



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE GESTÃO

Márcia José Lopes Rodrigues

“Estudo das Necessidades de Formação dos Formadores Externos agregados à Delegação Regional do Alentejo do IEFP,IP”

Orientação: Professor Doutor Paulo Silva
Professor Doutor Joaquim Fialho

Mestrado em Gestão

Área de Especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

Évora, 2019



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE GESTÃO

Márcia José Lopes Rodrigues

“Estudo das Necessidades de Formação dos Formadores Externos agregados à Delegação Regional do Alentejo do IEFP,IP”

Orientação: Professor Doutor Paulo Silva

Professor Doutor Joaquim Fialho

Mestrado em Gestão

Área de Especialização | Recursos Humanos

Relatório de Estágio

Évora, 2019

Agradecimentos

Primeiramente quero agradecer ao Prof. Doutor Paulo Resende da Silva por ter aceitado orientar a minha proposta de trabalho de final de mestrado.

Ao meu coorientador de estágio, Prof. Doutor Joaquim Fialho, pelo acompanhamento fundamental e profissionalismo transmitido no decorrer do estágio curricular e pela sua ajuda incansável.

A toda a equipa da Delegação Regional do IEFP de Évora e restantes profissionais da entidade acolhedora de estágio com os quais tive o privilégio de me cruzar no decorrer deste percurso e que me ajudaram a crescer nesta área.

Por fim, agradeço à minha família e a todos aqueles que me incentivaram nesta última fase do mestrado.

Obrigado!

“Estudo das Necessidades de Formação dos Formadores Externos agregados à Delegação Regional do Alentejo do IEFP,IP”

Resumo:

As funções atribuídas durante o estágio, simples ou complexas, foram importantes para a aprendizagem de metodologias de trabalho capazes de assegurar a sua execução.

A partir do diagnóstico realizado criou-se um conjunto de propostas de ação, para posteriormente serem desenvolvidas que assentam em três eixos.

O trabalho desenvolvido, resulta na definição de um quadro estratégico de indicadores de monitorização, que permitem dar resposta às questões relevantes encontradas neste trabalho, com as desagregações consideradas pertinentes.

Neste sentido, importa salientar que todas as tarefas concedidas foram de encontro aos objetivos do estágio, tendo sido fundamentais para a redação deste relatório.

A maior fragilidade dos formadores em geral é a necessidade de formação profissional, e também o desinteresse por parte dos formadores na frequência de formações, para colmatar esta necessidade recomenda-se, reforçar a articulação entre a componente prática e a teórica das ações de formação; aumentar a oferta de formações profissionais e também melhorar as práticas pedagógicas dos formadores.

Palavras-chave: formação; formação profissional; diagnóstico; necessidades.

"Study of Training Needs of External Trainers added to the Alentejo Regional Delegation of IEFP, IP"

Abstract:

The functions assigned during the internship, simple or complex, were important for the learning of working methodologies able to ensure its execution.

Based on the diagnosis, a set of action proposals was created, to be developed later, based on three axes.

The work developed results in the definition of a strategic framework of monitoring indicators, which allow to answer the relevant issues found in this work, with the breakdowns considered pertinent.

In this sense, it should be noted that all the tasks awarded were in line with the objectives of the internship, and were fundamental for the drafting of this report.

The greatest weakness of trainers in general is the need for professional training, as well as the lack of interest on the part of trainers in the frequency of training. To meet this need, it is recommended to reinforce the articulation between the practical and the theoretical component of the training actions; increase the supply of vocational training and also improve the pedagogical practices of trainers.

Key-words: training; professional qualification; diagnosis; needs

Índice

| | Pág. |
|--|-------------|
| Índice de Anexos..... | 8 |
| Índice de Figuras..... | 9 |
| Índice de Quadros..... | 10 |
| Listagem de Abreviaturas ou Siglas..... | 11 |
| | |
| 1. Introdução..... | 12 |
| | |
| 2. Enquadramento da entidade acolhedora de estágio..... | 15 |
| 2.1- Apresentação da entidade de estágio..... | 15 |
| 2.2- A instituição..... | 16 |
| 2.2.1- Origem da Instituição..... | 16 |
| 2.2.2- Missão, Valores, Visão e Objetivos..... | 17 |
| 2.3- Estrutura da Instituição..... | 18 |
| | |
| 3. Plano de estágio e atividades desenvolvidas..... | 21 |
| 3.1- Plano de Estágio..... | 21 |
| 3.2- Atividades desenvolvidas..... | 22 |
| | |
| 4. Formação enquanto prática de Gestão dos Recursos Humanos..... | 27 |
| | |
| 5. Apresentação e Análise de Dados..... | 29 |
| 5.1 – Caracterização dos Respondentes..... | 29 |
| 5.2 - Estatística Descritiva por Centros de Emprego..... | 35 |
| 5.3 – Comparação entre Centros de Emprego..... | 37 |
| 5.4- Análise de Clusters..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 6. Análise Crítica e Propostas de Ação..... | 49 |
| Eixo 1 – Formadores..... | 52 |
| Eixo 2 – Acompanhamento da formação..... | 53 |
| Eixo 3 – Gestão da formação..... | 54 |
| 7. Considerações Finais..... | 55 |
| 8. Bibliografia..... | 57 |

Índice de Anexos

| | Pág. |
|-------------------------------|-------------|
| Questionários Formadores..... | 59 |
| Questionários Empresas..... | 71 |

Índice de Figuras

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1: Organograma da Delegação Regional do Alentejo – Fonte: site IEFP, IP.... | 19 |
| Figura 2: Organograma dos Serviços centrais – Fonte: site IEFP, IP..... | 20 |
| Figura 3: Cronograma do Estágio Curricular – Fonte: Elaboração própria..... | 21 |
| Figura 4- Modalidades de formação..... | 30 |
| Figura 5- Disponibilidade horária..... | 33 |
| Figura 6 – Modalidade de formação..... | 48 |
| Figura 7 – Quadro estratégico para combater as necessidades de formação..... | 50 |

Índice de Quadros

| | Pág. |
|---|-------------|
| Quadro 1 – Tabela de análise dos formadores..... | 25 |
| Quadro 2 - Tabela de análise das empresas..... | 26 |
| Quadro 3 - N° de formadores por centros de emprego..... | 29 |
| Quadro 4- Frequência de formação profissional..... | 30 |
| Quadro 5 - Formato da última formação..... | 31 |
| Quadro 6 - Eixo 1 – Formadores: “Necessidade de formação reduzida”..... | 52 |
| Quadro 7 - Eixo 2 – Acompanhamento da Formação: “Mais próximo do formador”..... | 53 |
| Quadro 8 - Eixo 3 – Gestão da Formação: “Otimizar os recursos”..... | 54 |

Listagem de Abreviaturas ou Siglas

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

1- Introdução

No âmbito do Mestrado em Gestão, na especialidade em Recursos Humanos, o Departamento de Gestão da Universidade de Évora, disponibiliza aos seus alunos três modalidades para obtenção do grau de Mestre, sendo elas a Dissertação, o Relatório de Estágio e o Trabalho de Projeto.

A opção escolhida pelo discente prende-se com a realização de um estágio curricular numa entidade pública.

O estágio curricular é resultado de uma parceria consumada através de um protocolo entre a Universidade de Évora, a entidade acolhedora e o aluno, com uma duração de seis meses e em contato direto com a entidade acolhedora durante 40h por semana, o qual decorreu entre dia 1 de dezembro de 2017 a 1 de junho de 2018. O trabalho desenvolvido na entidade acolhedora de estágio e foi orientado pelo Professor Doutor Joaquim Fialho.

O estágio subjacente teve lugar na Delegação Regional do Alentejo IIEFP:IP de Évora, ao longo de seis meses. Decorrente de uma necessidade explícita da organização acolhedora, foi tomado como objetivo mútuo ao longo deste trabalho a aplicação de um diagnóstico de necessidades de formação que permitiu evidenciar as necessidades de formação dos formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre.

O presente relatório de estágio, centrado no tema “Necessidades de Formação dos Formadores externos e das Empresas agregados à Delegação Regional do Alentejo”, pretende descrever detalhada e pormenorizadamente as atividades desenvolvidas ao longo do estágio curricular na seguinte área de formação: a formação de formadores.

Para além da obtenção de grau de mestre em Gestão, a realização do relatório de estágio curricular permite desenvolver os conhecimentos e competências do discente enquanto profissional nesta área.

A principal motivação para a escolha desta modalidade deve-se à possibilidade de obter uma primeira experiência profissional através do contato direto com as temáticas desenvolvidas na Delegação Regional do Alentejo, situada em Évora, entidade acolhedora de estágio. Complementarmente, a possibilidade de desenvolver uma pesquisa no local, torna possível a aprendizagem de diferentes métodos e abordagens de trabalho, as quais serão imprescindíveis futuramente.

Sendo uma instituição pública, o IIEFP pretende, sobretudo, promover a organização do mercado de emprego a fim de colocar os trabalhadores no mercado de trabalho em constante progressão profissional. É fundamental uma qualificação profissional através de formações que ajudem a promover a melhoria da produtividade da economia portuguesa e com isso, incentivar a criação de novos postos de trabalho. Esta organização visa assumir-se como o serviço público de emprego que pretende criar mecanismos que potenciem o encontro entre a procura e a oferta de emprego, garantindo a prestação de um serviço de excelência pautado pelo rigor, qualidade, rapidez e eficácia e que se adegue continuamente às necessidades e expectativas dos seus utentes, consecutivamente, possibilita também a aprendizagem de uma série de conhecimentos. Organizacionalmente, este trabalho final de mestrado poderá ser uma mais-valia, na medida em que é elaborado um estudo sobre as necessidades de formação dos formadores e das empresas que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre, tendo em consideração possíveis recomendações e sugestões de melhorias.

Foram elaborados dois questionários, um aos formadores e outro às empresas, contudo, apenas foi aplicado um questionário, sendo ele o dos formadores em estudo para proceder a um levantamento das suas necessidades, a fim de, posteriormente, se proceder a uma comparação entre os resultados obtidos e se conseguir, a partir deles, apresentar propostas para um plano de formação que possa colmatar as necessidades apontadas.

A metodologia utilizada para a realização deste relatório de estágio foi identificada tendo em conta os objetivos definidos para a sua realização. Os dados foram recolhidos através de um questionário online construído no google forms. O método de recolha de dados escolhido foi o questionário online pois permite de forma acessível, aplicar um questionário de dimensão média ao universo em estudo considerado. Este tipo de questionário também tem a facilidade de divulgação e tratamento de dados. O programa grava as respostas automaticamente num ficheiro csv.

A forma escolhida para a divulgação do questionário foi o envio de um email dinâmico para todos formadores através do email institucional. O universo de estudo são os formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre.

Quanto à sua estrutura, este relatório encontra-se dividido em diferentes capítulos organizados tendo em consideração os conteúdos a desenvolver num trabalho deste cariz. Numa primeira fase do relatório, é realizada uma caracterização sobre a entidade

acolhedora, onde será descrita uma breve contextualização sobre a empresa e o seu campo de atuação e serviços.

Seguidamente, é apresentado o plano de estágio estabelecido de acordo com a previsão de tarefas a realizar no decorrer do estágio curricular, o qual calendariza as diferentes atividades desenvolvidas no estágio curricular. Adicionalmente, foi elaborada uma descrição detalhada e pormenorizada acerca das atividades desenvolvidas.

Por último, realizou-se um conjunto de metas a atingir, ou seja, recomendações de melhorias no que diz respeito à necessidade de formação dos formadores agregados à Delegação Regional do IEFP situada em Évora, e respetivas conclusões.

2. Enquadramento da entidade acolhedora de estágio

2.1- Apresentação da entidade de estágio

Neste capítulo pretende-se fazer uma caracterização a fundo da organização de acolhimento com o intuito de se tentar perceber como funciona a organização, qual a sua estrutura, quais os seus objetivos, missão e valores. Torna-se importante ter conhecimento daquilo que é o Instituto de Emprego e Formação Profissional mais designado por IEF, um serviço público ministrado pelo Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Para tal caracterização, foram feitos alguns procedimentos metodológicos de recolha e análise de informação sobre a organização, ou seja, foi feita muita pesquisa e análise documental sobre a instituição. Também alguns conceitos pertinentes acerca desta caracterização estão abaixo referenciados.

A forma como se define uma organização tem tido inúmeras propostas de definição e diferentes pontos de vista consoante os autores pois uns acentuam mais os aspetos materiais e técnicos da definição e outros enfatizam mais a componente ativa e social do conceito. No entanto, existem elementos comuns que possibilitam uma formulação consensual do conceito tais como os indivíduos ou grupos de indivíduos é que compõem as organizações.

Para Bilhim (2006, p.21), citado por Sérgio Rodrigues (2012) uma organização “é uma entidade social, conscientemente coordenada, gozando de fronteiras delimitadas, que funciona numa base relativamente contínua, tendo em vista a realização de objetivos.” Na mesma linha, Schein (1986) citado por Bilhim (2006, p.21), por sua vez citado por Sérgio Rodrigues (2012), afirma que a organização é “a coordenação racional de atividades de um certo número de pessoas, tendo em vista a realização de um objetivo ou intenção explícita e comum, através de uma divisão do trabalho e funções, de uma hierarquia de autoridade e de responsabilidade.

2.2- A instituição:

2.2.1- Origem da Instituição

O Instituto de Emprego e Formação Profissional assume a sua designação por que hoje é conhecida nos anos 70, mais propriamente em 1979, tendo em vista dois grandes períodos temporais que se separam antes da criação do IEFP e depois da criação do IEFP. Esta organização apresenta uma evolução que pode ser dada pela seguinte cronologia: anos 1930; 1960; 1970; 1980 e 2000. Apesar deste crescimento, o IEFP sempre apresentou uma única ambição, a de colocar um entrave ao desemprego que se faz sentir desde a sua criação até aos dias que correm.

No princípio dos anos 30, surge a tentativa de resolver os problemas de emprego face ao desemprego que se fazia sentir como reflexo da crise económica existente. Em 1962 dão-se os primeiros passos do Instituto, altura em que Portugal se encontrava em processo de reorganização industrial e onde o desemprego existente resultava em grande parte dos métodos de fabrico.

“No decorrer dos anos 70, com a Revolução de Abril, é criado o Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP, através do Decreto-Lei nº. 519-A2/79 de 29 de dezembro (anexo 1). É dotado de autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado, para o qual são transferidas as competências da Direção Geral do Emprego (DGE), da Direção Geral da Promoção do Emprego (DGPE) e do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.” Em 1985 dá-se uma reestruturação profunda com a publicação do seu Estatuto (Decreto-Lei nº 247/85, de 12 de julho), criando uma estrutura de serviços desconcentrada, de acordo com a divisão do país em 5 regiões. De 2000 em diante, o IEFP compreende, a nível nacional, 29 Centros de Emprego e Formação Profissional; 23 Centros de Emprego e 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional.

Atualmente, é um instituto público de regime especial integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio que se encontra sob a tutela do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Os seus Serviços Centrais localizam-se em Lisboa, mais propriamente em Xabregas, Freguesia do Beato.

2.2.2- Missão, Valores, Visão e Objetivos

O IEFP é o serviço público de emprego nacional que tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional, tendo como atribuições uma série de objetivos específicos na qualificação e na reabilitação profissional.

O IEFP pretende, sobretudo, promover a organização do mercado de emprego a fim de colocar os trabalhadores no mercado de trabalho em constante progressão profissional. É fundamental uma qualificação profissional através de formações que ajudem a promover a melhoria da produtividade da economia portuguesa e com isso, incentivar a criação de novos postos de trabalho. Esta organização visa assumir-se como o serviço público de emprego que pretende criar mecanismos que potenciem o encontro entre a procura e a oferta de emprego, garantindo a prestação de um serviço de excelência pautado pelo rigor, qualidade, rapidez e eficácia e que se adaque continuamente às necessidades e expectativas dos seus utentes.

Para isso, conta nos seus quadros com pessoal qualificado, investindo fortemente na formação profissional e humana dos seus ativos e na criação de condições de trabalho, motivacionais e de um clima organizacional que permitam que cada um dos trabalhadores contribua, dentro da estratégia definida, para o bom desempenho da organização.

Assegurar o desenvolvimento das políticas relativas ao mercado social de emprego, enquanto conjunto de iniciativas destinadas à integração ou à reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas com particulares dificuldades face ao mercado de trabalho também é um outro aspeto que o IEFP tem em conta.

Em suma, o IEFP ambiciona que se reduzam, ao máximo, os níveis de desemprego em Portugal e para isso oferece e disponibiliza um vasto leque de formações e oportunidades com o intuito de acabar com o desemprego, consoante as necessidades de cada um.

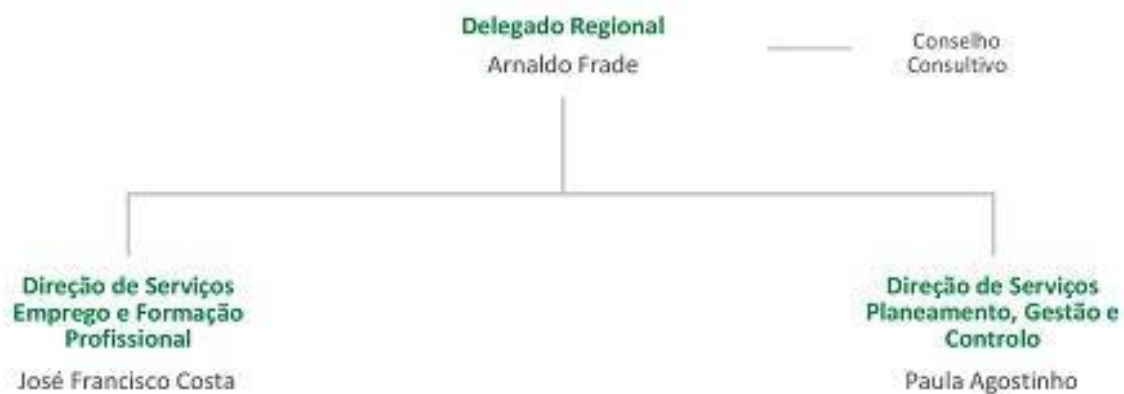
2.3- Estrutura da Instituição

A atual estrutura orgânica do IEFP, implementada em 2012, decorreu de uma racionalização dos serviços, resultando na fusão de vários centros de emprego e de centros de emprego com centros de formação profissional, originando novas unidades orgânicas e locais mais integradoras e abrangentes, mantendo, no entanto, a gestão tripartida e a estrutura de serviços desconcentrada.

A estrutura orgânica integra órgãos de gestão ao nível central e regional, sendo definidos como órgãos centrais o Conselho de Administração, o Conselho Diretivo e o Fiscal Único, e como órgãos regionais os Conselhos Consultivos Regionais.

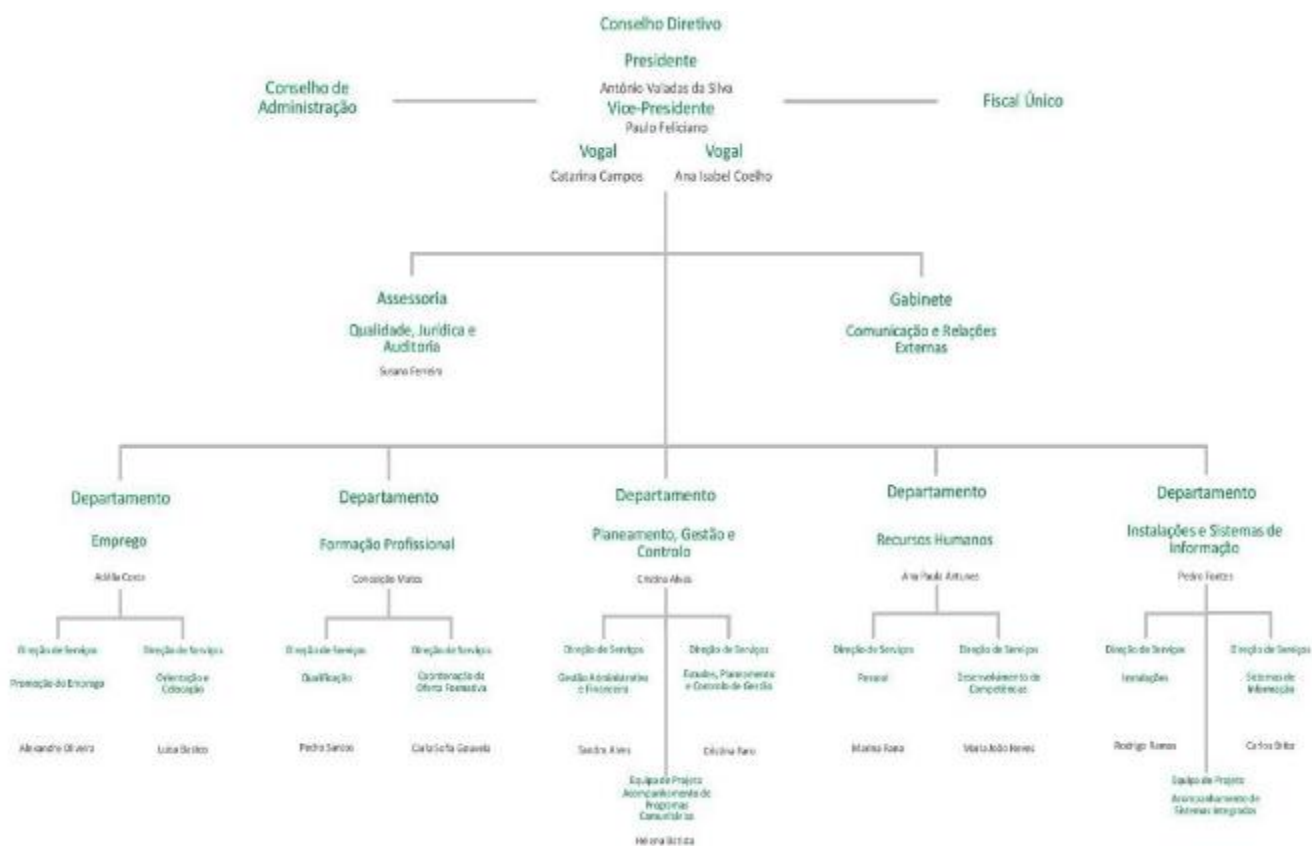
A gestão tripartida é assegurada pela participação, no Conselho de Administração e nos Conselhos Consultivos das Delegações Regionais e dos centros de emprego e formação profissional, de representantes da Administração Pública (AP) e dos parceiros sociais com assento efetivo na Comissão Permanente de Concertação Social.

O IEFP apresenta uma estrutura desconcentrada, organizada em cinco Delegações Regionais, designadamente: Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. Operacionaliza a sua intervenção através de uma rede de Centros de Emprego, Centros de Formação Profissional e de um Centro de Reabilitação Profissional que dependem diretamente de cada uma das Delegações Regionais, tendo por base a respetiva distribuição territorial. Para além da sua principal missão na promoção do emprego e das qualificações da população ativa, o IEFP tem um conjunto mais amplo de objetivos e atribuições, dispondo, para a sua concretização, de serviços centrais, delegações regionais, centros de emprego e formação profissional, centros de emprego e 1 centro de emprego de formação e reabilitação profissional. Na figura 1 podemos ver o organograma da estrutura que compõe a Delegação do Alentejo, e na figura 2 verificamos o organograma da estrutura dos Serviços Centrais da Delegação do Alentejo que está situada em Évora, onde foi por sua vez, o local onde decorreu o estágio curricular.



Organograma da Delegação Regional do Alentejo

Figura 1: Organograma da Delegação Regional do Alentejo – Fonte: site IEFP.



Organograma Serviços Centrais

Figura 2: Organograma dos Serviços Centrais – Fonte: site IEFP.

3. Plano de estágio e atividades desenvolvidas

3.1- Plano de Estágio

O cronograma do plano de estágio curricular (ver figura nº 3) foi desenhado com a finalidade de explorar e compreender quais as necessidades de formação dos formadores e das entidades externas que fazem parte do IEFP, IP.

O estágio desenvolvido na Delegação Regional do IEFP, IP de Évora, teve a duração de 6 meses, iniciando no dia 1 de dezembro de 2017 e finalizando no dia 1 de junho de 2018.

| <i>Tarefas:</i> | DEZ | JAN | FEV | MAR | ABR | MAI | JUNH |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Início do estágio curricular | X | | | | | | |
| Execução do questionário dirigido aos formadores | X | X | | | | | |
| Execução do questionário dirigido às empresas | | X | X | | | | |
| Envio e respostas do questionário dirigido aos formadores | | X | X | | | | |
| Envio e respostas do questionário dirigido às empresas | | | X | X | X | | |
| Tratamento e análise dos dados obtidos | | | | | X | X | |
| Data de fim do estágio curricular | | | | | | | X |

Figura 3: Cronograma do Estágio Curricular – Fonte: Elaboração própria.

PREVISÃO DE ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

- **Dia 1 de dezembro de 2017** - Data de início do estágio curricular
- **De 3 de dezembro de 2017 a 20 de janeiro de 2018** – Execução do questionário dirigido aos formadores.

- **De 22 de janeiro a 26 de fevereiro de 2018** – Execução do questionário dirigido às empresas.
- **De 30 de janeiro a 18 de fevereiro de 2018** – Envio e respostas do questionário dirigido aos formadores.
- **De 28 de fevereiro a 12 de abril de 2018** – Envio e respostas do questionário dirigido às empresas.
- **De 14 de abril a 28 de maio de 2018** – Tratamento a análise dos dados obtidos.
- **Dia 1 de junho de 2018** – Data de fim do estágio curricular.

3.2- Atividades desenvolvidas

O presente capítulo visa a apresentação das opções e dos procedimentos metodológicos selecionados em torno da problemática em estudo.

O questionário é um apoio escrito que permite inquirir previamente sobre um certo número de pontos, um certo número de pessoas constituindo seja a totalidade da população que se deseja interrogar, seja uma amostra representativa desta. Pode-se enviar para o pessoal, por correio interno ou externo, a uma população considerada representativa no sentido do termo ou a uma população bem determinada em função do problema em particular.

Permite uma quantificação de necessidades expressas, um cruzamento de variáveis, abrange um grande número de pessoas, e sobretudo pessoas geograficamente dispersas que seria demasiado dispendioso individualmente.

Foram elaborados dois questionários de forma a desenvolver um diagnóstico de necessidades de formação dos formadores e das empresas que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre. Contudo, o único questionário que foi avante foi o dos formadores pois, no que diz respeito ao questionário dirigido às empresas surgiram alguns imprevistos relativamente à proteção de dados dessas mesmas empresas.

Ficou bem assente que os serviços do IEF, incluindo claro, a Delegação Regional do Alentejo, respeitam o previsto na Lei de Proteção de Dados Pessoais - Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, sendo que não houve a oportunidade de enviar os questionários como previsto.

Os questionários encontram-se nos anexos.

Nos seguintes subcapítulos serão apresentadas e descritas pormenorizadamente todas as atividades desenvolvidas na Delegação Regional do IEF de Évora, ou seja, na entidade acolhedora de estágio.

a- Contribuições do estudo

Constituindo os formadores um público alvo bastante importante para a Delegação Regional do Alentejo IEFP:IP de Évora, interessa perceber as necessidades de formação dos mesmos. Coloca-se a questão qual o grau de importância que os formadores dão à formação profissional?

b- Problema e questão em estudo

Será que a oferta de formação existente é desadequada, ou suficiente para os formadores? Isto é, existe um desencontro entre o que os formadores pretendem e as formações profissionais disponibilizadas? Existe necessidade de formação?

✚ O objetivo geral é identificar a as necessidades de formação dos formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre.

Definem-se quatro objetivos específicos:

1. Identificar qual a pertinência de frequência de formação
2. Perceber quais as áreas de formação mais valorizadas
3. Perceber quais as áreas de formação menos valorizadas
4. Identificar as necessidades de formação no exercício da profissão/funções

c- Metodologia para o processo de obtenção dos dados

Os dados foram recolhidos através de um questionário online construído no google forms. O método de recolha de dados escolhido foi o questionário online pois permite de forma acessível, aplicar um questionário de dimensão média ao universo em estudo considerado. Este tipo de questionário também tem a facilidade de divulgação e tratamento de dados. O programa grava as respostas automaticamente num ficheiro csv.

A forma escolhida para a divulgação do questionário foi o envio de um email dinâmico para todos formadores através do email institucional.

O universo de estudo são os formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre.

Efetuámos uma amostragem por conveniência.

Para ajudar na criação dos questionários foram elaboradas duas tabelas de análise, uma destinada aos formadores e a outra às empresas.

O quadro 1 posteriormente indicado refere-se à tabela de análise dos formadores:

| | Objetivos Específicos | Dimensão | Categorias | Variáveis |
|--|--|-------------------------------|--|---|
| Objetivo Geral: Identificar as necessidades de formação dos formadores da região Alentejo | Compreender qual a pertinência de frequência de formação | Formação desenvolvida | Formações realizadas Desenvolvimento profissional | Recursos informativos Formação dos formadores |
| | Perceber quais as áreas de formação mais valorizadas | Operacionalização da formação | Áreas desenvolvidas Motivação para as ações de formação | Tipo de formação Número de áreas |
| | Perceber quais as áreas de formação menos valorizadas | Áreas com mais carência | Privação da gestão dos processos de formação Estimular o desenvolvimento de formações | Modalidade de formação para essas áreas Plano de formação |
| | Identificar quais as necessidades gerais de formação no exercício da profissão/funções | Atualizar o conhecimento | Controlo da ação formativa Profissionais com formação | Desempenho profissional desejável Avaliação Melhores competências |
| | | | | |

Quadro 1: Tabela de análise dos formadores

O quadro 2 posteriormente indicado refere-se à tabela de análise das empresas:

| <u>Objetivo Geral:</u> | Quais? | | Objetivos Específicos | Dimensão | Categorias | Variáveis |
|--|--------|--|--|--|-----------------------------------|----------------------------------|
| Identificar as perspetivas de formação das empresas da região Alentejo, nos diferentes setores de atividade | Quais? | P R E S E N T E | Identificar áreas de formação que se encontram em desenvolvimento | Formação desenvolvida | Áreas primárias | Tipo de áreas |
| | | | | | Áreas secundárias | Designação da saída profissional |
| | Como? | P R E S E N T E | Caracterizar o processo de operacionalização das áreas que se encontram em desenvolvimento | Operacionalização da formação | Diagnóstico | Recolha da informação |
| | | | | | | Tratamento da informação |
| | | | | | Desenvolvimento da ação | Forma de organização |
| | | Articulação de recursos | | | | |
| | Quais? | F U T U R O | Identificar áreas de formação a desenvolver no futuro | Necessidades futuras de formação | Quadro de análise de situação | Expectativa no trabalho |
| | | | | | Melhoria da qualidade de formação | Previsão antecipada |
| | Como? | F U T U R O | Perspetivar formas de organização do processo formativo | Perspetivas futuras de organização da formação | Qualidade organizacional | Tipo de competências |
| | | | | | Formação dos formadores | Reciclagem profissional |

Quadro 2: Tabela de análise das empresas

4 - Formação enquanto prática de Gestão dos Recursos Humanos

Neste capítulo irá ser contextualizada a área que compôs o estágio curricular, ou seja, a formação, conjuntamente com a área de especialização de mestrado que é por sua vez os Recursos Humanos.

Pettigrew e Whipp, citados por Bilhim (2006) consideram que as organizações, precisam de desenvolver políticas e ações em matéria de gestão de recursos humanos, nomeadamente, seleção, formação, desenvolvimento, compensação e relações de trabalho, como meio de desenvolverem as competências, conhecimentos e capacidades essenciais para a sobrevivência da organização num mercado cada vez mais global.

As organizações para crescerem de forma sustentável precisam de se adaptar constantemente às contingências externas de um mundo organizacional cada vez mais competitivo e em permanente mudança. A ferramenta base para essa adaptação é a formação profissional que, através dos seus colaboradores, adquirem conhecimento e novas competências, essenciais para a sobrevivência das organizações. Pode-se verificar que a formação profissional pode ser observada através de duas perspetivas, a perspetiva organizacional e a perspetiva individual. No âmbito da perspetiva organizacional, a formação profissional é considerada elemento central para o desenvolvimento da aprendizagem organizacional e um meio permanente da capacidade da organização em se ajustar e adaptar às contingências de um mercado cada vez mais competitivo e concorrencial e a prepararem-se para desafios futuros (Cunha et al., 2012).

Uma das práticas de Gestão de Recursos Humanos é a formação, e é esta que será desenvolvida neste relatório de estágio.

Por exemplo, Khan, Khan e Khan (2011) consideram a importância da formação profissional como instrumento através do qual as organizações conseguem melhorar a eficácia e eficiência dos seus colaboradores, permitindo assim, melhorar a sua própria produtividade. Os autores consideram que o capital humano desempenha um papel fundamental no crescimento e desenvolvimento organizacional. A formação possibilita o aumento e melhoria do capital humano existente nas organizações permitindo, ainda, o alinhamento dos recursos humanos à estratégia organizacional. No âmbito da perspetiva individual, a formação é elemento relevante para o desenvolvimento das capacidades, conhecimentos e competências dos colaboradores, que deverão ser utilizados diariamente em prol da organização.

Através da formação os colaboradores obtêm o conhecimento sobre algumas especificidades da organização, as suas regras, normas, regulamentos, cultura organizacional, esquemas e processos organizativos, o clima organizacional, aspetos técnicos relacionados com as funções desempenhadas, entre outros (Cunha et al., 2012). Devido às mudanças constantes no mundo do trabalho, é essencial que o colaborador se mantenha permanentemente atualizado através de formação contínua por forma a reformar e transformar as suas competências, conhecimentos e capacidades.

No entanto, para que tenha o impacto desejado pelas organizações, estas devem observar a formação de forma estratégica, desenvolvendo, para o efeito, políticas de formação devidamente articuladas com a sua estratégia organizacional, sob pena de, se tal não se verificar, a formação ser considerada como um custo para a organização e não como um investimento.

Assim, a formação deve surgir como “um conjunto de experiências planeadas que levam a aquisição de novos conhecimentos, competências e habilidades que devem ser devidamente utilizadas e aplicadas em contexto de trabalho no sentido de desenvolvimento organizacional” (Cabrera, 2006, pág. 168, citado por Cunha et al., 2012). No entanto, as criações das políticas de formação não chegam para alcançar o sucesso da formação no desenvolvimento organizacional e individual. As organizações devem procurar analisar alguns fatores que podem condicionar o sucesso da formação.

5 – Apresentação e Análise de Dados

5.1 – Caracterização dos respondentes

O questionário foi respondido por 99 formadores, com idades que variam entre os 26 e os 63 anos, sendo a média das idades 40 anos. Responderam ao inquérito 65 pessoas do sexo feminino e 34 pessoas do sexo masculino.

Afirma-se que a maioria dos formadores (48 pessoas das 99) é licenciado. As áreas de formação predominantes são as humanidades (18), engenharia e técnicas afins (12) e as ciências empresarias (11). A data de conclusão da formação da maioria dos respondentes é entre 2000 e 2010 com 54 respostas.

Em relação ao estabelecimento de ensino verifica-se que 18 das 99 pessoas estudaram na Universidade de Évora, tal como se pode verificar no quadro 1.

| | |
|------------------|----|
| Alentejo Litoral | 19 |
| Beja | 17 |
| Évora | 30 |
| Portalegre | 33 |

Quadro 3 – N° de formadores por centros de emprego

Ou seja, a maioria dos formadores que responderam ao questionário pertencem aos centros de emprego de Portalegre e Évora.

A entidade formadora que mais se destaca das restantes é neste caso o IEFP, com 48 respostas.

A questão nº 4, “Com que regularidade frequenta ações de formação profissional?”, refere-se à frequência de formação profissional, a maioria das respostas obtidas incidiu na opção algumas vezes (pelo menos uma vez/ano) como está explícito no quadro 2.

| | |
|--|----|
| Algumas vezes (pelo menos uma vez/ano) | 45 |
| Muito (pelo menos duas vezes/ ano) | 31 |
| Nunca | 4 |
| Raramente (menos que uma vez/ano) | 19 |

Quadro 4- Frequência de formação profissional

A data da última formação para a maioria dos formadores foi em 2017, o ano passado, com 54 respostas.

As áreas mais procuradas pelos formadores segundo o questionário são a informática e a educação.

Tanto a área da última formação como o nome da última formação se relacionam bastante, sendo que ambas incidem na formação de professores/ formadores e ciências da educação.

Para os formadores a modalidade de formação pretendida é sem dúvida alguma a formação contínua/ atualização, pois foi a escolha de 71 respondentes, pode-se visualizar na figura 4, a seguir exposta, que as restantes modalidades se encontram afastadas desta.

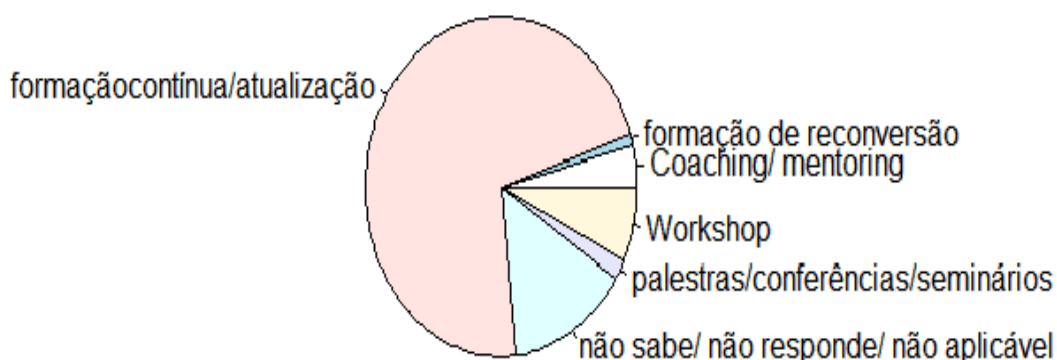


Figura 4- Modalidades de formação

No que diz respeito ao formato da última formação existe uma distância considerável entre as respostas dadas, sendo que a maioria, 82 respondentes escolheram a opção formação presencial (em sala). Podendo-se concluir que, o contexto em sala de aula é o mais usual, o que mais se pratica. No quadro 3 estão os dados relativos ao formato da última formação.

| | |
|---|----|
| B-learning (presencial e à distância – internet) | 3 |
| Coaching (atividades de treino), mentoring (acompanhamento por um mentor) | 2 |
| E-learning (à distância, sem sessões presenciais em sala) | 8 |
| Formação em contexto de trabalho | 4 |
| Formação presencial (em sala) | 82 |

Quadro 5 – Formato da última formação

- A maioria dos formadores, ou seja, 61, frequentaram a sua última formação no seu concelho de residência. 19 respondentes frequentaram no mesmo distrito, contudo num concelho diferente; 18 num distrito diferente e apenas um dos formadores frequentou a sua última formação num país diferente.

- Motivos que justificam a procura de formação:

- Estar ocupado/a:

O valor médio das respostas foi de 1.87, isto quer dizer que o facto de o formador estar ocupado não é um motivo muito importante na procura de formação profissional.

- Valorização pessoal

O valor médio de respostas foi de 3.71, sendo que este sim é um motivo importante, um motivo que faz com que os formadores procurem formação profissional.

- A/(des)atualização de conhecimentos

Este ponto, tal como o anterior, também tem um valor médio elevado de 3.67, pois verifica-se que é deveras importante a atualização de conhecimentos para os formadores prosseguirem para a procura de formação.

- Necessidade de competir com outros colegas

A necessidade de competir com os colegas é um aspeto pouco importante para a procura de formação por parte dos formadores, sendo que o valor médio é de 1.76.

- A entidade assim o exige

O facto da entidade exigir a formação dos seus colaboradores não é um motivo muito importante na procura de formação profissional.

- O mercado de trabalho assim o justifica

Este ponto é de facto importante no que diz respeito à procura de formação por parte dos formadores, sendo que o valor médio é de 3.29, ou seja, a formação profissional é essencial para o formador pois o mercado de trabalho assim exige.

- Aquisição de novas competências

A aquisição de novas competências destaca-se assim das restantes, sendo que, é a opção com o valor médio mais elevado de 3.84, isto mostra que adquirir novos saberes é um fator muito importante para os formadores, sendo um forte motivo para procurarem formação profissional.

- Por influência de colegas

A influência de colegas não é um motivo muito importante na procura de formação, com um valor médio de 1.76, confirma-se que não é suficiente para os formadores prosseguirem com a procura de formação profissional.

- Disponibilidade para os tipos de formação:

A questão 8 do questionário é sobre o tipo de formação que o formador se disponibiliza a frequentar, e observa-se que depois de analisar as respostas, a opção mais escolhida pelos formadores foi a formação co-financiada (gratuita), com 94 respostas, ou seja a grande maioria dos formadores. A formação não co-financiada foi escolhida por 44 pessoas, sendo que formação co-financiada existem exclusivamente 37 respondentes e a formação não co-financiada existem exclusivamente, apenas 3 respondentes.

- Disponibilidade horária:

A resposta preferencial dos formadores foi de facto a pós-laboral, ou seja, a sua disponibilidade para frequentar formação profissional é em grande parte dos casos, após o horário de trabalho, tal como está explícito na figura 5.

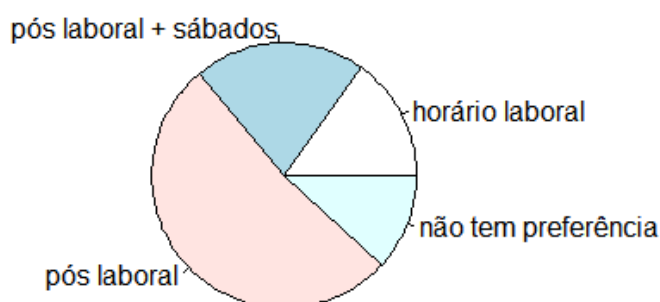


Figura 5- Disponibilidade horária

- Motivos que levam o formador a continuar a frequentar a formação profissional:

Destacam-se como os principais motivos que levam o formador a continuar a frequentar a formação profissional, a criação de novas competências (média de 3.8); a atualização de conhecimentos (média de 3.8); o aumento da produtividade (média de 3.7) e também a valorização do ponto de vista pessoal. A influência de colegas é a opção menos importante para os formadores, sendo que não é motivo para os formadores continuarem a frequentar a formação profissional.

- Saberes que o formador necessita adquirir:

A questão 11, pergunta que saberes necessita adquirir, ao qual a resposta mais importante para os são as competências técnicas e profissionais com um valor médio de 3.48. As restantes encontram-se com valores médios bastante parecidos, contudo nenhum dos valores médios se encontra abaixo de 2, concluindo deste modo que todas as competências são saberes que o formador necessita adquirir.

- Competências pessoais/ relacionais a desenvolver:

Os tipos de competências pessoais/ relacionais que os formadores pretendem desenvolver são na maioria a aptidão e o gosto por uma aprendizagem contínua, a liderança e assertividade, e também o empreendedorismo.

- Competências sociais a desenvolver:

A resolução de problemas, a organização e o planeamento e gestão de processos são as competências sociais mais respondidas, ou seja, são as competências que os formadores pretendem desenvolver.

- Competências técnicas com maior necessidade de desenvolver:

Relativamente à questão 14 do questionário, as competências técnicas que os formadores sentem maior necessidade em desenvolver, as mais importantes, são o aprofundamento de conhecimentos técnicos, com um valor médio de 3.56; a adaptação a novos métodos de trabalho, com um valor médio de 3.25; e o uso dos conhecimentos técnicos para a resolução das situações expostas no seu contexto de atuação, com um valor médio de 3.23. Contudo, nenhuma das outras opções se encontra com valores médios abaixo de 1, logo, todas as competências técnicas apresentadas na questão 14 são de certa forma importantes, sendo que todas têm de ser desenvolvidas pelos formadores.

- Colmatar as necessidades de formação:

De acordo com as respostas dadas pelos formadores ao questionário, a opção mais importante para colmatar as necessidades de formação será procurar entidades onde vá decorrer a formação, com o valor médio mais elevado de 3.05. Todas as outras opções tiveram valores médios relativamente mais baixos, sendo que o fator menos importante para colmatar as necessidades de formação profissional é o desinteresse por parte dos formadores, com um valor médio de 1.30.

5.2- Caracterização Descritiva por Centros de Emprego

Alentejo Litoral:

A amostra que pertence ao Alentejo Litoral são 19 pessoas, sendo que a sua média de idades é de 40.63 anos. No que diz respeito, aos aspetos mais importantes e que os formadores do Alentejo Litoral dão maior importância destacam-se com valores médios superiores a valorização e a atualização de conhecimentos, comprovando-se então que são aspetos bastante importantes para os formadores.

- Verifica-se que os formadores referentes ao centro de emprego do Alentejo Litoral, valorizam muito a criação de novas competências e o aprofundamento dos conhecimentos técnicos.

- Aqui o formador reconhece que precisa de frequentar formação, mas não está interessado, esta situação pode derivar da falta de tempo, da disponibilidade ou da ausência da contrapartida financeira, estas são meras hipóteses que estou a lançar para tentar perceber esta falta de interesse.

Évora

A média da idade dos formadores que correspondem à cidade de Évora é de 40.60 anos, sendo que a amostra é de 30 pessoas.

- Os formadores aqui, dão extrema importância à aquisição de novas competências e ao facto de se manterem em constante atualização enquanto profissionais, sendo desta forma estas as opções com os valores médios mais elevados.

- Os valores máximos dizem mais uma vez, tal como no Alentejo Litoral, o formador reconhece que precisa de frequentar formação, mas não está interessado, esta situação pode derivar da falta de tempo, da disponibilidade ou da ausência da contrapartida financeira, estas são meras hipóteses que estou a lançar para tentar perceber esta falta de interesse.

- Segundo os valores mínimos que se destacam posso referir que para estes formadores a valorização do ponto de vista pessoal, o aumento da produtividade e o aprofundamento dos conhecimentos técnicos são aspetos muito importantes, sendo que aqui vemos formadores cuja formação é essencial e contribui para a produtividade no local de trabalho, valorizando-se assim pessoalmente.

Portalegre

A amostra deste grupo são precisamente 33 pessoas, sendo que a sua idade média é de 40.45 anos.

- Os valores médios que mais se destacam são a valorização do ponto de vista pessoal, a criação de novas competências e estar e permanecer atualizado.
- De acordo com os valores mínimos, vemos também que para os formadores em Portalegre a valorização pessoal é um aspeto bastante importante.
- Os valores máximos dizem mais uma vez, tal como no Alentejo Litoral, o formador reconhece que precisa de frequentar formação, mas não está interessado, esta situação pode derivar da falta de tempo, da disponibilidade ou da ausência da contrapartida financeira, estas são meras hipóteses que estou a lançar para tentar perceber esta falta de interesse.

Beja

A amostra que constitui este grupo são cerca de 17 pessoas, com uma idade média de 41.06 anos.

- Os valores médios que se destacam nos formadores de Beja são a atualização de conhecimentos, a aquisição de novas competências e também a criação de novas competências, comprova-se desta forma que estas opções são bastante relevantes no que diz respeito à sua formação.
- Aprofundar os conhecimentos técnicos e criar novas competências são opções consideravelmente importantes para os formadores de Beja.
- Os valores máximos dizem mais uma vez, que o formador reconhece que precisa de frequentar formação, mas não está interessado, sendo que em Beja entra também a questão da influência de colegas, que para estes formadores é um aspeto relevante.

5.3 - Comparação entre os Centros de Emprego:

A grande maioria dos formadores possui licenciatura, esta situação verifica-se nos 4 centros de emprego analisados. Conforme expectável, no centro de emprego de Portalegre destacam-se os formadores cuja habilitação académica foi obtida no IP Portalegre. Esta situação é mais evidente no centro de emprego de Évora.

Os formadores de Beja e de Portalegre tendem a frequentar menos formações, quando comparados com os formadores do Alentejo Litoral e de Évora.

Os formadores do Alentejo Litoral e de Portalegre frequentaram formação mais recentemente, isto é, no momento do questionário estavam uma maior percentagem de formadores a frequentar formações. Os formadores de Beja e de Portalegre, ao contrário dos outros frequentam workshops.

As opções de formação identificadas pelos formadores foram categorizadas em áreas com base na Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação, retiradas do Diário da República (portaria n.º 256/ 2005 de 16 de março).

Conjugou-se as áreas obtidas de atualização dos formadores com as áreas específicas das opções de formação no futuro, da qual resultaram as seguintes conclusões:

- Para o Alentejo Litoral destaca-se o empreendedorismo, a contabilidade de a gestão de equipas. No âmbito de gestão de equipas estão inseridas temáticas como a resolução de conflitos, a gestão de crises, a liderança e a comunicação.

- Para Beja destaca-se a gestão de equipas e a informática.

- Para Évora, tal como para Portalegre a formação de professores/ formadores e as ciências da educação assumem um papel preponderante. Em Évora, os serviços de segurança também são considerados uma boa opção de formação, já em Portalegre, em segundo lugar surge a informática.

- Os formadores do centro de emprego do Alentejo Litoral têm uma visão mais técnica e prática dos conhecimentos que necessitam. Os conhecimentos que lhe permitam um melhor exercício das funções em contexto real de trabalho são muito valorizados.
- Os formadores do centro de emprego de Évora procuram aprofundar os conhecimentos informáticos, e valorizam as certificações profissionais.

- Os formadores do centro de emprego de Portalegre valorizam as questões relacionadas com a eficiência.
- Os formadores do centro de emprego de Beja têm mais iniciativa na procura de formação e valorizam os conhecimentos técnicos para a resolução das situações expostas no seu contexto de atuação.

5.4 – Análise de Clusters

A “análise de clusters” é uma técnica multivariada que utiliza algoritmos para reunir em aglomerados ou clusters dados relacionados entre si, através de medidas e as suas relações de proximidades (ou similaridade) e separando tais grupos segundo as suas distâncias (ou dissimilaridades).

De fato, a análise de cluster situa-se na fase onde a pesquisa ainda é exploratória e procura-se compreender como é que os dados recolhidos se agrupam, e então estabelecer uma hipótese plausível, ou simplesmente usar os resultados como uma orientação para o curso da experiência.

Foi feita uma análise de clusters, numa tentativa de definir perfis médios de formadores, considerando os seus interesses, características profissionais e disponibilidade face à formação profissional.

O objetivo desta análise é criar grupos distintos de formadores. Não se pode construir uma formação específica para cada formador. Houve a tentativa de criar grupos homogéneos que tenham necessidades/ atitudes semelhantes face à formação profissional.

Este objetivo passou sempre pela criação de 3 grupos, considerando uma distribuição equilibrada dos formadores entre grupos, de modo a obter grupos com cerca de 30 pessoas. Este é o número de alunos que se encontram normalmente em sala de aula, se estivermos a pensar num contexto de formação presencial em sala. Os clusters foram considerados usando a distância Manhattan e o método Ward.

Foram assim obtidos 3 clusters, o cluster número 1 tem 34 observações, o cluster número 2 tem 40, e o cluster número 3 tem 25 observações, que seguidamente iremos caracterizar.

GRUPO I – o valor médio de idades é de 40

Número de pessoas que compõem o Grupo I: 34 pessoas

7- Quais os motivos que justificam a sua procura de formação assinalada anteriormente?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Relativamente à pergunta número 7 do questionário dos formadores, verifica-se quanto à média que os motivos mais importantes, que justificam a procura de formação são a valorização pessoal, a(des)atualização de conhecimentos, o facto de o mercado de trabalho que assim o justifica e também a aquisição de novas competências. Destaco desta forma a aquisição de novas competências, com uma pontuação média de 3.68, verificado assim o grande interesse por parte dos formadores em adquirir novas competências.
- Relativamente aos valores mínimos, vemos que os formadores dão importância à valorização pessoal, e à aquisição de novas competências, tendo em conta que ninguém atribuiu a pontuação 1.

10- Qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) que o/a levam a continuar a frequentar a formação profissional?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Comparativamente com as outras opções apresentadas a influencia dos colegas é o que assume, em média, menor relevância para a motivação de continuar a frequentar a formação profissional. Criar novas competências e manter-se atualizado são os motivos mais bem classificados para a continuidade de frequência de formação profissional.
- Relativamente aos valores mínimos, verifica-se como menos importantes para a continuidade de frequência de formação profissional a influência de colegas, a ajuda na obtenção de uma certificação profissional, a valorização do ponto de vista pessoal, a progressão na carreira e a atualização de conhecimentos. Já a criação de novas

competências, e o aumento da produtividade, são os valores mais importantes para o formador, no que toca à continuação de frequência de formação.

11- Que saberes necessita adquirir?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Nomeadamente, na questão 11, que saberes necessita adquirir, vemos que as competências técnicas e profissionais, são as mais importantes para os formadores, com uma pontuação média de 3.52. Concluindo assim, que de certa forma todas as competências têm um peso importante para a formação dos formadores.

14- Que competência(s) técnica(s) sente maior necessidade de desenvolver na formação profissional?

- As respostas relativamente à pergunta 14, são em média muito idênticas, contudo, melhorar a capacidade de lidar com a informação é a competência que os formadores sentem maior necessidade de desenvolver na formação, com valor médio de 2.85.
- Aprofundar os conhecimentos técnicos é a competência técnica mais importante para os formadores, ou seja, é a que sentem maior necessidade de desenvolver na formação.

15.1- Como pensa colmatar a(s) necessidade(s) identificadas anteriormente?

- Para colmatar as necessidades de formação, podemos ver que, a opção, “vou procurar entidades onde vá decorrer a formação” é a mais importante, ou seja totalmente aplicável, com o valor médio de 3.09. Relativamente à opção “tenho bastante interesse, mas não sei como”, com o valor médio de 1.82, vemos que ainda existe formadores com interesse, contudo sem saberem como colmatar essa necessidade.

- Com a análise dos valores máximos chegou-se à conclusão que nem todos os formadores têm tempo para frequentar formação.

GRUPO II- valor médio das idades é 58

Número de pessoas que compõem o Grupo II: 40 pessoas

7- Quais os motivos que justificam a sua procura de formação assinalada anteriormente?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Relativamente à pergunta número 7 do questionário dos formadores, verifica-se quanto à média que os motivos mais importantes, que justificam a procura de formação são a valorização pessoal, o facto de o mercado de trabalho que assim o justifica e também a aquisição de novas competências.
- Relativamente aos valores mínimos, verifica-se que os formadores dão importância à valorização pessoal, ao facto de o mercado de trabalho assim o justificar, e também à aquisição de novas competências.

10- Qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) que o/a levam a continuar a frequentar a formação profissional?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Comparativamente com as outras opções apresentadas a influencia dos colegas é o que assume, em média, menor relevância para a motivação de continuar a frequentar a formação profissional. A valorização do ponto de vista pessoal, o aumento da produtividade, a certificação profissional e a criação de novas competências são os motivos mais bem classificados para a continuidade de frequência de formação profissional.
- Relativamente aos valores mínimos, verifica-se como menos importantes para a continuidade de frequência de formação profissional a influencia de colegas, a atualização de conhecimentos e o progresso na carreira. Já a valorização do ponto de vista pessoal, a criação de novas competências, o aumento da produtividade e a certificação profissional, são os valores mais importantes para o formador, no que toca à continuação de frequência de formação.

11- Que saberes necessita adquirir?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Nomeadamente, na questão 11, que saberes necessita adquirir, verifica-se que as competências socioculturais e as competências relacionais e comportamentais são as mais importantes para os formadores.

14- Que competência(s) técnica(s) sente maior necessidade de desenvolver na formação profissional?

- As respostas relativamente à pergunta 14, são em média muito idênticas, à exceção da adaptação a novos métodos de trabalho e ao melhoramento do relacionamento com as novas tecnologias informáticas, com valores médios muito abaixo das restantes.

15.1- Como pensa colmatar a(s) necessidade(s) identificadas anteriormente?

- Para colmatar as necessidades de formação, pode-se constatar que, a opção, “espero que a entidade formadora me resolva a necessidade” e a opção “ainda não pensei nisso” são as mais importantes, ou seja totalmente aplicável, com o valor médio de 4, concluindo deste modo, que não existe interesse por parte dos formadores em colmatar as necessidades identificadas anteriormente, preferem recorrer à entidade formadora para resolver a necessidade.

GRUPO III- valor médio das idades é 56

Número de pessoas que compõem o Grupo III: 25 pessoas

7- Quais os motivos que justificam a sua procura de formação assinalada anteriormente?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Relativamente à pergunta número 7 do questionário dos formadores, verifica-se quanto à média que os motivos mais importantes, que justificam a procura de formação são a valorização pessoal, o facto de o mercado de trabalho que assim o justifica e também a atualização de conhecimentos.
- Relativamente aos valores mínimos, vê-se que os formadores dão importância à valorização pessoal, ao facto de o mercado de trabalho assim o justificar, e também à atualização de conhecimentos.

10- Qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) que o/a levam a continuar a frequentar a formação profissional?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Os motivos que levam um formador a continuar a frequentar a formação profissional são, o progresso na carreira, a valorização do ponto de vista pessoal e a atualização de conhecimentos, estas opções são as mais elevadas com um valor médio de 4.

11- Que saberes necessita adquirir?

(1- não aplicável ou menos importante; 4- a mais importante ou totalmente aplicável)

- Segundo os formadores, os saberes mais importantes para os formadores são as competências técnicas e profissionais e as competências relacionais e comportamentais.

14- Que competência(s) técnica(s) sente maior necessidade de desenvolver na formação profissional?

- As competências técnicas que o formador sente maior necessidade de desenvolver na formação profissional são a adaptação a novos métodos de trabalho, o aprofundamento dos conhecimentos técnicos e também os conhecimentos técnicos como forma de resolução das situações expostas no seu contexto de atuação.

15.1- Como pensa colmatar a(s) necessidade(s) identificadas anteriormente?

- Para colmatar as necessidades dos formadores a opção com o valor médio mais elevado é “não tenho tempo nem disponibilidade”, e a seguir com um valor médio de 3 a opção “pode ser que surja uma oportunidade”, ou seja, deste modo podemos concluir que não existe muito interesse por parte dos formadores em colmatar as necessidades.

✚ De seguida, para finalizar a análise acima descrita, foram criados 3 perfis de formadores que correspondem consecutivamente aos grupos I, II e III, anteriormente mencionados, sendo que cada perfil engloba por sua vez uma conclusão mais resumida sobre o perfil de formador de cada um dos grupos.

Perfil formador grupo 1:

Tem uma idade média de 40 anos, pertencem na sua maioria ao centro de emprego de Évora e de Portalegre.

Quase a totalidade dos formadores deste grupo possuem pelo menos uma licenciatura. Mais de metade concluiu o curso entre 2000 e 2010.

Cerca de 1/3 tem formação nas áreas de engenharias e técnicas afins ou ciências sociais e do comportamento. Cerca de 2/3 dos elementos frequentaram formação pelo menos 1 vez por ano, sendo que a grande maioria frequentou formação no ano passado (2017), cuja entidade formadora foi o IEFP.

Mais de metade dos formadores do grupo 1 frequentou formação contínua/ atualização, em contexto presencial/ sala de aula, sendo que a grande maioria foi frequentada no concelho de residência. Este tipo de formador procura formação gratuita preferencialmente, ou low-cost (baixo custo).

Na questão nº 12 do questionário, que diz respeito às competências pessoais/ relacionais, podemos destacar o empreendedorismo; a liderança e assertividade; a comunicação e apresentação pessoal e também a proatividade (espírito de iniciativa).

Este perfil de formador privilegia a formação na área de ciências sociais e do comportamento. Refletindo uma tendência geral verificámos também aqui a importância da formação de professores/ formadores e ciências da educação, e de serviços de segurança. Isto pode ser compreendido como necessidades inerentes à profissão.

Perfil formador grupo 2:

Tem uma idade média de 58 anos, pertencem na sua maioria ao centro de emprego de Évora e de Portalegre. São na maioria do sexo feminino.

Quase a totalidade dos formadores deste grupo possuem pelo menos uma licenciatura. Mais de metade concluiu o curso entre 2000 e 2010.

A grande maioria dos formadores deste grupo, frequentou formação profissional no concelho de residência, pelo menos uma vez por ano, sendo que a modalidade de formação eleita foi a formação contínua/ atualização e o formato da formação foi maioritariamente formação presencial, ou seja, em sala. A entidade formadora que se destaca é sem dúvida alguma o IEFP. O tipo de formação que este formador está disponível para frequentar é a formação gratuita, ou de baixo valor e de preferência pós-laboral.

No que diz respeito às competências pessoais/ relacionais, podemos destacar a aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua; a capacidade de adaptação; a liderança e assertividade; a comunicação e apresentação pessoal e também a proatividade (espírito de iniciativa). As competências sociais a desenvolver neste tipo de formador são a capacidade de organização e a resolução de problemas.

As áreas de formação que predominam neste tipo de formador são claramente as humanidades e as ciências empresariais, sendo que a área de atualização que domina é a formação de professores/ formadores e ciências da educação.

Perfil formador grupo 3:

Tem uma idade média de 56 anos, pertencem na sua maioria ao centro de emprego de Évora e de Portalegre e também do Alentejo Litoral, sendo a maioria do sexo feminino.

Quase a totalidade dos formadores deste grupo possuem pelo menos uma licenciatura. Mais de metade concluiu o curso antes de 2000.

A grande maioria dos formadores deste grupo, frequentou formação profissional no concelho de residência ou num concelho diferente, mas no mesmo distrito, pelo menos uma ou duas vezes por ano, sendo que a modalidade de formação eleita foi a formação contínua/

atualização e o formato da formação foi maioritariamente formação presencial, de preferência formação co-financiada.

Quanto às competências pessoais/ relacionais, sobressai a proatividade; o empreendedorismo; a aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua; a capacidade de adaptação; a liderança e assertividade. As competências sociais a desenvolver neste tipo de formador são a capacidade de adaptação a ambientes multiculturais e a flexibilidade e adaptação à mudança.

As áreas mais relevantes são as ciências empresariais e a agricultura, sendo que existe uma preferência na área de atualização que recai para a formação de professores/ formadores e ciências da educação.

Breve conclusão da análise de clusters:

Com esta análise de clusters pretende-se apresentar que se pode pensar na intervenção estratégica por centro de emprego ou por grupo. Grupo aqui designa um conjunto de formadores com um perfil semelhante atendendo às características de interesse.

O que se está a tentar demonstrar é que, embora haja a conveniência numa formação no distrito, de modo a maximizar recursos, esta formação talvez não faça sentido. Se pensarmos em agrupar os formadores tendo em conta várias características para além do centro de emprego ao qual estão vinculados, conseguimos ter grupos maiores e mais homogéneos a frequentar formações. Potencialmente, estas formações podem ser mais específicas e direcionadas para este público alvo em específico.

Neste trabalho, a intervenção estratégica foi efetuada de modo geral.

A análise de clusters envolve alguma subjetividade na sua realização; quer esteja na escolha das distâncias e/ou dos métodos escolhidos. Este facto conjugado com a dimensão reduzida da amostra levou a optar por efetuar a análise de modo geral.

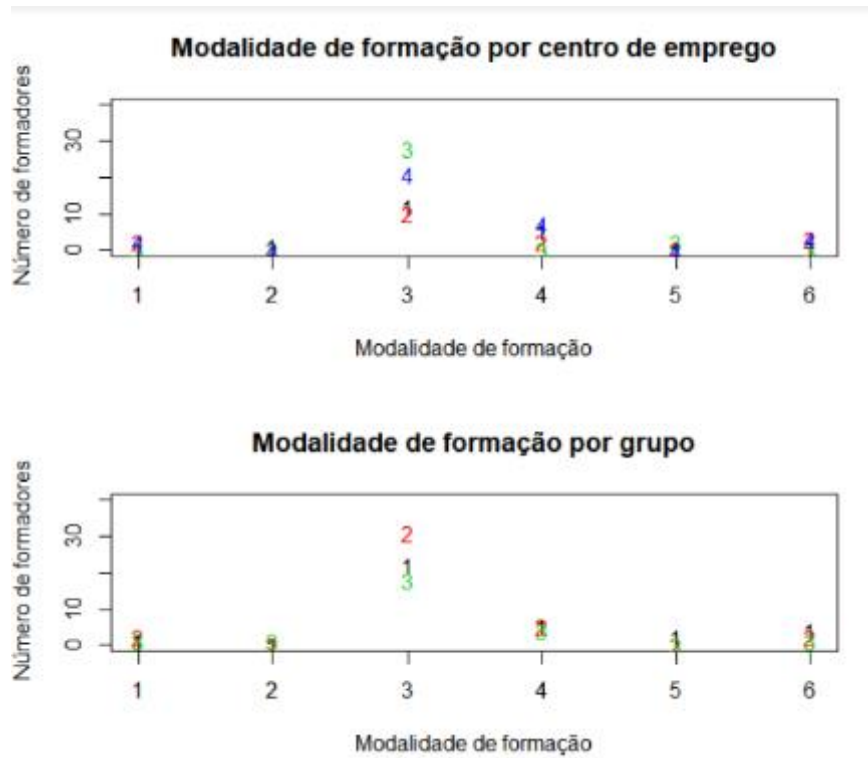


Figura 6 – Modalidade de formação (elaboração própria via excel)

A conclusão retirada da figura 6, é a não existência de diferenças significativas entre as abordagens, sendo que, esta situação verifica-se com muitas variáveis (talvez demasiadas).

6 – Análise Crítica e Propostas de Ação

O planeamento estratégico é, fundamentalmente, um instrumento de apoio à tomada de decisões, e para Bryson (1988) significa o "esforço disciplinado em ordem a produzir decisões e acções fundamentais que moldem e guiem o que uma organização (ou outra entidade) é, o que faz, e porque o faz. Implica uma recolha alargada de informação, uma exploração de alternativas, e uma ênfase nas implicações futuras das decisões presentes.

Um planeamento estratégico é o roteiro formalizado que descreve como uma empresa executa a estratégia escolhida. Ele explicita para onde uma organização está indo ao longo do próximo ano ou mais e como ela está caminhando para chegar ao objetivo.

O planeamento estratégico é, portanto, um processo sistemático e contínuo de decisão, apoiado num documento formal (plano) que contém as atividades e os procedimentos aplicáveis para se atingirem determinadas metas.

É uma ferramenta de gestão que tem o propósito de ajudar uma organização a fazer um trabalho melhor, porque nele se concentra a energia, recursos e tempo de todos da organização em direção ao mesmo objetivo.

Para a CIF/OIT (2002) consiste no “modo sistemático de gerir a mudança e de criar o melhor futuro possível para uma determinada organização, entidade, empresa ou território. É um processo criativo para identificar e realizar as ações mais importantes, tendo em conta os pontos fortes e fracos, e os desafios e oportunidades futuras.”

A sua importância está no fornecimento de um senso de direção e definições de metas mensuráveis. É uma ferramenta útil para orientar as decisões do dia-a-dia e também para avaliar o progresso e abordagens. A fim de aproveitar ao máximo o planeamento estratégico, a empresa deve dar uma atenção minuciosa aos objetivos que enumera e, de seguida, fazer uma comparação desses objetivos com números realistas, exaustivamente pesquisados, e pontos de referência quantificáveis para avaliar os resultados.

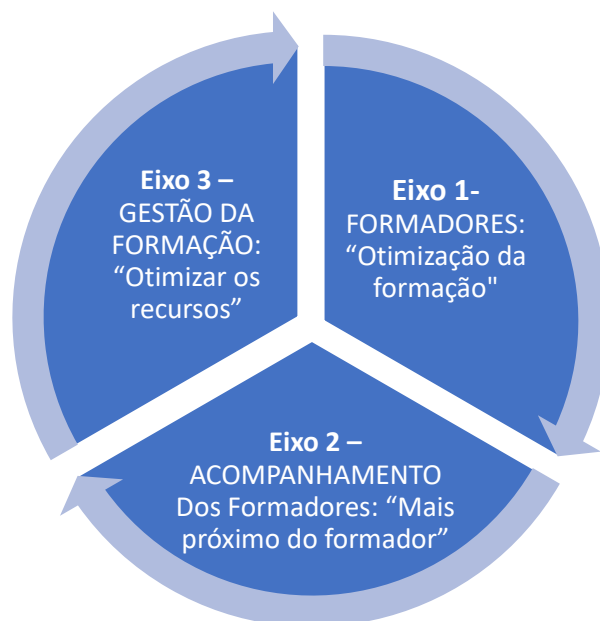


Figura 7 – Quadro estratégico para combater as necessidades de formação (elaboração própria)

A partir do diagnóstico realizado criou-se um conjunto de propostas de ação, para posteriormente serem desenvolvidas que assentam em 3 eixos.

O trabalho desenvolvido de seguida, resulta na definição de um quadro estratégico de indicadores de monitorização, que permitem dar resposta às questões relevantes encontradas neste trabalho, com as desagregações consideradas pertinentes. De seguida encontram-se três quadros, onde se pretende mostrar as fragilidades de cada eixo, bem como os seus objetivos a atingir, as ações a desenvolver, quem são os destinatários e os responsáveis pela execução, e por fim os indicadores de monitorização e meios de verificação da execução e eficácia da medida.

Eixo 1 – Formadores: “Necessidade de formação reduzida”, onde se procura potenciar os formadores, no que se refere à melhoria dos seus desempenhos enquanto atores estratégicos e procurar combater a necessidade de formação profissional. **Formar formadores** é contribuir para a aprendizagem contínua das pessoas e para o desenvolvimento das organizações. Os objetivos propostos no quadro 4, ou seja, reforçar a articulação entre a componente prática e a teórica das ações de formação; aumentar a oferta de formações profissionais; e melhorar as práticas pedagógicas dos formadores são destinados a todos os que pretendam desenvolver e/ou reforçar os seus conhecimentos e competências pedagógicas para realizar ações de formação para adultos.

Eixo 2 – Acompanhamento da formação: “Mais próximo do formador”, enfatiza o papel das equipas técnicas no acompanhamento das ações de formação, e também no aprofundamento dos conhecimentos técnicos dos formadores. O Quadro 5 foi construído de acordo com a análise do questionário elaborado previamente, do sistema de execução, acompanhamento e controlo da

formação, numa perspectiva de contribuição para formas de optimização e melhoria da formação dos formadores. Para além do acompanhamento da execução e realização das medidas de formação, é frequentemente necessário ter formas de avaliar os efeitos e impactos das mesmas, possibilitando ajustamentos e inflexões para garantir o cumprimento dos objectivos propostos.

Eixo 3 – Gestão da formação: “Otimizar os recursos”, resulta da necessidade de responder a carências dos formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre. Deveriam existir apoios à formação dos formadores, que tenham como objectivo o reforço da qualificação dos formadores, no sentido de melhorar as suas competências profissionais, contribuindo para a consolidação de competências críticas à modernização económica e empresarial, o desenvolvimento de processos de reciclagem e reconversão profissional necessários à prática da sua profissão.

Quadro 6 - Eixo 1 – Formadores: “Necessidade de formação reduzida”

| | |
|---|--|
| 1. Fragilidade/ problemas a resolver | - Necessidade de formação dos formadores em geral, no que diz respeito à frequência de formação profissional; - Desinteresse por parte dos formadores na frequência de formações. |
| 2. Objetivo a atingir com o eixo | a) Reforçar a articulação entre a componente prática e a teórica das ações de formação; b) Aumentar a oferta de formações profissionais; c) Melhorar as práticas pedagógicas dos formadores. |
| 3. Ações a desenvolver | a) Realização de formação contínua de formadores; b) Realização de formações pelo menos 4 vezes por ano. |
| 4. Destinatários | Formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre |
| 5. Calendarização | Ao longo dos anos 2018/ 2019 |
| 6. Responsáveis pela execução | Equipas de apoio técnico |
| 7. Indicadores de monitorização e meios de verificação da execução e eficácia da medida | Evolução da avaliação dos formadores pelos formandos; Número de formadores diferentes que assistem a formações nas diferentes áreas. |

Quadro 7 - Eixo 2 – Acompanhamento da Formação: “Mais próximo do formador”

| | |
|---|--|
| 1. Fragilidade/ problemas a resolver | Falta de aprofundamento dos conhecimentos técnicos dos formadores |
| 2. Objetivo a atingir com o eixo | a) Aprofundar os conhecimentos técnicos; b) Adaptação a novos métodos de trabalho; c) Uso dos conhecimentos técnicos para a resolução das situações expostas no seu contexto de atuação. |
| 3. Ações a desenvolver | Formação em contexto real de trabalho; Aumentar a ligação às instituições universitárias; Aumentar a oferta de formações em regime E-learning. |
| 4. Destinatários | Formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre |
| 5. Calendarização | Ao longo dos anos 2018/ 2019 |
| 6. Responsáveis pela execução | Coordenadores da formação dos centros |
| 7. Indicadores de monitorização e meios de verificação da execução e eficácia da medida | - Número de horas em formação em contexto real de trabalho; - Número de postos de trabalho desenvolvidos; - Número de horas lecionadas por especialistas da área. |

Quadro 8 - Eixo 3 – Gestão da Formação: “Otimizar os recursos”

| | |
|---|---|
| 1. Fragilidade/ problemas a resolver | Atualização e reconversão de conhecimentos |
| 2. Objetivo a atingir com o eixo | a) Acompanhar a evolução das necessidades do mercado de trabalho, em termos de formação; b) Aumentar a eficiência e o interesse do formador; |
| 3. Ações a desenvolver | a) Questionar às empresas/ técnicos especializados/ empresas de RH, trimestralmente quais as áreas críticas onde os trabalhadores necessitam evoluir nas suas competências; b) Acompanhar a evolução profissional dos formadores. |
| 4. Destinatários | Formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre |
| 5. Calendarização | Ao longo dos anos 2018/ 2019 |
| 6. Responsáveis pela execução | Equipas de apoio técnico |
| 7. Indicadores de monitorização e meios de verificação da execução e eficácia da medida | - Número de questionários respondidos; - Número de formandos inscritos em formações nas áreas críticas detetadas; - Percentagem de formadores com mais de cinco anos de exercício da atividade e com reconversão profissional; - Percentagem de formadores que dão formação em duas ou mais áreas distintas. |

7 – Considerações Finais

Ao iniciar este estágio, existia o receio de não conseguir cumprir com todos os objetivos propostos, contudo, ao longo dos seis meses de estágio, com o apoio de todos na organização, foi possível concluir o que foi proposto.

O pré-conhecimento sobre determinados temas adquiridos em contexto académico, os conhecimentos práticos e técnicos conquistados em contexto organizacional e a postura profissional melhorada diariamente possibilitaram o desenvolvimento de competências essenciais para o crescimento e amadurecimento na área de Gestão de Recursos Humanos.

O ambiente existente na Delegação e toda a cultura organizacional transmitida durante o decorrer do estágio curricular permitiram apreender e perceber o funcionamento de alguns processos internos, assegurando uma aprendizagem contínua.

Relativamente ao plano de estágio inicial, observou-se que o mesmo foi moldado de acordo com as necessidades da instituição, sendo que, apesar do objetivo do mesmo estar sempre presente, a calendarização prevista para a execução das atividades propostas foi adaptada ao contexto vivido pela organização, pois todo o trabalho desenvolvido foi realizado tendo em conta as prioridades sentidas, sendo que, a data de início do estágio curricular foi proposta de acordo com esse contexto.

Quanto às atividades desenvolvidas ao longo do estágio, destaco a importância que o Dr. Professor Joaquim Fialho, co-orientador do estágio curricular, teve na transmissão de conhecimentos cruciais e na capacidade de gerir, por um lado, o trabalho executado e, por outro lado, a autonomia com que eram elaboradas as respetivas tarefas atribuídas, para que todo o esforço dedicado fosse apreendido e retido o máximo possível.

O resultado final da realização do estágio curricular foi bastante positivo, uma vez que este permitiu consolidar conhecimentos transmitidos durante o percurso académico.

Todas as tarefas foram realizadas de acordo com o solicitado até existir autonomia e conhecimento suficiente para dar seguimento aos processos sem necessidade de auxílio. As funções atribuídas, simples ou complexas, foram importantes para a aprendizagem de metodologias de trabalho capazes de assegurar a sua execução. Neste sentido, importa salientar que todas as tarefas concedidas foram de encontro aos objetivos do estágio, tendo sido fundamentais para a redação deste relatório.

A questão da confidencialidade dos documentos internos, e o envio do email com o questionário das empresas, foi o principal obstáculo sentido no que concerne á redação deste relatório, uma vez que houve informações e dados bastante interessantes não considerados para análise.

Em suma, não há diferenças notórias entre os perfis de formadores dos vários centros de emprego de cada região, portanto, talvez não haja necessidade de aplicar políticas diferentes para cada centro de emprego.

No que diz respeito à atualização e reconversão de conhecimentos dos formadores, recomenda-se acompanhar a evolução das necessidades do mercado de trabalho e também aumentar a eficiência e o interesse do formador, isto para que procure formas de atualizar os seus conhecimentos.

Para contornar a falta de aprofundamento dos conhecimentos técnicos dos formadores recomenda-se a adaptação a novos métodos de trabalho, bem como o uso dos conhecimentos técnicos para a resolução das situações expostas no seu contexto de atuação.

A maior fragilidade dos formadores em geral é a necessidade de formação profissional, e também o desinteresse por parte dos formadores na frequência de formações, para colmatar esta necessidade recomenda-se, reforçar a articulação entre a componente prática e a teórica das ações de formação; aumentar a oferta de formações profissionais e também melhorar as práticas pedagógicas dos formadores.

8 - Bibliografia

ALMEIDA, A. J., ALVES, N. (2014). *A formação profissional nas empresas portuguesas: entre a tradição e os desafios da competitividade*. Lisboa: Mundos Sociais.

CAETANO, A., PASSOS, A., CAL, M., CARMO, M., ALCOBIA, P., ALVES, P., TAVARES, S. (2000). *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

CARDIM, J. (2009). *Gestão da formação nas organizações: a formação na prática e na estratégia das organizações*. Lisboa: Lidel.

CARDIM, J. C. (2006). *Formação profissional: problemas e políticas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

COUTINHO, C. (2013). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: teoria e prática* (2ª ed.). Coimbra: Almedina.

Legislação

Diário da República n.º 53/2005, Série I – B de 2005/03/16

Anexos

Questionário Formadores IEF - https://docs.google.com/forms/d/1XkVz-95iupMSN8PQITVSqzhZPVBLVUCaG1_qV19dTnM/edit?usp=drive_web

Questionários Empresas-

https://docs.google.com/forms/d/1zPX4MAPbvjgZrpCLu1f5HS0waUpf7hkC4qU_awOCclY/edit

Questionário - Formadores IEFP

Este questionário enquadra-se num trabalho no âmbito de um relatório de estágio do Mestrado em Gestão, na especialidade de Recursos Humanos, realizado na Delegação Regional do Alentejo do IEFP, através do qual se pretende desenvolver um diagnóstico de necessidades de formação dos formadores que desenvolvem a sua atividade nos Centros de Gestão Direta do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre.

A sua resposta é muito importantes.. O preenchimento do questionário dura apenas 10 minutos e as suas respostas serão tratadas de forma totalmente anónima.

As perguntas marcadas com um (*) são de resposta obrigatória.

Os resultados obtidos serão utilizados para fins académicos (relatório de estágio, de Mestrado), sendo realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso, solicito que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões terá apenas de assinalar com uma cruz a sua opção de resposta.

Caso tenha alguma dúvida ou algum problema ao responder ao questionário, envie-nos um email: dadfp@iefp.pt.

Obrigado pela sua colaboração!

*Obrigatório

PARTE I

1- Idade *

2- Sexo *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

3- Habilitações Literárias *

Marcar apenas uma oval.

Ensino secundário

Curso tecnológico/ profissional/ outro

Bacharelato

Licenciatura

Pós-graduação

Mestrado

Doutoramento

Outro: _____

3.1- Área de formação? *

3.2- Em que ano concluiu? *

3.3- Qual o estabelecimento onde conclui a formação que referiu anteriormente? *

3.4- Qual é o Centro de Emprego e Formação Profissional que colabora regularmente?

Marcar apenas uma oval.

- Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora
- Centro de Emprego e Formação Profissional do Alentejo Litoral
- Centro de Emprego e Formação Profissional de Beja
- Centro de Emprego e Formação Profissional de Portalegre

4- Com que regularidade frequenta ações de formação profissional? *

Assinale APENAS UMA opção

Marcar apenas uma oval.

- Muito (pelo menos 2 vezes/ano)
- Algumas vezes (pelo menos uma vez/ano)
- Raramente (menos que 1 vez/ano)
- Nunca

4.1- Em que áreas procura manter-se atualizado? *

5- Quando obteve a sua última formação? *

... 5.1- Qual a entidade formadora? *

5.2- Em que modalidade de formação? *

Marcar apenas uma oval.

- Coaching/ mentoring
- Workshop
- Formação contínua/ atualização
- Formação de reconversão
- Palestras/ conferências/ seminários
- Não sabe/ não responde/ não aplicável

5.3- Refira o nome da última formação que frequentou? *

5.4- Através de que formato? *

Assinale APENAS UMA opção

Marcar apenas uma oval.

- Formação presencial (em sala)
- B-Learning (presencial e à distância - Internet)
- E-Learning (à distância, sem sessões presenciais em sala)
- Formação em contexto de trabalho
- Coaching (atividades de treino), Mentoring (acompanhamento por um mentor ou mestre)

6- A formação que frequentou foi realizada? *

Marque todas que se aplicam.

- Local de residência
- Fora da área de residência/ noutro concelho
- Fora da área/ noutro distrito
- Noutro país

7- Quais os motivos que justificam a sua procura de formação assinalada anteriormente?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4- A mais importante ou totalmente aplicável. Classifique TODOS os itens.

Estar ocupado/a *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

Va or zação pessoa *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

A/(des)atualização de conhecimentos *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

Necessidade de competir com outros colegas *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

A entidade formadora assim o exige *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

O mercado de trabalho assim o justifica *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

Aquisição de novas competências *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

Por influência de colegas *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante e totalmente aplicável |

PARTE II

8- Que tipo de formação está disponível para frequentar? *

Assinale as opções desejadas

Marque todas que se aplicam.

- Formação co-financiada (Gratuita)
- Formação não co-financiada (Paga)
- Formação Low Cost (Baixo valor)

9- Qual a sua disponibilidade de horário para frequentar a Formação Profissional? *

Assinale as opções desejadas

Marque todas que se aplicam.

- Horário Laboral (durante o horário de trabalho)
- Pós-Laboral (após o horário de trabalho)
- Pós-Laboral (após o horário de trabalho, incluindo sábados)
- Não tem preferência

10- Qual(ais) é(são) o(s) motivo(s) que o/a levam a continuar a frequentar a formação profissional?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4 - A mais importante ou totalmente aplicável.

Ajudar-me a progredir na carreira *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Ajudar-me a obter uma certificação profissional *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Valorizar-me do ponto de vista pessoal (aprender mais) *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Ajudar-me a aumentar a minha produtividade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Criar novas competências *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Mantêr-me constantemente atualizado(a) *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Por influencia de colegas *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

11- Que saberes necessita adquirir?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4 - A mais importante ou totalmente aplicável.

Competências socioculturais (respeito pelo meio ambiente, ética, tolerância, cultura democrática...) *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Competências cívicas (valores, atitudes e práticas democráticas) *

Marcar apenas uma oval.

Competência as técnicas e profissionais (saber fazer) *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Competências relacionais e comportamentais (saber estar, apresentar-se, relacionar-se, integrar-se...) *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

12- Independentemente da área, refira qual, ou quais, os tipos de competências pessoais/ relacionais que pretende desenvolver? *

Marque todas que se aplicam.

- Comunicação e apresentação pessoal
- Liderança e assertividade
- Proatividade (espírito de iniciativa)
- Empreendedorismo
- Resiliência (espírito de sacrifício)
- Aptidão e gosto por uma aprendizagem contínua
- Capacidade de adaptação
- Transparência

13- Qual ou quais, os tipos de competências sociais que pretende desenvolver? *

Marque todas que se aplicam.

- Resolução de problemas
 - Organização,Planeamento e Gestão de Processos
 - Trabalho em equipa e em grupo
 - Relações positivas com os outros
 - Comportamentos sociais eficazes
 - Forte sentido de responsabilidade
 - Flexibilidade e adaptação à mudança
 - Dinamismo e empenho
 - Capacidade de organização
 - Cpacidade de adaptação a ambientes multiculturais
 - Auto-estima e estabilidade emocional
 - Consciência organizacional
 - Fazer e receber críticas construtivas
 - Influência
-

14- Que competência(s) técnica(s) sente maior necessidade de desenvolver na formação profissional?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4 - A mais importante ou totalmente aplicável.

Melhorar o relacionamento com as novas tecnologias informáticas *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Melhorar a capacidade de lidar com a informação *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Melhorar a capacidade de adaptação a novos métodos e processos de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aprofundar os conhecimentos técnicos sobre as minhas funções *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhorar o desempenho na manipulação dos equipamentos da minha área de formação *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Saber aplicar conhecimentos técnicos para a resolução das situações expostas no seu contexto de atuação *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Refira 3 opções de formação que deseje frequentar no futuro? *

15.1- Como pensa colmatar a(s) necessidade(s) identificadas anteriormente?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4 - A mais importante ou totalmente aplicável.

Espero que a entidade formadora me resolva a necessidade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Vou procurar entidades onde vá decorrer a formação *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Pode ser que surja uma oportunidade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Ainda não pensei nisso *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Tenho necessidade, mas não estou interessado(a) *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Não tenho tempo/ disponibilidade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Simplesmente não é do meu interesse *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Tenho bastante interesse mas não sei como *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Questionário - Empresas

Este questionário enquadra-se num trabalho no âmbito de um relatório de estágio do Mestrado em Gestão, na especialidade de Recursos Humanos, realizado na Delegação Regional do Alentejo do IEFP, através do qual se pretende desenvolver um diagnóstico de necessidades de formação das empresas que desenvolvem a sua atividade na área de intervenção dos Centros de Emprego e Formação Profissional do Alentejo Litoral, Beja, Évora e Portalegre.

A sua resposta é muito importantes.. O preenchimento do questionário dura apenas 10 minutos e as suas respostas serão tratadas de forma totalmente anónima.

As perguntas marcadas com um (*) são de resposta obrigatória.

Os resultados obtidos serão utilizados para fins académicos (relatório de estágio, de Mestrado), sendo realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso, solicito que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões. Na maioria das questões terá apenas de assinalar com uma cruz a sua opção de resposta.

Caso tenha alguma dúvida ou algum problema ao responder ao questionário, envie-nos um email: dadfp@iefp.pt.

Obrigado pela sua colaboração!

*Obrigatório

PARTE caracterização da empresa

1- Área/ setor de atividade *

Marque todas que se aplicam.

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- Indústrias extrativas
- Indústrias transformadoras
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
- Construção
- Comércio por grosso e retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos
- Transportes e armazenagem
- Alojamento, restauração e similares
- Atividades de informação e de comunicação
- Atividades financeiras e de seguros
- Atividades imobiliárias
- Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio
- Administração pública e defesa; segurança social obrigatória
- Educação
- Atividades de saúde humana e apoio social
- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas
- Outras atividades de serviços
- Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio
- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais

1.1- Descrição das principais atividades da empresa? *

2- Ano de fundação da empresa? *

Exemplo: 15 de dezembro de 2012

3- Número de trabalhadores por género (atualmente)?

4. Número de homens *

5. Número de mulheres *

4- Número de trabalhadores por idade?

6. Entre os 16 e 24 anos *

7. Entre os 25 e 34 anos *

8. Entre os 35 e 44 anos *

9. Entre os 45 e 54 anos *

10. + 55 anos *

5- Número de trabalhadores por habilitações literárias?

Saber ler/escrever sem grau de Ensino *

1º Ciclo do Ensino Básico / 4ºano *

2º Ciclo do Ensino Básico / 6ºano *

3º Ciclo do Ensino Básico / 9ºano *

Ensino Secundário / 12º ano *

Bacharelato *

17. Licenciatura *

18. Mestrado *

19. Doutoramento *

20. 6- A empresa tem um departamento de formação? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

21. 7- A empresa tem a formação enquadrada no departamento de recursos humanos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

PARTE II

8- Quando há uma necessidade de formação, esta é suportada financeiramente por: *

Marque todas que se aplicam.

- Empresa
- Trabalhador
- Ambos
- Operador público (ex.: IEFP, IAPMEI, outro)

9- Atualmente, qual a forma de organização que a empresa disponibiliza para as ações de formação dos seus trabalhadores? *

Marque todas que se aplicam.

- Presencial (em sala)
- E-learning
- Outdoor
- Contexto de trabalho (on job)
- B-learning
- Alternância
- Outro: _____

24 10- R fira 4 ações de formação que os trabalhadores da empresa tenham realizado no último ano? *

25. 11- De que forma está estruturada a formação promovida pela empresa? (selecione apenas uma opção) *

Marcar apenas uma oval.

- Através de um plano de formação
- Não está estruturada / Não existe formação
- Planeia-se quando surge a necessidade
- Outro: _____

12- Atualmente, quais os objetivos que se pretendem atingir com a frequência das ações de formação?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4- A mais importante ou totalmente aplicável. Classifique TODOS os itens.

Diminuição do número de reclamações *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria do nível de desempenho *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aumento de produtividade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Diminuição de acidentes de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhor adaptação a novas tarefas *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria da qualidade de serviço *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria de relações laborais, individuais e de grupo *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria de processos produtivos *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Diminuição de custos de produção *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria da imagem da empresa *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aumento de motivação / satisfação agora *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

13- A sua empresa faz diagnóstico da necessidade de formação dos seus colaboradores?

*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

14- Como identificou as necessidades de formação referidas anteriormente:

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4- A mais importante ou totalmente aplicável. Classifique TODOS os itens.

Por solicitação dos trabalhadores *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Através de proposta de uma empresa de formação *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Para mero cumprimento das disposições legais *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Através de um diagnóstico de necessidades de formação *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Realização de um levantamento de necessidades de formação a todos os colaboradores *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4

Não aplicável ou menos importante

A mais importante ou totalmente aplicável

Consulta das chefias *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Encomenda a uma entidade externa *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Análise dos resultados de avaliação de desempenho dos colaboradores *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aplicação de um questionário de necessidades de formação *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Avaliação do desempenho dos trabalhadores *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Não é feito diagnóstico prévio *

Marcar apenas uma oval

momento único de presc nd've *

Marcar apenas uma oval.

50 15- Atualmente, que ações de formação considera nucleares para a melhoria da atividade da sua empresa (refira 4). *

16- Na sua opinião, como é que os trabalhadores olham para a formação profissional que frequentam?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4- A mais importante ou totalmente aplicável. Classifique TODOS os itens.

51. Uma forma de melhorar as suas competências *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Uma forma de maximizar os seus desempenhos *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Uma obrigação *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Uma oportunidade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Um dia de trabalho ferente *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

17- Na sua opinião, os trabalhadores têm disponibilidade para frequentar a Formação Profissional em que horário? *

Assinale as opções desejadas

Marque todas que se aplicam.

- Horário Laboral (durante o horário de trabalho)
- Pós-Laboral (após o horário de trabalho)
- Pós-Laboral (após o horário de trabalho, incluindo sábados)
- Não tem preferência

18- Qual(ais) são o(s) motivos que levam a empresa a “apostar” na formação profissional?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4 - A mais importante ou totalmente aplicável.

Progressão de carreira dos seus colaboradores *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aumento da produtividade *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Certificar os seus colaboradores *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Manter atualizados os seus colaboradores *

Marcar apenas uma oval.

Criar novas competências *

Marcar apenas uma oval

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Formar para poder inovar em processos *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Motivar os trabalhadores *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

PARTE III

19- No futuro, como pensam desenvolver/organizar a formação profissional dos vossos colaboradores? *

Marque todas que se aplicam.

- Presencial (em sala)
- E-learning
- Outdoor
- Contexto de trabalho (on job)
- B-learning
- Alternância
- Outro: _____

20- No futuro, com que parceiros pensam desenvolver a formação profissional dos vossos colaboradores?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4- A mais importante ou totalmente aplicável. Classifique TODOS os itens.

A nda não pensámos o sobre o assunto *

Marcar apenas uma oval

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Em parceria com associações setoriais *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Em parceria com os sindicatos *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Com operadores de formação privados *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Com outras empresas do mesmo setor de atividade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Com outras empresas, mas de outro setor de atividade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Com o Instituto do Emprego e Formação Profissional *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

21- Na sua opinião, qual o horário que os trabalhadores poderão vir a ter disponibilidade para frequentar a Formação Profissional? *

Marque todas que se aplicam.

- Laboral (dia inteiro)
- Laboral – Tardes
- Dias úteis
- Pós-laboral
- Sábados

22- No futuro, quais os objetivos que se pretendem atingir com a frequência das ações de formação?

Classifique todos os itens. 1 - Não aplicável ou menos importante; 4- A mais importante ou totalmente aplicável. Classifique TODOS os itens.

Diminuição do número de reclamações *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria de nível de desempenho *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aumento de produtividade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria da qualidade de serviço *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria de relações laborais, individuais e de grupo *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria de processos produtivos *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Diminuição de custos de produção *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Melhoria da imagem da empresa *

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Aptidão para se relacionar com os outros *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Assertividade *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Motivação para as funções *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Apresentação regular de sugestões *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |

Capacidade de comunicação eficaz *

Marcar apenas uma oval.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| Não aplicável ou menos importante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | A mais importante ou totalmente aplicável |