

II JORNADAS TÉCNICAS DA APRH

TEMA G - A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO NA GESTÃO DOS SISTEMAS
DE ÁGUAS DE ABASTECIMENTO E DE ÁGUAS RESIDUAIS

ANA MARIA BAPTISTA MARTINS *

RESUMO

O número de comunicações apresentadas, nestas II JORNADAS TÉCNICAS DA APRH, neste Tema G, (uma única), não nos permite fazer senão uma crítica.

Os Problemas de Formação, ainda que todos continuem a afirmar publicamente a sua INEGÁVEL IMPORTÂNCIA, continuam a ser tratados, e vão continuar a sê-lo, seguramente por muito tempo, de um modo bastante superficial.

Põe-se, então, em evidência a necessidade urgente de uma POLITICA GOVERNAMENTAL DE APOIO EXPLICITO À FORMAÇÃO NO SECTOR, de modo a melhorar a gestão dos sistemas.

* Engenheira Química; Pós-Graduada em Engenharia Sanitária; Directora do Centro Tecnológico da Direcção Geral do Saneamento Básico.

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO

NA GESTÃO DOS SISTEMAS DE ÁGUAS DE ABASTECIMENTO E DE ÁGUAS RESIDUAIS

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento económico que foi ganhando impacto ao longo da década de 60, e a consequente revitalização da sociedade portuguesa, originaram um movimento social que se manifestou, entre outras formas, por um considerável aumento na procura das condições para uma melhoria da qualidade de vida das populações.

A concentração urbana, o aumento do consumo doméstico e industrial de água, uma exigência sempre aumentada da qualidade dos serviços públicos, mesmo no caso dos aglomerados de menor dimensão, estão na origem do desenvolvimento de um número muito importante de sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais domésticas.

Este facto apresenta-se com uma maior acuidade nas zonas costeiras turísticas, de grande concentração populacional sazonal, onde os problemas de abastecimento de água e de destino final de águas residuais domésticas tomam um aspecto assaz preocupante particularmente para os organismos responsáveis pela resolução desses problemas.

Apresentando esses organismos um acentuado impacto no meio onde se inserem, a eles competirá assegurar serviços de natureza social importante, do mesmo modo que lhes será pedido o aumento de capacidade de resposta, para um permanente desenvolvimento.

2. NECESSIDADE DE FORMAÇÃO

A FORMAÇÃO assume um papel extraordinariamente importante na gestão dos sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais, tendo necessariamente de estar adaptada ao contexto onde se vai desenvolver.

Não se poderá perder tempo a "formar" trabalhadores para empregos utópicos, mas proceder a uma formação para funções ou grupos de funções que permitam a adaptação constante e actualização fáceis, em postos de trabalho realmente existentes.

Na Administração Pública, de um modo geral, as diversas funções das várias categorias existentes nos seus quadros orgânicos, não se encontram definidas.

Verifica-se existirem categorias com a mesma designação legal cujos titulares desenvolvem conteúdos distintos, e categorias com designações legais diferentes cujos titulares executam funções idênticas.

Verifica-se, ainda, um excessivo peso de profissionais classificados como "qualificados" que vem mascarar de um modo acentuado, a generalizada falta de qualificação real.

A grande maioria dos organismos responsáveis pela gestão dos sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais tem vindo, especialmente nos países mais desenvolvidos, a dar uma relevância muito especial à Formação, implementando, por outro lado, tecnologias de automação que criam, porém, novas necessidades de Formação.

O Programa de Formação assenta não só no conhecimento da actividade laboral desenvolvida no exercício de uma determinada função, mas também no tipo de experiência.

3. AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

A gestão dos serviços e dos sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais está, na sua esmagadora maioria, a cargo de Serviços Municipais.

Está, porém, a cargo de Serviços Municipalizados, particularmente nos municípios mais desenvolvidos, para o caso das águas, mas somente cerca de metade destes tratam também de águas residuais.

O "Plano Director de Saneamento Básico para o Decénio de 1981-90", apresentado pela Direcção Geral do Saneamento Básico, inclui dados donde me permiti retirar as relações necessárias para a caracterização da situação actual no domínio de sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais em zonas costeiras turísticas.

Sendo a faixa costeira aquela que apresenta maior densidade de população, e salvaguardando as médias nacionais de 50% para abastecimento de água e de 25% para destino final de águas residuais, poderemos considerar que, nessa mesma faixa, os valores estimados serão de 60% em águas de abastecimento e de 30% em águas residuais.

As zonas menos carências são as do Algarve, a de Lisboa a Sines e a de Espinho, que correspondem a zonas de maior afluência de turistas.

Não nos é possível, neste momento, definir os efectivos que trabalham nos sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais nas zonas costeiras, o mesmo Plano Director, por seu lado, inclui uma previsão das necessidades em recursos humanos resultantes da expansão previsível dos sistemas.

Se admitirmos a referida previsão como base de trabalho, poderemos estimar que, considerados globalmente, os quantitativos de entrada/ano se situam ao redor de mil e quinhentos postos de trabalho (para águas, águas residuais e lixos), com realce das necessidades de pessoal qualificado (operadores de sistemas) nas zonas tecnicamente mais evoluídas.

Estas zonas poderão, em nosso entender, coincidir com as zonas de maior concentração populacional e, (porque não?), com as zonas costeiras turísticas.

Este número desce, porém, para cerca de duzentos trabalhadores/ano neste momento, certamente prejudicado pelos atrasos provocados pela inegável contracção de investimentos verificada nos últimos anos.

Do número apresentado, poderemos afirmar que mais de metade se destina a operadores de sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais nas zonas costeiras turísticas.

A esta necessidade de formação anual prevista no referido Plano Director podemos juntar como fundamental a necessidade de formação dos profissionais que, actualmente, desenvolvem essas actividades no País.

Esta formação, reciclagem do pessoal activo, é o primeiro passo a dar no domínio da Formação, a que se irão juntar as necessidades de formação resultantes da expansão dos sistemas.

Constata-se haver uma deficiente exploração técnica dos sistemas, e não foi ainda possível DESENVOLVER um esforço sistemático de formação, de modo a fazer a reciclagem do pessoal activo.

Como resultado, podemos afirmar que, na sua grande maioria, os sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais estão a ser "operados" por pessoas que aprenderam unicamente na prática a "operá-los", aproveitando muitas vezes, a experiência de colegas mais antigos ou ainda a de técnicos com alguma experiência pedagógica.

Tal facto traduz-se, obviamente, numa má preparação que terá importantes reflexos no desenvolvimento dessas actividades e, conseqüentemente, na gestão dos sistemas.

4. POLITICA DE FORMAÇÃO

Para a definição de uma Política de Formação, haverá que fazer um estudo que deverá incluir um levantamento de tarefas, exigências e condições de trabalho das diversas ocupações e postos de trabalho, para recolha de informação.

Desta Política de Formação, constará:

- a definição da estratégia de implementação da Formação;
- a concepção e organização de Acções de Formação, quer globais quer pontuais, que se ajustem às necessidades de formação;
- a verificação dos resultados das acções da formação, através da informação recolhida, e possível implementação.

Apesar da escassez de informação de que podemos dispor, tenteremos perspectivar algumas tendências quanto ao desenvolvimento de um sistema de formação para a obtenção de uma melhor gestão dos sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais.

Uma primeira constatação é a inexistência e urgente necessidade de uma POLITICA GOVERNAMENTAL DE APOIO EXPLICITO À FORMAÇÃO, onde possam ser abrangidos:

- o âmbito e os moldes desse Formação;
- o apoio financeiro e orçamental às organizações, de modo a permitir a implementação de sistemas de formação com ADAPTAÇÃO CONSTANTE.

A análise da situação actual é determinante para a obtenção das finalidades do sistema de formação, e deverá reflectir as necessidades a nível regional e local.

Essa análise passa pela caracterização do pessoal afecto ao Sector, pelo sistema sócio-técnico, pela identificação das necessidades bem como da definição dos recursos a ela afectos, a nível nacional, regional e local.

Se atendermos a que o Sector tem um número significativo de profissionais (na sua grande maioria instalados nas zonas costeiras), e que esses profissionais têm unicamente recebido, como formação, acções esporádicas e ou muito limitadas, não nos surpreenderá constatar existirem problemas de deficiência de operação dos referidos sistemas.

A própria evolução da tecnologia e do equipamento utilizados não se com-
padecem com acções deste tipo.

Há necessidade de descentralizar regionalmente a formação, para o que ha-
verá necessidade de "formar" pedagogicamente os formadores, dando especial rele-
vo à "formação no local de trabalho".

Naturalmente que todo este processo tem de assentar na produção de docu-
mentação formativa, que será centralizada, tal como as acções de especialização tén-
cnica.

A requisição de formadores será da responsabilidade dos Serviços Centrais,
mediante o Programa de Formação a realizar.

A Formação deverá ser feita de um modo simples e directo, devendo ser rea-
lizada em módulos, que deverão estar sempre disponíveis no Serviço Central, para
as diversas Acções de Formações.

Sendo um dos sectores mais carentes de formação o de operação técnica de
sistemas de águas de abastecimento e de águas residuais, um primeiro passo será
fazer uma formação-reciclagem do pessoal operador dos sistemas, através de acções
de curta duração, no local de trabalho e com características adequadas à obtenção
de um rápido aperfeiçoamento.

Independentemente destas acções de curta duração, destinadas ao pessoal
activo operador (reciclagem), há necessidade de proceder a estudos que definam
e sistematizem o conhecimento dos recursos humanos do Sector.

A existência de novas tecnologias de tratamento de informação e de no-
vos processos de trabalho, vêm aumentar a produtividade no domínio da gestão dos
sistemas.

Tendo em atenção o papel dos técnicos médios e superiores na optimização
dos sistemas, haverá que atender à sua formação (reciclagem), quer no domínio
das técnicas de desenvolvimento de projectos e exploração técnica dos sistemas,
quer no domínio das técnicas de gestão.