entrevista a Entidades Promotoras de Formação

Anexo P

Organograma do Departamento de Certificação

Anexo Q

Perfil Profissional

Anexo R

Regras de Redação

Anexo S

Perfil Profissional “TÉCNICO DE GÁS”