



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**A identidade profissional do formador. Lógicas e formas de construção**

**Mestranda:** Sofia Alexandra Passareiro Cabral

Orientação: Prof. Doutor Joaquim Manuel R. Fialho

**Mestrado em Sociologia**

Área de especialização: *Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável*

Dissertação

Évora, março de 2015



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**A identidade profissional do formador. Lógicas e formas de construção**

**Mestranda:** Sofia Alexandra Passareiro Cabral

Orientação: Prof. Doutor Joaquim Manuel R. Fialho

**Mestrado em Sociologia**

Área de especialização: *Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável*

Dissertação

Évora, março de 2015

## Agradecimentos

No início do Ano Letivo 2013/2014 foi-nos proposto pelo Professor Doutor Carlos Silva e Professor Doutor José Saragoça que realizasse uma investigação.

Iniciei, então, o meu trabalho.

Ao longo da sua realização passei por diversas fases; fiquei preocupada, ansiosa, perdida, assustada, cansada, desesperada, apavorada, desmotivada... Mas, degrau a degrau a degrau lá fui evoluindo, construindo o meu trabalho, "Criando".

Por várias vezes e por várias razões, pensei desistir; falta de tempo, cansaço, outras obrigações que exigiam também o meu esforço e o meu empenhamento. Cheguei a convencer-me de que nunca seria capaz de terminar esta tarefa. No entanto, o esforço e motivação do meu Orientador Professor Doutor Joaquim Fialho, e o apoio de alguns amigos e familiares, "obrigaram-me" a continuar sempre. Não me deixaram outra alternativa pois eu não tinha o direito de os desiludir.

A concretização do trabalho que aqui apresento ficou, portanto, a dever-se a vários colaboradores, amigos e familiares, para quem vai toda a minha gratidão:

Ao extremo profissionalismo, constante disponibilidade, simpatia e incentivo incansáveis e sempre presentes na pessoa do Professor Doutor Joaquim Fialho;

À ajuda inicial, imprescindível e motivadora do Professor Doutor Carlos Silva e do Professor Doutor José Saragoça;

À competência e responsabilidade exemplares, no exercício das suas funções, dos Professores que me acompanharam ao longo do Mestrado;

À motivação e impulso do Professor Doutor Joaquim Fialho, que me incentivou para a escolha da área a trabalhar devido à qualidade dos ensinamentos que dele recebi em aula;

Ao apoio e incentivo de todos os colegas da turma de mestrado, em especial à Margarida Ribeiro, pelo espírito de ajuda e amizade que nos uniu desde o início;

À motivação, paciência e incentivo com que me ajudaram as minhas amigas Ana Rita Esturado e Sandra Marques.

Ao meu Mestre e a toda a Academia de Artes Marciais ATKRSB pela aceitação das minhas ausências, bem como pela motivação e compreensão que demonstraram.

À colaboração do Diretor do serviço público de formação de Évora, entidade onde foram aplicados os questionários;

À amabilidade de todos os formadores do serviço público de formação de Évora que colaboraram com o seu riquíssimo contributo, respondendo amavelmente ao questionário;

À colaboração imprescindível dos especialistas Professor Doutor José Ramalho Ilhéu e Professor Doutor Domingos Braga e aos Professores Luís Xavier – Presidente do Conselho Geral Provisório do Agrupamento de Escolas nº 2 de Évora e Coordenador do Projeto AVES - e José Calado – Professor do grupo 550 Informática do Agrupamento nº 2 de Évora, com experiência na atividade de Formador da área da Informática - que se disponibilizaram a realizar o pré-teste contribuindo assim, para as alterações que deram origem ao questionário final;

Ao carinho, paciência, compreensão e boa vontade com que o meu amigo, companheiro de muitas horas boas e más, Diogo Carochó, ouviu sempre os meus lamentos e sofreu comigo, dando-me incentivo nos momentos menos fáceis e de maior hesitação;

Ao meu irmão Sérgio Cabral pelo apoio e compreensão com que pacientemente me ajudou em certos momentos.

Aos meus pais pela ajuda incondicional durante todo o meu percurso académico.

Ao enorme amor, compreensão, paciência, carinho e ajuda da minha mãe que confiou em mim, que me ajudou em tudo o que precisei e em todos os momentos bons e maus, suportando e aguentando corajosamente algumas crises nervosas que me assaltaram.

A todos o meu, sempre insuficiente **Muito Obrigada!**

# **A identidade profissional do formador. Lógicas e formas de construção**

## ***Resumo***

Pretende-se com este projeto descodificar como se constroem as identidades profissionais dos formadores que se encontram a desenvolver a sua atividade presentemente.

Esta investigação terá uma componente teórica assente no enquadramento das políticas públicas de formação profissional, a construção das identidades sociais e profissionais, seguindo os conceitos estruturantes de Berger, Luckmann e Dubar. Deste modo, procurar-se-á compreender o processo através do qual se constrói a identidade profissional do formador identificando as suas expectativas, as configurações das atividades utilizadas e os seus impactos bem como os efeitos e consequências que essas atividades irão ter no seu desenvolvimento profissional.

**Palavras-chave:** Identidade profissional; formador; formação profissional

# **The professional identity of the trainer. Logic and forms of construction**

## ***Abstract***

With this project, we intend to decode how are built the professional identities of trainers who are developing their activities at the moment.

This research will have a theoretical framework based on the public policy of vocational training, the construction of social and professional identities, following the structuring concepts of Berger, Luckmann and Dubar. Thus, we seek to understand the process through which it is built the professional identity of the trainer, identifying their expectations, the settings of the used activities and their impacts as well as the effects and consequences that these activities will have on their professional development.

**Key-words:** professional identity; trainer; vocational training

## Índice Geral

Agradecimentos.....	3
Resumo.....	5
Abstract .....	6
Índice de Figuras .....	9
Índice de Tabelas .....	10
Índice de Quadros .....	13
Lista de Siglas .....	14
Introdução.....	14
I – PARTE TEÓRICA .....	17
CAPÍTULO 1 – Políticas públicas de formação profissional .....	17
1.1. O contexto das políticas públicas de emprego e formação profissional .....	17
1.2. As políticas de formação profissional em Portugal.....	18
CAPÍTULO 2 – Formação profissional e formadores: problemas e práticas.....	24
2.1. Formação e Educação: uma discussão conceptual .....	24
2.2. Conceito de trabalho vs conceito de profissão .....	27
2.3. Desenvolvimento Profissional.....	32
2.4. A Formação Profissional.....	32
2.5. A regulação da “atividade” de formador .....	35
2.6. Formador é uma profissão? Alguns dilemas .....	37
2.7. Dilemas da formação profissional.....	39
CAPÍTULO 3 - A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA IDENTIDADE.....	41
3.1. A sociologia e a Identidade .....	41
3.1.1. Socialização profissional. Conceito e perspetivas.....	42
3.1.2. A socialização - um caminho para a construção da identidade social .....	43
3.1.3. Da identidade social à identidade profissional .....	50
3.2. A identidade profissional do formador .....	52
II – PARTE PRÁTICA.....	54

1. Pressupostos da Investigação .....	54
1.1. Pertinência do tema a investigar .....	54
1.2. Pergunta de partida .....	55
1.3. Objetivos .....	56
2. Estratégia Metodológica.....	59
2.1. Natureza do estudo.....	59
2.2. Delimitação do campo empírico .....	61
2.2.1. Universo em estudo .....	61
2.3. Modelo de Análise.....	62
2.4. Instrumentos de recolha de dados .....	63
3. Análise e Tratamento de dados .....	66
3.1. Consistência interna do questionário .....	66
3.2. Perfil dos inquiridos.....	68
3.3. Expetativas que os formadores têm sobre a sua carreira.....	74
3.4. Expetativas sobre o desenvolvimento profissional dos formadores .....	77
3.5. Modelos na atividade de formador.....	79
3.6.1. Atividade do Formador .....	83
3.6.2. As expetativas do formador e a sua atividade profissional .....	85
3.6.3. Expetativas e atividade profissional de formador. Relação entre variáveis .....	91
3.7. Impactos da atividade de formador nas práticas da atividade profissional .....	97
3.7.1. Relações interpessoais e meio envolvente .....	97
3.7.2. Logística do trabalho do formador.....	101
Lógicas e Formas de construção da identidade .....	103
Conclusões.....	109
Limitações e pistas para futuros trabalhos .....	112
Bibliografia.....	114
WEBIOGRAFIA .....	117
ANEXOS.....	119



## Índice de Figuras

Figura 1 – Conceitos de Educação e Formação (diferenças e semelhanças) .....	26
Figura 2 – (Re)Construção das identidades individuais/Identidades sociais reais.....	48
Figura 3 – Esquema da pergunta de partida .....	56
Figura 4 – Da pergunta de partida aos objetivos .....	58
Figura 5 – Pirâmide de Expetativas dos formadores relativamente à carreira.....	76
Figura 6 – Pirâmide de Expetativas dos formadores relativamente ao desenvolvimento profissional.....	79
Figura 7 – Construção da identidade profissional tendo em conta as Relações profissionais e Meio envolvente .....	101
Figura 8 – Construção da identidade profissional de formador .....	108

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – Valores de confiabilidade do Alfa (Cronbach) .....	66
Tabela 2 – Teste de consistência interna (coeficiente alfa de Cronbach).....	67
Tabela 3 – Análise de consistência interna do questionário através das questões 14.2, 14.3 e 14.4 do mesmo.....	67
Tabela 4 – Análise de consistência interna do questionário através das questões 13.1, 14.1, 14.2 e 15.1 do mesmo.....	68
Tabela 5 – Distribuição dos inquiridos por idade.....	69
Tabela 6 – Distribuição dos inquiridos por sexo .....	69
Tabela 7 – Distribuição dos inquiridos por local/locais onde desenvolve a atividade de formador .....	70
Tabela 8 – Distribuição dos inquiridos anos de atividade.....	70
Tabela 9 – Distribuição dos inquiridos por habilitações literárias .....	71
Tabela 10 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta se tem outra atividade profissional .....	71
Tabela 11 – Distribuição dos inquiridos por atividade profissional para além da de formador .....	72
Tabela 12 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta a forma de obtenção do CAP/CCP	72
Tabela 13 – Distribuição dos inquiridos por retribuição média mensal .....	73
Tabela 14 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta quanto gasta por mês em deslocações para o local de trabalho.....	73
Tabela 15 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta quanto gasta em material para a formação .....	74
Tabela 16 – Expetativa: Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro .....	75
Tabela 17 – Expetativa: O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro .....	75
Tabela 18 – Expetativa: É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional .....	77

Tabela 19 – Expetativa: Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional	78
Tabela 20 – Estratégias de formação: As tecnologias são importantes na comunicação quer com os meus formandos quer com os meus colegas .....	80
Tabela 21 – Estratégias de formação: Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa .....	80
Tabela 22 – Estratégias de formação: Ao preparar a formação considero que o computador e as suas funcionalidades são uma mais-valia .....	81
Tabela 23 – Estratégias de formação: É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação).....	82
Tabela 24 – Atividade do Formador: Tenho frequentado formações que me têm permitido evoluir enquanto formador/a .....	83
Tabela 25 – Atividade do Formador: Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições .....	84
Tabela 26 – Atividade do Formador: As formações para formadores são insuficientes .....	85
Tabela 27 – Atividade do Formador vs Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro .....	87
Tabela 28 – Atividade do Formador vs É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional .....	88
Tabela 29 – Atividade do Formador vs Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional .....	90
Tabela 30 – Atividade do Formador vs O aumento da qualidade do formador, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro .....	91
Tabela 31 – Correlação: O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro vs As formações para formadores são insuficientes .....	93
Tabela 32 – Correlação: É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional vs As formações para formadores são insuficientes .....	94
Tabela 33 – Correlação: Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro vs A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir.....	95
Tabela 34 – A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir.....	96

Tabela 35 – Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro...	96
Tabela 36 – Relações Interpessoais: Relaciono-me bem com os meus colegas .....	97
Tabela 37 – Relações Interpessoais: Tenho uma boa relação com os meus formandos.....	98
Tabela 38 – Relações Interpessoais: A minha relação com o pessoal não docente é boa .....	99
Tabela 39 – Meio envolvente: O local onde trabalho é adequado às minhas necessidades enquanto formador.....	99
Tabela 40 – Trabalho desenvolvido: O trabalho que executo está adequado à minha formação .....	100
Tabela 41 – Logística: É necessário adaptar a formação/ os conteúdos da formação ao local onde está a ser ministrada.....	102
Tabela 42 – Logística: O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade .....	102

## Índice de Quadros

Quadro 1 – estrutura organizacional da formação profissional .....	38
Quadro 2 – Processo individual/processo relacional .....	49
Quadro 3 – Nota explicativa sobre o coeficiente de Correlação de Pearson (1) .....	92
Quadro 4 – Nota explicativa sobre o coeficiente de Correlação de Pearson (2) .....	92

## Lista de Siglas

**ANQ** – Agência Nacional para a Qualificação

**CAP** – Certificado de Aptidão Pedagógica

**CNQ** – Catálogo Nacional de Qualificações

**FEDER** – Fundo Europeu de Desenvolvimento

**FEOGA** – Fundo Europeu de Orientação e Garantia Agrícola

**FSE** – Fundo Social Europeu

**IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional

**IFOP** – Instrumento Financeiro de Orientação da Pesca

**OSS** – Orçamento da Segurança Social

**PDR** – Plano de Desenvolvimento Regional

**QCA** – Quadros Comunitários de Apoio

**QEQ** – Quadro Europeu de Qualificações

**QNQ** – Quadro Nacional de Qualificações

**QREN** – Quadro de Referência Estratégico Nacional

**RVCC** – Sistema de Reconhecimento Validação e Certificação de Competências

## Introdução

A presente investigação foi elaborada com o objetivo de compreender de que forma se constroem as identidades profissionais do formador.

A realização desta dissertação procura atingir um conjunto de objetivos gerais e específicos, de forma a responder à pergunta de partida por mim construída, que permitam chegar a uma melhor compreensão do fenómeno da construção de identidades profissionais.

Foram realizadas diversas pesquisas sobre o tema recorrendo a diferentes suportes. Algumas leituras revelaram-se mais enriquecedoras do que outras. Acredito que apesar do tempo utilizado na escolha do tema, não foi totalmente perdido uma vez que não me conformei e foi através destas tentativas que cheguei ao tema que realmente me interessou e me motivou. Sei que o trabalho que desenvolvi não foi fácil mas trabalhar sobre um assunto que nos agrada é menos penoso. Devo acrescentar que não fico indiferente a desafios e não procuro o caminho mais fácil mas sim o mais interessante e útil.

Como disse António Machado (1910), “o caminho faz-se caminhando” e só perante situações de necessidade é que refletimos sobre o que poderíamos ter feito de forma diferente. Analisando todo este processo agora, à distância, verifico que desde o início do mestrado deveria ter encontrado uma linha clara e orientadora referente ao projeto a realizar no final deste percurso. Na verdade todos os docentes alertaram para essa necessidade, mas também tenho a percepção de que, só de posse da totalidade dos conhecimentos que as várias disciplinas me transmitiram ao longo da parte curricular do mestrado, fiquei preparada para a seleção consciente de um tema estimulante e útil para a realização da dissertação.

A pesquisa referente a esta Tese justifica-se pelo facto de contribuir para um estudo mais aprofundado relativamente à construção das identidades profissionais, especificamente dos formadores.

A investigação foi dividida em duas partes: I Parte Teórica e II Parte Prática. A parte teórica contém três Capítulos com os respetivos títulos e subtítulos e a parte prática cinco pontos fundamentais. Na parte teórica da presente Tese debruicei-me, no primeiro capítulo, sobre as políticas públicas de formação profissional. De seguida no segundo Capítulo analisei a formação profissional e formadores: problemas e práticas. E por último, no terceiro Capítulo estudei a questão central desta investigação, a construção da identidade.

Em relação à parte prática posso afirmar que toda ela foi dedicada à estratégia metodológica e às razões da sua escolha bem como à análise dos dados recolhidos através da estratégia de

recolha de dados junto dos formadores em exercício de atividade profissional num serviço público de formação de Évora, através de um questionário apresentado online.

Por fim torna-se pertinente referir que ao longo desta investigação utilizo a expressão atividade profissional para me referir aos desempenhos diários dos profissionais da Formação Profissional.



# I – PARTE TEÓRICA

## CAPÍTULO 1 – Políticas públicas de formação profissional

### ***1.1. O contexto das políticas públicas de emprego e formação profissional***

O principal instrumento de financiamento na União Europeia, do sistema de educação e formação profissional, é o Fundo Social Europeu (FSE). Contudo, a educação e a formação profissional em Portugal são também asseguradas por outros fundos públicos através de contribuições do Orçamento de Estado (OE) e do Orçamento da Segurança Social (OSS).

Por outro lado “as contribuições do Orçamento de Estado financiam as atividades de educação e formação profissional desenvolvidas pelo sistema educativo da responsabilidade do Ministério da Educação. A formação profissional desenvolvida no quadro dos Ministérios da Economia e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social é financiada através das receitas próprias do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), provenientes do Fundo Social Europeu e do Orçamento de Segurança Social” (Fialho et al, 2013: p.39).

Portugal, desde a Adesão à Comunidade Económica Europeia (1986), “tem beneficiado de apoios comunitários para o financiamento das políticas de educação e formação profissional (...) atribuídos no âmbito de medidas específicas dos Programas Operacionais que integram os Quadros Comunitários de Apoio (QCA)” (Fialho et al, 2013: p.39). Existiram três QCA – QCA I (1989-1993), QCA II (1994- 1999) e QCA III (2000-2006) – e o QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional – 2007-2013) através do Programa Operacional de Potencial Humano (POPH), cujo principal objetivo foi “assegurar um desenvolvimento equilibrado, reduzindo as assimetrias regionais, mas criando mais e melhores oportunidades de acesso à Educação, ao Emprego e à Cultura, à Ciência, às Novas Tecnologias” (Fialho et al, 2013: p.39). O atual Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) tem como prioridade a qualificação dos portugueses sendo que está ligado ao Programa Operacional Temático Potencial Humano.

O Orçamento da Segurança Social é de particular importância no que diz respeito aos Programas Operacionais do QCA, na medida em que se constitui como fonte de financiamento público garantindo a compensação nacional dos projetos de formação profissional realizados por entidades privadas.

Segundo Fialho et al (2013: p.40) “O Quadro Comunitário de Apoio é constituído por instrumentos de cofinanciamento aos Estados Membros”, sendo que estes integram quatro fundos estruturais – O Fundo Europeu de Desenvolvimento (FEDER), o Fundo Social Europeu (FSE), o Fundo Europeu de Orientação e Garantia Agrícola (FEOGA) e o Instrumento

Financeiro de Orientação da Pesca (IFOP). A aplicação destes Fundos Estruturais tem em consideração um conjunto de documentos, nomeadamente, o Plano de Desenvolvimento Regional (PDR), o Quadro Comunitário de Apoio (QCA), os Programas Operacionais e os respetivos Complementos de Programação.

O principal responsável pelo financiamento da formação inicial para pessoas desempregadas é o Estado, ao passo que o financiamento da formação profissional contínua para pessoas empregadas é responsabilidade dos empregadores sendo que o Estado pode disponibilizar apoio financeiro e medidas de incentivo.

## ***1.2. As políticas de formação profissional em Portugal***

No período pós 25 de Abril, aquilo que Gonçalves (1997: p.53) denomina “difusão de um discurso político-ideológico estruturado em torno de conceitos como os de igualdade de oportunidades e democratização da Educação” levou a que as escolas técnicas desaparecessem criando-se um ensino unificado mais académico e sem qualquer ligação à via profissionalizante. Devido a isto começou a assistir-se ao aumento das taxas de insucesso e de abandono escolares, muitas das vezes ainda antes de concluída a escolaridade obrigatória. Toda esta situação aliada às penalizações aplicadas “a todos os que apresentavam maiores dificuldades de adaptação à cultura escolar” (Gonçalves, 1997: p.53) levou a que um elevado número de jovens acabasse excluído do acesso ao ensino superior e não existindo outras hipóteses de formação alternativas eram obrigados a entrar na vida ativa apenas com o diploma do ensino secundário, geralmente de valor insuficiente tendo em conta as exigências do mercado de trabalho.

Porém “a oferta de cursos de cariz profissionalizante surge para muitos jovens excluídos do sistema de ensino, como uma oportunidade de reconstrução dos seus projetos profissionais, evitando eventuais processos de exclusão social e criando condições que lhes permitam uma inserção mais qualificante no mercado de trabalho” (Gonçalves, 1997: p.55).

Acresce, ainda que, a “(...) consciência de que a qualificação e o aperfeiçoamento profissionais são essenciais para o futuro das organizações e do País” (Cardim, 1992: p.11)

A toda esta situação acrescentou-se a pressão das organizações internacionais como a OCDE, a OIT, a UNESCO e ainda a entrada de Portugal na Comunidade Europeia, o que “conduziu à criação, no âmbito do sistema educativo, de uma oferta de formação profissional que visa proporcionar aos jovens uma formação para a profissão que possibilite uma inserção qualificante no mercado de trabalho” (Gonçalves, 1997: p.54). Posto isto a década de oitenta

fica marcada pela “implementação de um conjunto de ações concertadas que visavam introduzir no sistema educativo uma vertente qualificante” (Gonçalves, 1997: p.54)

Em Portugal a formação profissional foi durante muito tempo enquadrada pela Lei de Bases do sistema Educativo e Decretos-Lei nº 401/91 e nº 405/91, sendo designada como uma modalidade especial de educação escolar que servia como complemento para a “preparação para a vida activa, adquirida através da via regular da educação escolar e permitir uma integração dinâmica no mundo do trabalho” (Gonçalves, 1997: p.59) destinando-se “aos que não conseguiram preparação para a vida activa através da via regular” (Gonçalves, 1997: p.59). Esta modalidade especial de educação dividia-se em formação profissional inserida no sistema educativo e formação profissional inserida no mercado de trabalho. Estas ofertas distinguiam-se principalmente pela base institucional que as suportava, sendo o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social respetivamente. No que concerne ao primeiro grupo referido pela autora privilegia-se “a formação geral na Escola, sendo a formação na empresa complemento que decorre na fase final do curso” (Gonçalves, 1997: p.51). Já o segundo grupo apontado “pressupõe a formação de jovens em regime de alternância. Este sistema intercala a formação geral e tecnológica, efetuada no Centro de Formação, com a formação prática na empresa” (Gonçalves, 1997: p.51). Neste último sistema privilegia-se, ao contrário do primeiro, a formação na empresa.

Estes cursos coordenados por diversos ministérios, nomeadamente, pelo Ministério do Emprego e Segurança Social, são segundo Gonçalves (1997: p.52) “ministrados pelas empresas e por organismos vocacionados para atividades de formação profissional. Estes cursos dão acesso a qualificação profissional, mas não têm qualquer equivalência escolar para fins de prosseguimento de estudos no sistema educativo”.

A mesma autora salienta ainda que “Os cursos deste segundo grupo concretizam-se através de programas com finalidades específicas que, apoiados por fundos estruturais comunitários e tendo dotações orçamentais pré-determinadas, permitem a execução de ações que visam a formação de uma vasta gama de destinatários nas áreas de atividade onde se salientam as maiores lacunas e necessidades de formação profissional” (1997: p.52).

As ofertas referidas, apesar dos aspetos que as diferenciavam acabavam por se encontrar ligadas/associadas pois apresentavam os mesmos princípios, as mesmas finalidades, um processo de certificação e conceitos principais idênticos, sendo, desta forma, possível o estabelecimento de relações entre ambas, nomeadamente no que diz respeito às saídas profissionais e aos respetivos níveis de qualificação. Assim sendo, existiam duas modalidades de formação: a inicial e a contínua. Sendo que a inicial correspondia à aquisição de conhecimentos e capacidades indispensáveis para se iniciar o exercício de uma profissão, e a contínua dizia respeito aos processos formativos organizados e institucionalizados posteriores à formação inicial possibilitando uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas e

favorecendo a promoção social dos indivíduos permitindo-lhes contribuir para o desenvolvimento cultural, económico e social.

Contudo, mais tarde o Decreto-Lei nº 296/2007 de 31 de dezembro do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social veio revogar este modelo de organização da formação profissional, procedendo-se a uma das maiores reformas do sistema de formação profissional em Portugal.

Atualmente a formação profissional tem-se tornado imprescindível para o desenvolvimento dos territórios, na medida em que o maior problema no que ao crescimento das economias e ao desenvolvimento tecnológico diz respeito é a falta de mão-de-obra qualificada. Desta forma a formação profissional tornou-se fundamental na geração de riqueza “por ação de uma mão-de-obra qualificada” (Fialho et al, 2013: p.40).

Em 2002 em Copenhaga, os estados europeus deram início a um processo de cooperação reforçada no que diz respeito à formação profissional, onde se pretendia alcançar alguns objetivos, nomeadamente no que diz respeito à qualidade da formação, ao reconhecimento de competências e qualificações e ainda ao acesso à formação ao longo da vida. Contudo, esta não foi a primeira vez que se abordou o tema. Já em 2000 no Conselho Europeu de Lisboa as questões referentes à política educativa tinham sido abordadas.

Portugal, tal como outros países, tem tomado consciência da importância que o aproveitamento dos recursos humanos tem para o desenvolvimento e crescimento das economias. Por isso, começou a desenvolver e a rever as suas políticas de formação profissional, estando desde 2000 envolvido na promoção do objetivo estratégico da Europa que pretende tornar o “«velho continente numa economia baseada no conhecimento mais dinâmico e competitivo do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social»” (Fialho et al, 2013: p.41).

Hoje em dia, e tendo por base o artigo 130.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alguns dos objetivos que interessa reter no que diz respeito à formação profissional passam por um lado proporcionar a qualificação inicial aos jovens que tenham ingressado no mercado de trabalho sem essa qualificação, por outro lado assegurar a formação contínua dos trabalhadores das empresas, ou ainda promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego. A formação profissional como a conhecemos hoje, atua também nos grupos desfavorecidos, nomeadamente ao nível da deficiência procurando promover a reabilitação profissional destes trabalhadores e ainda dos indivíduos com maiores dificuldades de inserção promovendo a sua integração sócio-profissional.

No que diz respeito à oferta formativa, na formação profissional, esta tem ganho importância e tem aumentado em Portugal, após a sua adesão à União Europeia. Em 2005, o aparecimento da Iniciativa «Novas Oportunidades» foi considerado o impulso do Governo que “permitiu a recuperação dos níveis de qualificação da população adulta através do sistema de

reconhecimento, validação e certificação de competências, que assumiu o 12º ano como o patamar mínimo de qualificação de referência” (Fialho et al, 2013: p.41).

A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) foi criada pela reforma da formação profissional e tem a seu cargo “coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), assumindo um papel dinamizador do cumprimento das metas traçadas pela Iniciativa Novas Oportunidades” (Fialho et al, 2013: pp.41-42).

Em Diário da República foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, da Presidência do Conselho de Ministros, que aprovou um leque de medidas de reforma da formação profissional. Os objetivos dessa reforma passaram por, “generalizar o Nível Secundário, garantir nos cursos profissionalizantes de jovens e adultos a dupla certificação, promover a oferta formativa catalogada, reforçar e consolidar o RVCC e promover a coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações (nacional e internacional)” (Fialho et al, 2013: p.42). Como linhas prioritárias da reforma são apresentadas as seguintes: “estruturar uma oferta relevante e certificada, reformar as instituições e a regulação da formação, definir prioridades e modelos de financiamento adequados, promover a qualidade da formação e facilitar o acesso e promover a procura de formação” (Fialho et al, 2013: p.42).

“O Decreto-Lei nº 396/2007 de 31 de dezembro estabeleceu o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e definiu as estruturas que asseguram o seu funcionamento.” (Fialho et al, 2013: p.42). O SNQ tem como objetivo reestruturar a formação profissional inserida no sistema educativo, inserida no mercado de trabalho e os Centros de Novas Oportunidades. Através deste sistema foram criados o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) – instrumento de gestão estratégico das qualificações que regula toda a oferta de formação de dupla certificação – e o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

O QNQ define a estrutura de níveis de qualificação, tendo em conta os princípios do Quadro Europeu de Qualificações, do qual falaremos adiante. O principal objetivo do QNQ é “integrar os subsistemas nacionais de qualificação e melhorar o acesso, a progressão e a qualidade das qualificações em relação ao mercado de trabalho e à sociedade civil” (Fialho et al, 2013: p.46). O presente Quadro abrange os ensinos básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, e encontra-se atualmente estruturado em 8 níveis de formação, ao contrário do que acontecia antes da Portaria nº 728/ 2009, de 23 de julho onde apenas existiam 5 níveis de formação. A Portaria entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2010 e apresentou, então, os seguintes níveis de formação:

✓ Nível 1 – 2º ciclo do ensino básico (até ao 6º ano)

- ✓ Nível 2 – 3º ciclo do ensino básico (até ao 9º ano)
- ✓ Nível 3 – Ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos (até ao 12º ano)
- ✓ Nível 4 – Ensino secundário completo obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de 6 meses (EFA NS ou Curso de Aprendizagem)
- ✓ Nível 5 – Qualificação de nível pós secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior (Cursos de Especialização Tecnológica)
- ✓ Nível 6 – Bacharelato e Licenciatura
- ✓ Nível 7 – Mestrado
- ✓ Nível 8 – Doutoramento

O Catálogo Nacional de Qualificações contém as qualificações que são baseadas em competências e identifica, para cada uma, os referenciais de competências, de formação e o nível de qualificação tendo em conta o Quadro Nacional de Qualificações.

O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) para a aprendizagem ao longo da vida foi estabelecido a 24 de outubro de 2007 pelo Parlamento Europeu através da adoção de uma Recomendação sobre o estabelecimento do mesmo. O objetivo do QEQ era funcionar como “um instrumento de tradução entre os sistemas de qualificação dos Estados Membros com vista a ajudar indivíduos e empregadores a comparar e melhor entender as qualificações dos cidadãos e, assim, apoiar a mobilidade e a aprendizagem ao longo da vida” (Fialho et al, 2013: p.43), este Quadro acaba por ser “um instrumento indispensável ao desenvolvimento de um mercado europeu do emprego” sendo que o seu mais importante princípio é o do reforço da mobilidade dos trabalhadores e dos estudantes no espaço europeu sem que deixem de ser reconhecidos em termos de qualificações além fronteiras nacionais. Era também pretendido “valorizar a passagem da vida profissional à formação e vice-versa ao longo de toda a vida” (Fialho et al, 2013: p.44).

O QEQ ao aumentar a transparência das qualificações não só permitiu aos cidadãos europeus ter a perceção do valor relativo das mesmas, como também deu a possibilidade aos empregadores de apreciar melhor o perfil, o conteúdo e a pertinência das qualificações no mercado de trabalho, e ainda facilitou aos estabelecimentos de ensino e formação a comparação dos perfis e conteúdos dos seus programas assegurando a sua qualidade.

Concluindo, e citando Fialho et al (2013: p.47) “estas quase três décadas de políticas públicas de emprego e, em particular as políticas públicas de formação profissional, têm sido pródigas

em mudanças. Da formação profissional apenas centrada na aquisição de competências profissionais, que reinou durante os anos noventa do século passado, até aos avanços recentes processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, Portugal tem sabido corresponder de forma adequada à melhoria das qualificações escolares e profissionais da sua população.”

Torna-se ainda claro que ao longo dos anos, e graças às reformas efetuadas nesta área, a formação profissional passou a ser de grande importância na medida em que se destina a todos os que não seguiram a via regular prevista, permitindo uma melhor integração no mercado de trabalho a todos os indivíduos de igual forma. É possível, ainda, compreender neste capítulo que o sistema educativo tem um papel de extrema importância em todo o processo que envolve a formação profissional na medida em que lhe compete não só o financiamento da mesma, mas também a garantia e o acesso para todos os jovens de igual forma, quer à preparação para a vida ativa iniciada durante o período de educação fundamental, quer à formação para o trabalho.

## **CAPÍTULO 2 – Formação profissional e formadores: problemas e práticas**

### ***2.1. Formação e Educação: uma discussão conceptual***

Formação e Educação são os conceitos fulcrais neste capítulo. De forma a estabelecer esta relação é necessário compreender a relação entre educação e trabalho, que segundo Freire et al (2014: p.138) passou de um afastamento total, na medida em que “Históricamente, a escola constrói-se contra o trabalho, no sentido em que o seu triunfo como espaço de formação e socialização se fez à custa de um afastamento das crianças e dos jovens dos espaços e das práticas de trabalho”, para uma aproximação gradual uma vez que, cada vez mais a educação passou a ser para todos: desde a infância até à terceira idade, o que se constituiu como uma limitação à educação na medida em que “À medida que se alarga o público da escola, em sentido amplo, o modelo escolar rígido torna-se incapaz de responder às novas necessidades educativas e de reconstruir ligações perdidas com os lugares da profissão e do trabalho” (Freire et al, 2014: p.138). Este constrangimento levou a um insurgimento da educação de adultos que “insistiram e reivindicaram uma formação não-escolarizada, a valorização da experiência, a importância da autonomia, o reforço das comunidades de prática” (Freire et al, 2014: p.138). Assim, importa agora abordar a definição de formação que segundo Fialho et al (2013: p.17) “pressupõe uma panóplia de representações e práticas, assumindo, no seu sentido mais global, um papel de educação do indivíduo”(Fialho et al, 2013: p.17)

Segundo Fialho et al (2013: p.18) citando Costa e Silva (2003) reportando-se a Goguelin (1975) educar é “um conceito mais abrangente que designa tanto o desenvolvimento intelectual ou mural como o físico”. Já por formar, os mesmos autores consideram que “apela a um ação profunda e global sobre a pessoa: transformação de todo o ser configurando o saber, o saber-fazer e o saber-ser”.

Fialho et al (2013: p.18) consideram que “educar entra no campo da instrução” cabendo “nos contextos de transmissão formal do saber” inserindo-se num “campo mais abrangente”. Formar, para os mesmos autores, “pressupõe uma ligação do saber com a prática. Esta relação saber-prática constitui o âmago da formação profissional dos indivíduos” e “circunscreve-se a um espaço mais restrito”. Contudo ambos se inserem “num quadro mais amplo, designado por aprendizagem”.

Assim, torna-se pertinente fazer a distinção entre formação e educação na medida em que tal como refere Gonçalves (1997: p.41) “só a partir do momento em que haja entendimento entre o modelo de formação e o modelo de educação existirá uma perspectiva comum por parte dos formadores, em geral, sobre os conceitos”.



A mesma autora referindo-se a Carvalho et al (1990) tenta fazer a distinção entre formação e educação mencionando que esta “propõe sempre uma dialética social em que a Educação actua sobre o indivíduo no sentido de fazer desabrochar todas as suas potencialidades enquanto que a Formação actua sobre o indivíduo exercendo sobre ele um regime de constrangimento necessário ao equilíbrio dos seus comportamentos futuros” (p.41).

Gonçalves (1997: p.41) refere que “A educação, desligada da Formação, não poderá resolver os problemas de uma integração adequada do indivíduo na sociedade, nem a Formação pode existir independentemente da Educação. Seguindo esta ordem de ideias, pode dizer-se que não há contradição entre os dois processos uma vez que existe, entre eles, uma relação de complementaridade.”

É também de bastante interesse a referência que a autora faz à relação entre o plano formativo e o plano educativo quando diz “O plano formativo responderá com eficiência ao plano educativo se não limitar a sua preocupação aos conteúdos teórico-práticos, dando a devida importância aos aspectos éticos, morais e cívicos ou seja, ao desenvolvimento harmonioso da personalidade do educando de forma a permitir-lhe alcançar a auto-realização.” (p.42)

A educação é portanto, o processo organizado por instâncias exteriores à pessoa, - intrinsecamente articulado com as dinâmicas de desenvolvimento da pessoa, constituindo o processo individual de aprendizagem -, no sentido do desenvolvimento das suas capacidades, potencialidades, conhecimentos, atitudes. Por norma diz respeito ao ser humano enquanto criança ou jovem.

A formação engloba as aquisições referidas no conceito de educação interrelacionando-as com as vivências e as dinâmicas próprias do sujeito. Este conceito interliga os conceitos interiorizados ao longo da vida e a prática, ou seja o saber, o saber-ser e o saber-fazer. Contribuindo para a construção do indivíduo como um todo integrado na sociedade global.

A figura 1 faz a síntese esquemática do que foi referido anteriormente, distinguindo os conceitos de formação e educação e estabelecendo a ligação entre os mesmos.

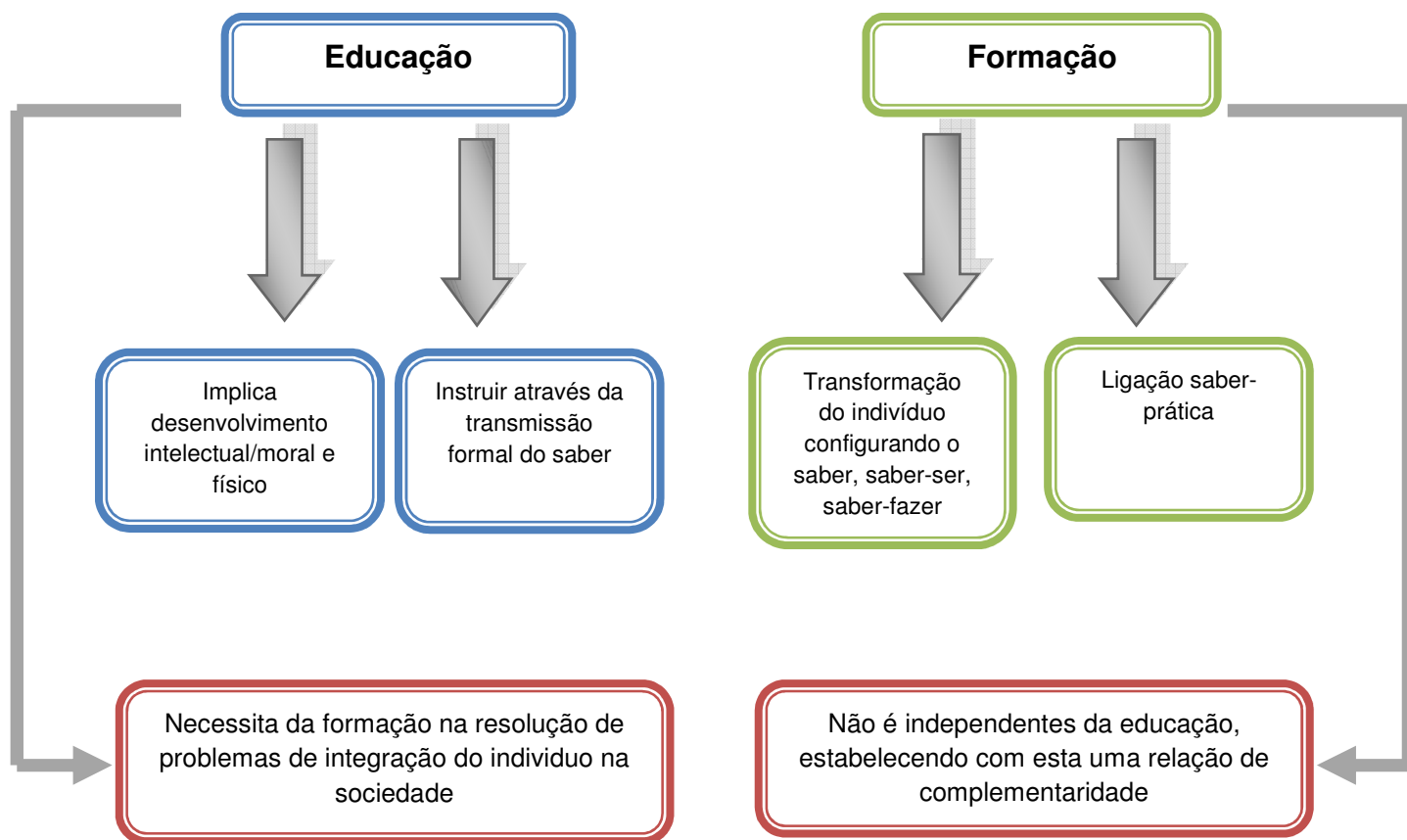


Figura 1 – Conceitos de Educação e Formação (diferenças e semelhanças)

Fonte: Elaboração própria.

## **2.2. Conceito de trabalho vs conceito de profissão**

Neste ponto serão abordados os conceitos de trabalho e de profissão numa lógica de construção de paralelismos com a formação profissional. O trabalho e o emprego estão intimamente relacionados, tal como refere Fialho et al (2012: p.64) “Hoje o trabalho está em crise, facto este que se materializa numa crise de emprego e numa persistência do desemprego em todos os estratos sociais da população ativa, com efeitos sociais e económicos de diversa ordem”.

Assim e tendo em conta o contributo de Fialho et al (2013) para esta reflexão, primeiramente parece importante fazer uma breve referência ao conceito de trabalho. Segundo Freire (1993, p.379) o trabalho acaba por ser uma “atividade deliberadamente concebida pelo Homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico, através de dois tipos de medição necessárias, uma técnica e outra organizacional”. Atualmente, o trabalho assume não só uma função socioeconómica, - uma vez que as suas características permitem que os indivíduos recebam uma remuneração pelo seu trabalho o que por sua vez lhes permite ter acesso e adquirir uma grande diversidade de bens e serviços – mas também uma função integradora – na medida em que o trabalho “consubstancia o sentimento de pertença a uma classe social e contribui para as lógicas de integração social” (Fialho et al, 2013: p.67). Por tudo isto e como referia Giddens (1997: p.578) “Todos os seres humanos dependem de sistemas de produção. (...) Para a maioria das pessoas em todas as sociedades, a atividade produtiva, ou trabalho é, de todas as atividades, a que ocupa a maior parte das suas vidas”. E define, ainda, trabalho como sendo “a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas” (pp.578-579).

Assim, num esforço para concetualizar o objeto de estudo da sociologia do trabalho importa referir que a definição de trabalho, não serve para delimitar a sociologia do trabalho uma vez que existem diversas disciplinas que se interessam por esta temática. O conceito de trabalho, reflete uma enorme ambiguidade, sendo difícil encontrar uma definição satisfatória do ponto de vista conceptual e lógico. Esta dificuldade prende-se com diversos fatores, sendo alguns deles: a evolução relativamente rápida dos juízos sociais sobre o trabalho; o facto de se tratar de uma atividade sujeita à ação combinada de vários fatores como os tecnológicos, os organizacionais, os económicos, para além dos sociais e culturais; tratar-se de uma realidade ao mesmo tempo estável e em permanente transfiguração. Deste modo, podemos definir trabalho como uma atividade sujeita a coação, que exige sempre o mínimo de inserção organizacional e comporta formas de exploração e alienação humana. Segundo Giddens (1997: p.578) o conceito de

trabalho refere-se à “realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer as necessidades humanas”.

Foi com a emergência de novas formas de organização do trabalho, sobretudo as formas tayloristas, uma vez que se pensava que era a melhor maneira de se produzir mais e melhor, e a industrialização que surgiu a eclosão da sociologia do trabalho, por forma a perceber as relações laborais e movimentos operários e sindicais. Desta forma importa perceber o conceito de Sociologia do Trabalho que, para Rolle (1978: p.7) é “a ciência que se propõe reconhecer observar e interpretar os fenómenos sociais que se produzem no trabalho”. É com a emergência da sociologia do trabalho que surge a racionalização do trabalho. Esta racionalização considerava que cada indivíduo realiza uma única tarefa, ao contrário do que acontecia anteriormente onde os operários faziam um trabalho de ofício que exigia conhecimentos especializados, sendo muito rico e profissionalizado.

Rolle (1978: p.11) na sua obra refere o conceito de Sociologia do trabalho de Friedmann e Naville de 1962 que segundo os autores tem por base o estudo das “coletividades humanas muito diversas pelas suas dimensões e pelas suas funções, que se constituem durante o trabalho, das reações que exercem sobre elas, aos diversos escalões, as atividades de trabalho constantemente renovadas pelo progresso técnico, das relações externas entre elas e internas entre os indivíduos que as compõem”.

Segundo Friedman (1966) “A Sociologia do Trabalho deve ser considerada na sua mais vasta expansão como o estudo nos diversos aspetos de todas as coletividades humanas que se constituem graças ao trabalho”.

Para João Freire (1993) a Sociologia do Trabalho procura abordar alguns objetos de estudo, tais como, o plano das situações de trabalho, no que diz respeito ao sistema técnico-organizacional, sendo que a este respeito o sociólogo procura estudar em que medida o avanço da tecnologia influencia o funcionamento da organização, numa tentativa de perceber as formas de organização de trabalho a partir das relações com a tecnologia. Outro dos objetos de estudo apontados pelo autor refere-se ao plano das relações de trabalho, sendo que neste caso estamos no domínio dos sistemas sociais e das relações de poder que definem esses sistemas. Por último, Freire assume como objeto da referida disciplina a esfera das representações, isto é, a esfera dos sistemas sócio-culturais que legitimam e contestam as relações sociais existentes.

Segundo Fialho et al (2013: p.65) “o trabalho assume uma natureza transformadora e uma função social central nas sociedades pós-industriais. Por um lado, é o principal mecanismo de transformação e dinamização de bens e serviços para colocar ao serviço dos vários atores sociais. Simultaneamente, a sua função social é estruturante, na medida em que funciona como o principal mecanismo de integração social”.

Atualmente e segundo refere Grint (1998) citado por Fialho et al (2013: p.66) “a maioria das explicações sobre o «trabalho» normalmente estão relacionadas com o emprego remunerado;

por isso, a maior parte da sociologia do trabalho tem sido, na verdade, a sociologia industrial, ou a sociologia do emprego, ou a sociologia das ocupações”, contudo há que ter em conta que a sociologia do trabalho não diz respeito apenas a uma destas sociologias em particular, na realidade cada uma delas representa um pilar fundamental na compreensão e construção da sociologia do trabalho.

Segundo a visão de Freire (2006) relativamente à sociologia do trabalho que, citado por Fialho et al (2013: p.66), se refere a ela como sendo “o estudo particular dos fenómenos ligados ao trabalho”. No entanto o mesmo autor não fica por aqui e acrescenta que “a sociologia do trabalho deve ser considerada, na sua mais vasta extensão, como estudo, nos diversos aspetos, de todas as coletividades humanas que se constituem graças ao trabalho” (p.66).

Fialho et al (2013: p.66), citando Freire (2006), menciona que “a sociologia do trabalho constitui-se então como uma sociologia especializada que estuda as relações sociais no mundo do trabalho, considerando os modos de apropriação, usos e contradições provenientes da aproximação entre os conceitos de trabalho e de técnica”.

Tal como refere Grint (1998) citado por Fialho et al (2013: p.65) “o trabalho é a atividade compreendida com as nossas mãos que dá objetividade ao mundo”.

Distinguir a sociologia do trabalho, da sociologia das profissões torna-se uma tarefa bastante complexa no trabalho de um sociólogo. De facto, a Sociologia tem-se dedicado bastante àquilo que Cardim e Miranda (2007: p.77) designam por “fenómenos profissionais”, sendo que “(...) as primeiras abordagens estritamente sociológicas terão sido funcionalistas. Estas análises pressupõem que a sociedade constitui um «sistema social» integrado e perfeito, em que cada elemento se explica pela sua «utilidade» ou significado no conjunto, em que desempenham certo papel responde a uma certa necessidade do grupo. A função da instituição «profissão» é a resposta que ela dá às necessidades da sociedade humana” (Cardim e Miranda, 2007: p.77). Diversos autores já se debruçaram sobre este assunto, numa tentativa de concetualizar o objeto sociológico da sociologia das profissões.

De uma forma simples Fialho et al (2013: p.68) define o conceito de profissão como sendo “uma atividade específica, desenvolvida por um trabalhador com um objetivo de responder a uma determinada atividade económica”.

Já Freire, Rego e Rodrigues (2014: p.176) consideram que “as profissões assentam o seu desenvolvimento num saber complexo, «discricionário» e de carácter interpretativo, assegurado por uma formação de nível superior, prestam um serviço de interesse público que associa a alguma risco, daí ser controlado pelos próprios pares, os únicos competentes para procederem a uma vigilância ética do desempenho profissional”.

Tendo ainda em atenção Rodrigues (1997: p.131) referindo-se à obra de Graça Carapinheiro (1993) afirma que “As profissões são consideradas como uma espécie particular de ocupação, distinguindo-as o facto de constituírem comunidades unidas por valores e a mesma ética de serviço à comunidade, cujo estatuto resultaria de um saber científico e prático aplicado na identificação e resolução de problemas. Tais comunidades (entendidas como grupos reais) seriam sustentadas por estruturas constituídas por instituições de formação de nível superior, por associações de pares e por sistemas de credenciais”. Considerando ainda a mesma obra importa referir que as profissões acabam por se distinguir das restantes ocupações na medida em que são “(...)constituídas por grupos que obtiveram, por estratégias diversas, uma posição de força (monopólio e exclusividade) sobre o mercado de trabalho, posição essa que lhes permite maximizar vantagens económicas e sociais” (Rodrigues, 1997: p.132). Continua a mesma autora referindo que “(...)as profissões formam grupos heterogêneos, internamente estratificados, que exercem «poderes concretos e específicos que, não sendo ilimitados, são historicamente variáveis, estruturalmente dispersos necessitando de ser delineados em termos das instituições que os possibilitam»” (p.133).

No que diz respeito à Sociologia das Profissões, surgiu como disciplina autónoma nos finais dos anos 60 e inícios dos anos 70, sendo uma especialização da sociologia. Segundo Fialho et al (2013: p.69) Carr-Saunders e Wilson foram os primeiros autores a debruçar-se sobre a sociologia das profissões, tendo como principal objetivo distinguir profissão de ocupação. Assim, os autores citados por Fialho et al (2013: p.69) definiram profissão como “uma especialização de serviços, permitindo a crescente especialização de uma clientela; a criação de associações profissionais; estabelecimento de uma formação específica fundada sobre o corpo sistemático de teorias, permitindo a aquisição de uma cultura profissional”. Tendo em conta Fialho et al (2013: p.69) Parsons (1939) considerava que “as profissões pressupõem uma existência formal de conhecimentos técnicos e científicos”. Goode (1969), citado por Fialho et al (2013: p.69), refere que “para se alcançar o estatuto de profissão são necessários altos níveis de conhecimento e dedicação, aos quais nem todas as ocupações conseguem aceder”.

Fialho et al (2013: p.69) afirma “as profissões são concretizadas por pessoas que podem organizar-se em grupos de interesse e, como tal, estão em concorrência uns com os outros. Estes grupos têm interesses económicos, mas também de estatuto social, pois cada profissão tem um espaço específico no sistema de classes. O rendimento deriva então de conhecimentos e qualificações, num sistema hierarquizado de funções”.

Inicialmente a temática das profissões foi estudada pela sociologia do trabalho e pela sociologia das organizações. Segundo Ferreira (1995), citado por Rita Verenguer (2004) “para o senso comum, a profissão é toda a atividade remunerada que serve para o sustento diário e que pode contribuir para o aprimoramento artístico, social e económico da sociedade (...) meio de subsistência remunerado resultante do exercício de um trabalho, de um ofício”. De acordo

com Rita Verenguer (2004) “é no final do século XIX e com o intenso processo de industrialização que vemos surgir a preocupação em caracterizar profissão como uma atividade desenvolvida a partir da apropriação de um conhecimento sistematizado e distingui-la das atividades que dispensam este conhecimento”. É então que surge um novo campo de estudo designado por Sociologia das Profissões que segundo a mesma autora “procurará definir os critérios para classificar as atividades profissionais”. O surgimento da Sociologia das profissões ficou a dever-se sobretudo a autores clássicos ligados ao funcionalismo americano. Merton e Durkheim estudaram esta disciplina através dos grupos-funcionais e da Divisão Social do Trabalho, na medida em que consideravam que só assim seria possível exercer todas as tarefas e assegurar todas as funções. Estes autores consideravam ainda que, as sociedades são desiguais por razões funcionais e que deveriam existir formas diferenciadas de retribuição salarial consoante o papel exercido na organização. Já Weber abordou esta disciplina de um ponto de vista burocrático. Os autores clássicos franceses por sua vez, só mais tarde se debruçam sobre esta temática, sendo que se dedicaram mais à problemática das identidades profissionais.

Em Portugal, a Sociologia das Profissões é uma especialização ainda muito recente, sendo que os estudos empíricos acerca deste tema são ainda muito limitados estando ligados apenas a determinadas áreas.

Segundo Fialho (2013: p.65) “Compreender o objeto da sociologia do trabalho e da sociologia das profissões constitui um pilar fundamental para a construção de uma sociologia da formação profissional em que o principal enfoque será o processo de construção de uma identidade profissional”.

De acordo com Fialho et al (2013: p.64) refletir sobre o objeto sociológico da sociologia da formação profissional “é alinhar um discurso reflexivo entre o trabalho e as profissões, numa dimensão de complexidade infundável e, por outro lado, formular uma reflexão sobre teorias que sustentam as lógicas do trabalho e das profissões”.

Segundo Vatin (2002) citado por Fialho et al (2013: p.64) “se nos centralizarmos apenas na variável «profissional», colocaremos o nosso foco no vetor de competências adquiridas (oferta de trabalho) e num vetor de competências requeridas (procura de trabalho)”. Fialho et al (2013: p.64) afirma ainda que, “Esta dinâmica entre adquirido e requerido constitui a linha que nos permite encontrar um espaço para ensaiar uma sociologia da formação profissional, com pensamento enraizado na sociologia do trabalho e das profissões”.

Neste sentido a oferta de formação profissional deve ir ao encontro quer das necessidades de quem procura trabalho, oferecendo as suas competências e capacidades, quer de quem oferece as oportunidades de trabalho. É desta forma, que se pode dizer, que surge o objeto de estudo da Sociologia da Formação Profissional.

### **2.3. *Desenvolvimento Profissional***

Num mundo globalizado o maior risco que se corre é o das desigualdades. Associado a grandes transformações sociais, económicas e organizativas, que levam a que o conteúdo do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores, e conseqüentemente as suas competências, estejam em constante mudança, originando desatualizações e desadaptações que aumentam a necessidade de aprendizagem ao longo da vida, assiste-se a uma constante evolução tecnológica que está a originar rápidos desajustes e dificuldades de integração, obrigando as pessoas a manterem-se atualizadas, aspeto já referido por Gonçalves (1997: p.45) “as transformações que se verificam em todos os níveis da vida social (tecnológico, económico, político e cultural) exigem dos actores sociais um conjunto de novas competências, que lhes permitam dar uma resposta adequada aos desafios decorrentes da sociedade em constante mutação”. Daí a importância cada vez maior de formação, bem como a crescente necessidade de formação profissional por parte dos indivíduos.

Quando se fala em formação profissional é muito frequente falar-se em desenvolvimento do indivíduo enquanto ser social inserido numa determinada atividade profissional e na forma como este exerce as funções que dela decorrem. Assim sendo a formação profissional é um meio para melhorar todo e qualquer desempenho profissional independentemente do contexto em que se insere.

Por este motivo, torna-se necessário que os profissionais participem num processo de crescimento/desenvolvimento a vários níveis (pessoal, social e profissional). É devido ao reconhecimento desta necessidade de formação ao longo da vida que surge o conceito de desenvolvimento profissional.

Assim, importa então definir o conceito de desenvolvimento profissional que segundo García (1999) citado por Batista (2010) “pressupõe uma evolução e continuidade (...)” o que segundo o mesmo autor permite que os indivíduos possam “(...) aprofundar os seus conhecimentos ao longo da sua carreira profissional”.

### **2.4. *A Formação Profissional***

Considerando a reflexão relativamente aos conceitos de profissão e de trabalho e a respetiva visão sociológica, aborda-se agora o conceito de formação e uma pequena reflexão no que diz respeito à formação profissional.

Primeiramente torna-se necessário esclarecer dois conceitos, tendo em conta que serão utilizados ao longo deste capítulo. Estes dizem respeito às duas modalidades referidas por



Cardim (2005: p.24) como essenciais: a qualificação/formação inicial, e o aperfeiçoamento/formação contínua. O primeiro conceito tem como principal finalidade a “preparação completa ou fundamental para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões para integração na atividade de jovens ou adultos com pouca ou nula experiência anterior na profissão respetiva” (Cardim, 2005: p.24). Quanto ao segundo conceito apresentado “visa a preparação de ativos já qualificados para melhorar as suas competências profissionais, atualizando conhecimentos, alargando a gama de atividades realizadas ou o respetivo nível” (Cardim, 2005: p.26).

Ainda existem em Portugal muitos indivíduos com baixas qualificações: quer sejam indivíduos que se situam numa faixa etária mais avançada, que muitas vezes abandonaram a escola para trabalhar; ou jovens que abandonaram a escola precocemente. Sabendo que o mercado de trabalho é atualmente extremamente exigente e competitivo, torna-se urgente formar os indivíduos menos qualificados de forma a criar-lhes oportunidades para integrarem esse difícil mercado. Quanto maior for a sua formação maiores serão as suas oportunidades. Sem formação ninguém consegue integrar o mercado de trabalho atual. A formação permite ter acesso ao conhecimento. A formação profissional é uma excelente oportunidade, quer para estes indivíduos, quer para aqueles que pretendem especializar-se numa determinada área. A formação adquirida através destes processos inclui não só ensinamentos específicos para a profissão, mas também preenche lacunas que possam existir aos mais variados níveis como a higiene ou os valores. A formação profissional ajuda o indivíduo na sua formação para a cidadania integrando-os da melhor forma na sociedade atual.

A formação relaciona-se com as expectativas dos indivíduos relativamente ao que precisam ou gostariam de fazer. Assim, será necessário definir qual o tipo de formação adequada tendo em conta as expectativas dos indivíduos.

Considera-se, assim, importante definir Formação Profissional, sendo que este conceito se refere segundo Fialho et al (2013: p.17) “ao conjunto de atividades que procuram gerar no indivíduo a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, fundamentais para o exercício das funções inerentes a uma determinada profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de atividade económica”. Ainda segundo o mesmo autor “a formação profissional constitui um meio privilegiado para a integração socioprofissional dos indivíduos, preparando-os para o desempenho de funções ao nível profissional – desenvolvendo competências técnicas e características psicossociais para exercer um determinado trabalho – e mobilizando e/ou desenvolvendo recursos para o desempenho de diferentes papéis sociais nos diferentes contextos da sua vida”. (texto policopiado).

As mudanças nas profissões têm levado à necessidade de adaptação dos indivíduos. É essa relação entre as transformações e a necessidade de formação profissional que se encontra na base do objeto da sociologia da formação profissional.

Um dos principais objetivos da Formação Profissional é responder aos inúmeros problemas que afetam a sociedade, nomeadamente no que respeita aos indicadores de desemprego e de desenvolvimento.

Posto isto, interessa, definir o conceito de formação profissional segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que o considera como uma “atividade direcionada para identificar e desenvolver capacidades humanas para uma vida ativa, satisfatória e produtiva” (Caetano, 2007 citado por Fialho et al, 2013: p.15).

Cardim (2005) citado por Fialho et al (2013: p.15) simplifica um pouco o conceito e considera que “a formação profissional tem como missão atualizar conhecimentos e aperfeiçoar as competências profissionais permitindo uma melhoria de desempenho das funções exercidas ou a exercer”.

Já Gonçalves (1997: pp.54-55) considera esta questão referindo que, “A oferta de cursos tecnológicos e vocacionais é, neste contexto, o resultado duma aposta na melhoria e aumento da qualificação dos recursos humanos, ao mesmo tempo que se inscreve numa estratégia que visa facilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho” através da aquisição de conhecimentos para um desempenho adequado de aptidões, capacidades e habilidades sociais e profissionais, perante o enquadramento de uma determinada área profissional e/ou profissão” capacidades estas potenciadas segundo Fialho et al (2013: p.15) pela formação profissional.

Percebe-se assim que, a formação profissional acaba por ser constituída por um conjunto de atividades com a finalidade de proporcionar não só a aquisição de conhecimentos e capacidades práticas, mas também de atitudes e formas de comportamento, exigidas ao bom desempenho de uma determinada profissão ou grupo de profissões num determinado contexto de organização produtiva económica e social. Tal como referia Cardim (2005: p.19) a formação profissional pode ser definida como o “conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de atividade económica”. Também Fialho et al (2013: p.16) citando Lagarto (1994), refere esta “característica” da formação profissional, assumindo-a como “um subsistema da educação onde se desenvolvem capacidades, métodos, técnicas e atitudes que preparam o indivíduo para a vida ativa, ou que propiciem a atualização, o aprofundamento ou a requalificação profissional de trabalhadores.”

Assim, compreende-se que a formação profissional não só complementa a preparação para a vida activa iniciada no sistema básico, mas também visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos e de competências profissionais, de forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à inovação tecnológica, e contribuindo para a diminuição das desigualdades sociais. Já Fialho et al (2013: p.16) se referia

a esta questão “a formação profissional tem como fim último promover o desenvolvimento económico e social, através da superação de desigualdades e igualdade de oportunidades”.

Um dos fins da formação profissional, considerado por Fialho et al (2013) é a transversalidade. Ou seja, a formação profissional, segundo os vários conceitos apresentados acaba por ser “o conjunto de atividades que procuram gerar no indivíduo a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas atitudes e formas de comportamento, fundamentais para o exercício das funções inerentes a uma determinada profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de atividade económica” (p.17).

Concluindo, a formação profissional é uma “ação estratégica que procura aliar as necessidades dos mercados de trabalho, capacitando os recursos humanos para uma resposta qualificada num determinado processo produtivo” (Fialho et al, 2013: p.17).

## **2.5. A regulação da “atividade” de formador**

Nesta fase considera-se necessário esclarecer o conceito de formador que segundo o *Decreto Regulamentar 66/94 de 18 de Novembro* é “(...) o profissional que, na realização de uma ação de formação, estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorecendo a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamento adequadas ao desempenho profissional”.

Na página oficial do IEFP “O formador é o técnico que atua em diversos contextos, modalidades, níveis e situações de aprendizagem, com recurso a diferentes estratégias, métodos, técnicas e instrumentos de formação e avaliação, estabelecendo uma relação pedagógica diferenciada, dinâmica e eficaz com múltiplos grupos ou indivíduos, de forma a favorecer a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e comportamentos adequados ao desempenho profissional, tendo em atenção as exigências atuais e prospetivas do mercado de emprego”.

Nos dias de hoje a formação tem um papel de suma importância nas sociedades sendo um veículo essencial para acompanhar as evoluções técnicas e científicas que marcam a atualidade. Estas evoluções tornam as sociedades cada vez mais exigentes o que leva a que a formação assuma um papel determinante no desenvolvimento intelectual dotando os indivíduos de novas competências e aperfeiçoando as já adquiridas, tendo o formador um papel muito importante neste processo.

Contudo, importa, frisar que para se ser formador, existe uma série de requisitos a cumprir de forma a assegurar o cumprimento dos normativos legais em vigor, relativos ao exercício da atividade de formador. Estes baseiam-se no art.º 3.º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de Maio e

regulamentação do IEFP e passam por detenção de uma qualificação de nível superior, obtenção de competências pedagógicas certificadas, através de uma das vias de acesso à atividade (CAP, RVCC adquirido pela experiência ou reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmam competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência).

Analisando a legislação específica do Ministério da Educação são referidos como requisitos fundamentais para o desempenho da atividade profissional de formador que este possua habilitação para a docência, nos termos da legislação em vigor, e no que diz respeito aos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares é exigida experiência profissional no âmbito da educação e formação de adultos.

O Decreto Regulamentar n.º 66/94, tem como objetivo estabelecer as normas para o exercício da atividade de formador no âmbito da formação profissional inserida no mercado de emprego, de acordo com o estabelecido nos Decretos-Leis nr's. 401/91 e 405/91, ambos de 16 de Outubro, que vieram inovar os mecanismos de formação profissional do país. Este diploma foi discutido e mereceu a concordância da Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social

Como já foi referido anteriormente é imprescindível que a formação profissional tenha qualidade, e para tal é igualmente importante a consolidação e dignificação do papel do formador, que deverá estar sempre atualizado. Daí que o presente diploma apresente um conjunto de disposições que, sendo inovadoras quanto à matéria, garantem uma conveniente flexibilidade e adaptabilidade à evolução do tecido económico e social e às transformações que ocorrem nos métodos e conteúdos da formação.

O presente diploma obrigava, ainda, os formadores a renovarem o seu CAP a cada 5 anos. Contudo a Portaria n.º 994/2010 de 29 de Setembro, termina com a renovação do CAP de Formador. Segundo a Portaria, "consideram-se emitidos sem dependência de qualquer período de validade, não carecendo de ser objeto de renovação". Em Diário da República é afirmado que "A necessidade de renovação periódica dos certificados de aptidão pedagógica dos formadores, para além de gerar constrangimentos ao nível do desenvolvimento da dinâmica da formação profissional, também não se compadece com o atual quadro jurídico da formação profissional".

Importa, por fim, salientar que é da competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional, como serviço público executor das políticas de formação profissional, proceder à certificação dos formadores, bem como organizar bolsas de formadores, que deverão ser colocadas ao dispor dos interessados, o que permitirá assegurar uma maior transparência no mercado da formação.

## 2.6. Formador é uma profissão? Alguns dilemas

De acordo com Fialho et al (2013: texto policopiado) e sabendo que “a formação profissional constitui um meio privilegiado para a integração socioprofissional dos indivíduos, preparando-os para o desempenho de funções ao nível profissional – desenvolvendo competências técnicas e características psicossociais para exercer um determinado trabalho – e mobilizando e/ou desenvolvendo recursos para o desempenho de diferentes papéis sociais nos diferentes contextos da sua vida”, é notória a responsabilidade e influência que os formadores têm perante a sociedade no que concerne à formação/qualificação de capital humano.

Importa referir nesta fase que o formador deve reunir uma série de requisitos indispensáveis ao bom funcionamento da sua atividade. Desta forma pretende-se que o formador tenha alguns cuidados nomeadamente no que diz respeito ao domínio técnico atualizado não só relativo à área de formação em que é especialista, mas também no que diz respeito aos métodos e às técnicas pedagógicas adequadas. É ainda essencial que o formador possua competências na área da comunicação que facilitem o processo de ensino/aprendizagem, favorecendo a aquisição de competências, assumindo uma postura de cooperação e promovendo a motivação e o envolvimento dos formandos. O formador tem, ainda, que ter a capacidade de moderar conflitos e de certa forma conseguir aproveitá-los a favor da formação, estando esta capacidade intimamente ligada à anterior, sendo que este deve ser um facilitador de aprendizagens.

Parafrazeando Gonçalves (1997: p.50) os formadores são “(...) identificados como profissionais cujo perfil funcional inclui competências técnico-científicas e pedagógico-didáticas adequadas à formação que ministram (...)”.

Tendo em consideração que a atividade de formador é uma atividade regulamentada, tal como foi exposto no ponto 2.5 da presente Tese, reconhece-se que é uma legislação diferente da legislação referente a outras profissões similares. Importa também referir que toda a estrutura organizacional é específica da formação profissional, como mostra Cardim (1992: p.20), no quadro apresentado em seguida,

Perfis - tipo	Discrição	Profissões
<b>Gestor de formação</b>	Desempenha a função de coordenador da formação planeando, organizando e controlando estruturas, programas ou ações de formação, coordenando e orientando o pessoal técnico e monitores responsáveis pela sua execução.	- Diretor de formação ou do Centro de formação. - Chefe de serviço de formação - Coordenador de formação ou de programas de formação
<b>Promotor de formação</b>	Promotor em entidades que prestem apoio	- Promotor de formação

	<p>ao desenvolvimento de programas de formação..</p> <p>Técnico de Gestão de Recursos Humanos com responsabilidade na formação e desenvolvimento de pessoal</p> <p>Identifica necessidades de formação, planifica, desenvolve e acompanha a educação de programas de formação junto de empresas e outras entidades, procurando a sua articulação com apoio de recursos financeiros e técnicos disponíveis.</p>	<p>- Consultor de formação</p>
<b>Técnico de formação</b>	<p>Organizador de formação, programador de ações ou conceptor de programas ou currículos.</p> <p>Analisa necessidade de formação, define objetivos pedagógicos, concebe e elabora programas e outros instrumentos didáticos com recurso às suas competências técnico-pedagógicas; pode organizar, coordenar e avaliar ações de formação bem como desenvolver funções de monitor.</p>	<p>Técnico de formação</p> <p>- Organizador de formação</p> <p>- Conceptor ou programador de formação</p> <p>- Analista de formação</p>
<b>Monitor de formação</b>	<p>Formador em ações de formação realizando intervenções teóricas ou práticas para grupos de formandos.</p> <p>Prepara, desenvolve e avalia sessões de formação, utilizando técnicas e materiais didáticos adequados aos objetivos de ação, com recursos às suas competências técnico-pedagógicas.</p>	<p>- Formador</p> <p>- Instrutor</p> <p>- Monitor</p> <p>- Professor</p> <p>- Tutor</p> <p>- Divulgador</p>
<b>Técnico de audiovisuais</b>	<p>Responsável ou técnico de audio-visuais em organismo ou entidade cujo objetivo é a formação.</p> <p>Técnico que desenvolve trabalhos de produção de materiais audio-visuais de apoio às ações de formação, concebendo, realizando e operando equipamentos de acordo com a respetiva profissão.</p>	<p>- Responsável de audio-visuais</p> <p>- Realizador</p> <p>- Guionista</p> <p>- Operador de equipamentos</p>

**Quadro 1 – estrutura organizacional da formação profissional**

Fonte: Baseado na obra de José Cardim, 1992 p.20

Através do quadro apresentado pode verificar-se que existe uma estrutura organizacional como a que existe em qualquer profissão.

Note-se que na página oficial do IEFP pode ler-se que o formador prepara indivíduos para o desempenho de uma profissão de acordo com as exigências atuais e prospetivas do mercado de emprego. Parece assim lógico que, quem prepara profissionais para o mercado de trabalho, só pode ser um profissional e portanto, desempenhar uma profissão – a profissão de formador.

A legislação específica do Ministério da Educação refere como requisitos fundamentais para o desempenho da atividade profissional de formador que este possua habilitação para a docência, nos termos da legislação em vigor, e no que diz respeito aos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares é exigida experiência profissional no âmbito da educação e formação de adultos.

Isto significa que se o formador tem que possuir habilitação para a docência, então é um profissional equivalente ao professor.

Desta forma, e tendo em conta o exposto parece que não só pode, como em meu entender, deve ser considerada como uma profissão.

## ***2.7. Dilemas da formação profissional***

O desemprego é um dos maiores problemas sociais da atualidade constituindo um dos maiores dilemas da formação profissional e conseqüentemente da atividade de formador. Isto reflete-se na cada vez maior procura da formação profissional em detrimento do ensino regular como forma de terminar o 12º ano, uma vez que representa, neste momento, uma via mais eficaz para a realização de um estágio e conseqüentemente um acesso mais facilitado ao mercado de trabalho. Desta forma, “assistimos a um crescimento desta opção de formação no passado recente e, como tal, quase 50 por cento dos jovens já escolhem enveredar pelo ensino profissional de forma a terminar o 12º ano” (Silva, 2012)

O dilema considerado anteriormente leva à análise de um outro problema que está neste momento a afetar a nossa sociedade. Falamos do abandono precoce da escolaridade obrigatória e da aposta na formação profissional como uma saída mais fácil para obter formação, sendo considerada também como uma forma fácil de obtenção de algum lucro. Este problema acaba por ser considerado um dos maiores dilemas para os formadores uma vez que encontram formandos mais resistentes à aprendizagem. Desta forma deparamo-nos com dois estereótipos, por um lado, o de que a formação profissional constitui para os formandos uma forma de retirar mais benefícios com menos esforço, e por outro quem está de fora (a

sociedade) acaba por associar a formação profissional a pouco conhecimento, empenho e eficácia, nomeadamente os empregadores. O aparente facilitismo pode trazer algum discredito à formação profissional.

Assim, uma das maiores dificuldades com que se depara a formação profissional, logo os formadores, é a de lutar para contrariar os estereótipos existentes relativamente à Formação profissional, fazendo com que as formações tenham cada mais qualidade, grau de exigência e credibilidade. “A estratégia neste momento é apostar nesse ensino, já não tanto do ponto de vista da quantidade, mas fazendo um sério trabalho do ponto de vista da qualidade, com ofertas que correspondam às necessidades do mercado de trabalho para que os jovens tenham verdadeiras oportunidades de inserção, com cursos que reforcem o nível de exigência para que eles sejam bons profissionais ou possam continuar os estudos para o ensino universitário se assim entenderem e que não sejam redundantes” (Silva, 2012)

Tendo em conta que a formação profissional tem o intuito de formar indivíduos para o mercado de trabalho, impõe-se que tenha a capacidade de adaptar a oferta formativa às necessidades do mercado de trabalho, e se possível antecipando-as. A este respeito já Silvestre (2009: p.27) citando Guerreiro (1999) afirmava que era necessário “responder às necessidades mais diversificadas de um público cada vez mais exigente e heterogéneo.” Referindo ainda que “esta nova realidade, que doravante passará a determinar as preocupações de quem gere, fazendo com que os gestores, até então, focalizados no centro das empresas ou organizações, passem a preocupar-se com a procura de novas necessidades e perícias da parte da futura força de trabalho que de uma forma atempada consigam dar resposta às necessidades e desejos das pessoas (Guerreiro, 1999)” (Silvestre, 2009: p.27)

A Formação profissional tem o dever de contribuir para o desenvolvimento global do país formando trabalhadores cada vez mais qualificados, passando, desta forma, da noção de trabalhador, enquanto mero executor de tarefas previamente definidas, para uma noção de trabalhador que participa e se envolve na gestão do seu próprio trabalho enquanto forma de valorização, capaz de potenciar o crescimento da empresa ou organização.



## **CAPÍTULO 3 - A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA IDENTIDADE**

### ***3.1. A sociologia e a Identidade***

Numa perspetiva sociológica e segundo Giddens, (2004: p.694) o conceito de identidade refere-se às “(...) características distintivas do carácter de uma pessoa ou o carácter de um grupo que se relaciona com o que eles são e com o que tem sentido para eles. Algumas das principais fontes de identidade são o género, a orientação sexual, a nacionalidade ou a etnicidade, e a classe social. O nome é um marcador importante da identidade individual, e dar um nome é também importante do ponto de vista da identidade do grupo”.

Referindo-se ao mesmo conceito Dubar (1997: p.105) explica de que forma pode ser estudado numa perspetiva sociológica, “(...) se restituirmos a relação de identidade para si/identidade para o outro ao interior do processo comum que a torna possível e que constitui o processo de socialização”, ou seja, o conceito de identidades e o seu processo de construção são de certa forma analisados ao abrigo da sociologia na medida em que implicam relações interpessoais, integração e adaptação em diferentes grupos, implicando, assim, um processo de socialização. Posto isto, Dubar apresenta o conceito de identidade como sendo o “(...) resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural dos diversos processos de socialização que simultaneamente constroem os indivíduos e definem as instituições” (p.105).

Assim, podemos assumir que, a identidade dos indivíduos se forma a partir da relação com os restantes elementos da sociedade, podendo, dependendo das dinâmicas das relações criadas, manter-se ou alterar-se. Parafraseando Berger e Luckmann (2010: p.179) “A identidade é formada por processos sociais. Uma vez cristalizada, é mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais. Os processos sociais implicados na formação e conservação da identidade são determinados pela estrutura social. Por outro lado, as identidades produzidas pela interação do organismo, da consciência individual e da estrutura social reagem sobre a estrutura social dada, mantendo-a, modificando-a ou mesmo remodelando-a”.

Fernandes (2008: p.207) menciona a importância dos diferentes contextos em que o indivíduo está inserido para a construção da sua identidade, sendo portanto um processo bastante dependente das relações sociais do indivíduo, referindo-se a este conceito como sendo “(...) constructos sociais plurais, elaborados em concretos contextos de vivência e de relacionamento sociais. Se assim não fosse, não seria possível falar de identidades”.

Assim, sabendo que falar em identidades e na sua construção implica referir a relação entre indivíduos envolvendo conseqüentemente um processo de socialização, ao longo do presente capítulo serão apresentados os conceitos de socialização e identidade e as suas inter-relações.

### 3.1.1. Socialização profissional. Conceito e perspetivas

Os elementos de uma sociedade não nascem formatados para a sociedade onde estão inseridos e, por isso vão sofrendo transformações ao longo da vida. A este processo de transformação interna do indivíduo chama-se socialização. Segundo Silva (1991: p.35) “De um ponto de vista objetivo define-se socialização como o mecanismo pelo qual a sociedade transmite as suas normas, os seus valores e as suas crenças aos membros”. Ainda segundo o mesmo autor “(...) socialização é um processo de influência mútua entre as pessoas e os seus semelhantes, que leva à aceitação dos modelos sociais de comportamento” (p.36)

Tendo em conta o anterior conceito de socialização, apresentamos agora a definição de socialização profissional que se refere aos princípios, valores e ao conjunto de normas, atitudes e comportamentos que o indivíduo adota na sua atividade profissional, adquiridos através do contato com os outros e da sua experiência profissional. Estas características são também determinadas tendo em conta a cultura e a tradição existentes na atividade profissional em questão. É através do processo de socialização profissional que o indivíduo constrói e cria a sua forma de estar e de sentir a profissão. Já Tardif e Raymond (2000) citados por Nascimento (2012: p.3) referiam que o processo de socialização profissional “(...) é um período realmente importante” que acaba por determinar o futuro do trabalhador e a sua relação com o trabalho.

Nascimento (2012: p.3) refere, ainda, citando alguns autores como, Dubar (1997), Huberman (2000), Tardif e Raymond (2000), que o processo de socialização profissional pode ser considerado como “(...) um momento de «sobrevivência», descoberta, representando um período crítico de aprendizagem intensa da profissão.” A questão apresentada sobre a sobrevivência deve-se ao facto de o indivíduo estar sujeito a situações de confrontação com estereótipos profissionais, “adquiridos nos diferentes espaços de socialização por onde transitaram os indivíduos com a realidade e com a complexidade da situação profissional” (p.3) A noção de identidade profissional bem como a de construção de identidades, encontra-se associada ao conceito de socialização profissional uma vez que tal como refere Dubar (2003: p.51) “O trabalho está no centro do processo de construção, destruição e reconstrução das formas identitárias, porque é no trabalho e pelo trabalho que os indivíduos, nas sociedades salariais, adquirem o reconhecimento financeiro e simbólico da sua atividade”.

Claude Dubar (1997), na sua obra, baseando-se num estudo realizado por Maurice, Sellier e Silvestre onde é feita a comparação entre a França e a antiga Alemanha relativamente às diferenças de hierarquia dos salários, refere que o conceito mais importante de toda a análise realizada é o de socialização, definindo-a como “(...) aprendizagem das relações sociais nos processos de mobilidade” afirmando ainda que “É porque estes espaços (chamados também “espaços profissionais”) estão estruturados de uma forma diferente em França e na Alemanha que os modos de socialização profissional são também profundamente diferentes”. Este facto

deve-se sobretudo às diferenças, quer de valores, quer de normas, atitudes e comportamentos existentes de sociedade para sociedade.

Resumidamente, podemos afirmar que a socialização é um processo cada vez com mais importância na atividade profissional dos indivíduos na medida em que se refere ao reconhecimento que o outro tem do indivíduo. Quanto mais reconhecimento conquistarem, mais motivados os indivíduos se sentem e melhor trabalham. Os valores reconhecidos variam de acordo com os ambientes profissionais e de uma forma mais ampla com as sociedades onde o indivíduo está inserido.

### **3.1.2. A socialização - um caminho para a construção da identidade social**

Tendo em atenção que o indivíduo faz parte da sociedade, embora não nasça a fazer parte dela, tal como referem Berger e Luckmann (2010: p.137) “Nasce com predisposição para a sociabilidade e torna-se membro da sociedade.”, e que acaba por “(...) exteriorizar, ao mesmo tempo, o seu próprio ser no mundo social e interioriza este como realidade objetiva” (p.137), participando, desta forma, das dinâmicas da sociedade, importa nesta fase debruçarmo-nos sobre o conceito de socialização.

Claude Dubar (1997: p.79) aborda o conceito de socialização salientando que “As abordagens culturais e funcionais da socialização acentuam uma característica essencial da formação dos indivíduos: esta constitui uma incorporação dos modos de ser (de sentir de pensar de agir) de um grupo, da sua visão do mundo e da sua relação com o futuro, das suas posturas corporais, assim como das suas crenças íntimas”. Dubar explica ainda na sua obra que a socialização, como foi anteriormente representada acontece “Quer se trate do grupo de origem no seio do qual se desenrolou a primeira infância e ao qual pertence «objetivamente» ou que um grupo exterior no qual quer integrar-se e ao qual se refere «subjetivamente», o indivíduo socializa-se, interiorizando valores, normas, disposições que o tornam um ser socialmente identificável” (p. 79). Contudo o mesmo autor considera que o conceito de socialização não deve ser visto de forma redutora, afirmando que o conceito não se resume à reprodução de tradições culturais, nem à procura por parte do indivíduo de “adaptar-se à cultura do grupo” (p.79).

Tendo em atenção a importância da socialização em todo o processo de construção de identidades, torna-se relevante debruçarmo-nos um pouco sobre os conceitos de socialização primária e secundária.

A socialização primária é considerada a mais importante, tal como referem Berger e Luckmann (2010: p.139) “É já evidente que a socialização primária, em geral, é a mais importante para o indivíduo e que a estrutura básica de toda a socialização secundária se deve assemelhar à da socialização primária”. A socialização primária não passa apenas por ser uma aprendizagem cognitiva mas também implica “circunstâncias carregadas de emoção” (Berger e Luckmann,

2010: p.139). Prosseguem, os mesmos autores afirmando que “(...) há boas razões para se acreditar que sem esta ligação emocional com os outros significativos, o processo de aprendizagem seria difícil, se não mesmo impossível”.

Segundo afirmam Berger e Luckmann (2010: p.142) “A criança não interioriza o mundo dos outros significativos como um dos muitos mundos possíveis. Interioriza-o como o mundo, o único mundo existente e concebível (...)” e avançam ainda, acentuando a importância da socialização primária que “É por esta razão que o mundo interiorizado na socialização primária fica muito mais gravado na consciência do que os mundos interiorizados nas socializações secundárias”.

As aprendizagens realizadas ao longo da socialização primária, variam devido a vários fatores tais como a sociedade onde os indivíduos estão inseridos, devido aos valores e ideais enraizados nas diferentes sociedades. Berger e Luckmann (2010: p.143) reforçam esta ideia ao afirmar que “Os conteúdos específicos que são interiorizados na socialização primária variam, como é natural. De sociedade para sociedade.” e prosseguem afirmando que, assim sendo “É a linguagem que tem, acima de tudo, de ser interiorizada”

Posto isto podemos afirmar que “Na socialização primária é, por conseguinte, construído o primeiro mundo do indivíduo” Berger e Luckmann (2010: p.143)

Debruçando-nos agora sobre a socialização secundária parece importante referir que, apesar de ser possível a existência de uma sociedade sem mais nenhum tipo de socialização que não a primária, tal como refere Berger e Luckmann (2010: p.145) “É possível conceber uma sociedade na qual não haja outra socialização depois da socialização primária” essa sociedade não poderia deter um nível de conhecimento complexo “Tal sociedade, é evidente, teria de possuir um conteúdo de conhecimentos muito simples” (p.145). Contudo, como é referido pelos mesmos autores “(...) nenhuma sociedade por nós conhecida deixa de ter alguma divisão do trabalho e ao mesmo tempo alguma distribuição social dos conhecimentos.” (p.145) E, por isso, “(...) a socialização secundária torna-se necessária” (p.145).

Assim, diferente da socialização primária “(...) a socialização secundária é a aquisição do conhecimento de funções específicas, funções com raiz directa ou indirecta na divisão do trabalho” (Berger e Luckmann, 2010: p.146). Os mesmos autores afirmam ainda que “A socialização secundária exige a aquisição de vocabolários específicos das funções o que significa, antes de mais, a interiorização de campos semânticos que estruturam interpretações e condutas de rotina numa área institucional” (p.146)

Como já foi referido a socialização secundária requer, um processo prévio de socialização primária, ou seja, tal como referem Berger e Luckmann (2010: p.147) a socialização secundária “(...) deve tratar com uma personalidade já formada e um mundo já interiorizado”

A socialização secundária ao contrário do que foi dito relativamente à socialização primária, pode não depender nem ter relação direta com a “identificação emotiva” (Berger e Luckmann 2010: p.147), acontecendo apenas “(...) com a quantidade de identificação mútua incluída em qualquer comunicação entre seres humanos” (p.147).

Na obra de Dubar (1997) o conceito de identidade é definido como “(...) «identidade do universal e do singular», isto é, daquilo que, cada um, releva da espécie (universal) e daquilo que so releva dele próprio (singular)” (p.81). Assim a identidade do eu apenas se constrói tendo em conta a identidade que o outro atribui ao indivíduo, ou seja do reconhecimento do outro. “O reconhecimento recíproco é, portanto, o ponto de chegada possível e não o ponto de partida obrigatório da socialização” (p.81).

Fernandes (2008: p.207) aborda a temática que relaciona a construção de identidades e a socialização referindo que “Nas sociedades tradicionais, assim como nas da modernização simples, as identidades surgem codificadas na vida social, assumidas como herança. O trabalho de socialização consiste no processo de inculcação, em cada pessoa, de uma identidade que corresponda ao desenho que se pretende para a sociedade. Formar identidades passa a ser o meio usado para assegurar expectativas que, uma vez consolidadas, permitam o normal funcionamento do sistema social”.

Também Fialho et al (2013: p.56) se interessou por esta temática e, baseando-se em Dubar refere na sua obra que “A identidade é um processo que se vai construindo e reconstruindo através da socialização, da personalização e da crise de identidade”. Começa a construir-se tendo em conta os mesmos autores “a partir do momento em que nascemos por ação de um duplo processo, o da socialização e o da personalização, sofrendo a influência de crises que contribuem para a sua construção. É pois um construto social inacabado”.

Segundo Fialho et al (2013: p.54) “A identidade é o resultado de uma relação dialética contínua entre o indivíduo, os outros e o meio em que se insere, resultará pois de um processo de construção que pressupõe a interação entre estes elementos”.

No ponto seguinte do presente trabalho será abordada de forma um pouco mais aprofundada a relação existente entre identidade individual e identidade relacional.

### **3.1.2.1. Identidade individual/Identidade relacional – Uma dualidade a considerar**

Segundo Fernandes (2008: p.213) “A partir de identidades culturais e estatutárias, as pessoas constroem e desenvolvem identidades para si”.

No presente ponto do trabalho será apresentada uma breve explicação sobre a relação existente entre a identidade que o indivíduo cria por si e a identidade que o outro cria do indivíduo. Já Claude Dubar (1997: p.104) afirmava que “Identidade para si e identidade para o outro são inseparáveis”. Isto porque a identidade para si se constrói tendo em conta o outro e o seu reconhecimento de “mim”. “Não se faz a identidade das pessoas sem elas e, contudo, não se pode dispensar os outros para forjar a sua própria identidade” (p.110). Podemos portanto afirmar que a construção da identidade de cada indivíduo implica apreender não só as identidades anteriormente adquiridas, mas também criar novas identidades na relação com o outro. Dubar (1997: p.106) refere que “É efetivamente, pela e na atividade com outros, implicando um sentido, um objetivo e/ou uma justificação, uma necessidade, que o indivíduo é identificado e é conduzido a aceitar ou recusar as identificações que recebe dos outros ou das instituições”.

Dubar (1997: p.108), na sua obra, faz uma abordagem sociológica do processo de construção das identidades sociais através da articulação entre as duas transações que considera importantes: transação objetiva e transação subjetiva. Sendo que a primeira tenta adaptar a identidade que o indivíduo tem de si próprio à identidade que o outro tem do indivíduo. Já a segunda transação referida implica por um lado a tentativa de salvaguardar as identidades herdadas, ou seja, as identificações adquiridas anteriormente, e por outro a necessidade de construir “novas identidades futuras”. Esta transação compreende/envolve a identidade para o outro e a identidade para si, tentando assimila-las. “A transação subjetiva depende, com efeito, de relações com o outro que são constitutivas da transação objetiva” (p.108). “A construção da identidade pode, também, ser analisada em termos de continuidade entre identidade herdada e identidade visada, como em termos de rutura que implica conversões subjetivas. Ela pode também traduzir-se tanto por acordos como por desacordos entre identidade virtual, proposta ou imposta pelo outro, e identidade real interiorizada ou projetada pelo indivíduo. Esta abordagem pressupõe, portanto, em simultâneo, uma relativa autonomia e uma articulação necessária entre as duas transações” (Dubar, 1997: p.108).

O mesmo autor afirma que é o reconhecimento das instituições legítimas e dos agentes que estão diretamente relacionados com o indivíduo que define a relação entre identidades herdadas, aceites ou recusadas pelos indivíduos, e as identidades visadas, em continuidade ou em rutura com as identidades precedentes.

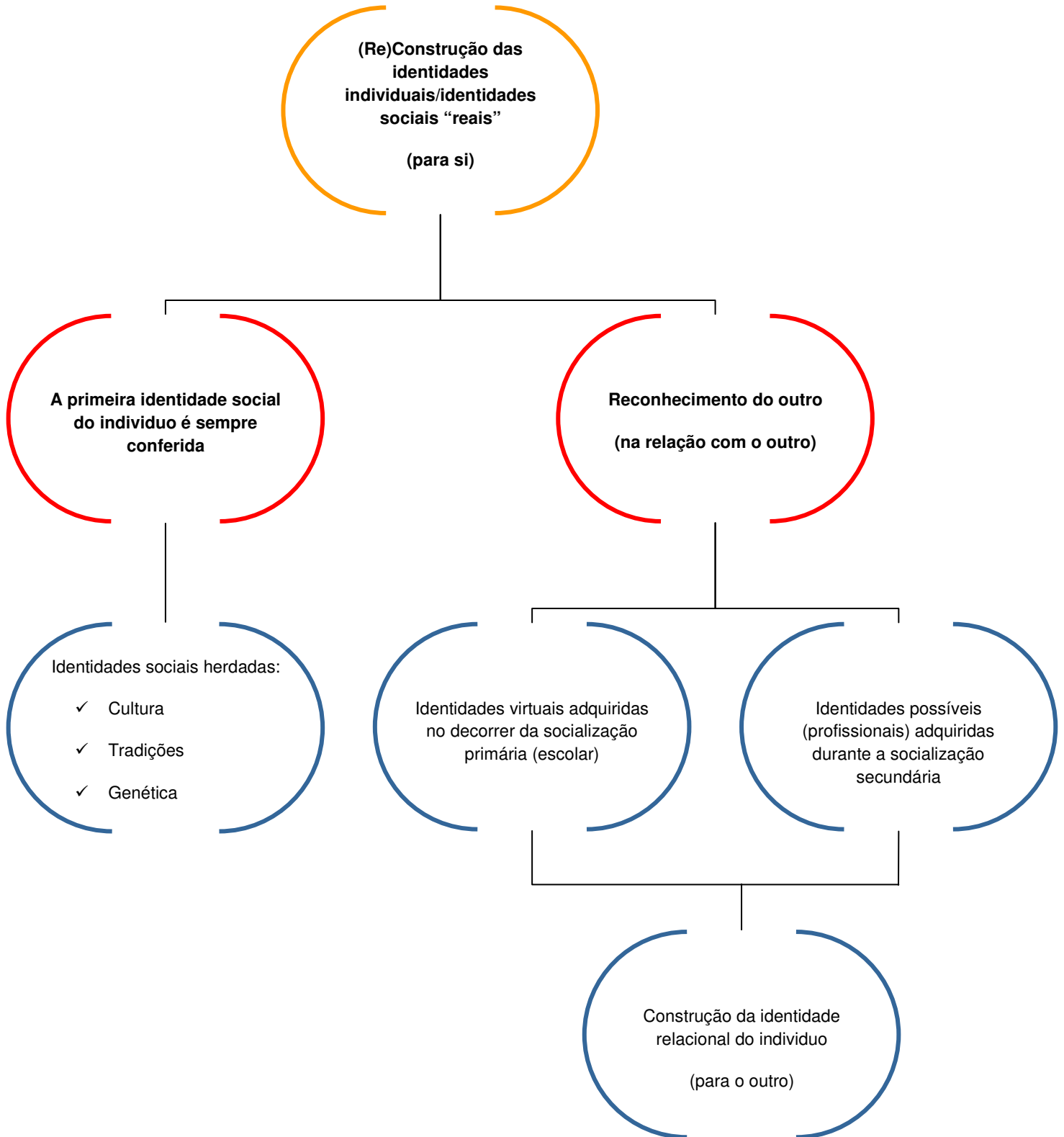
No que diz respeito mais especificamente à identidade profissional, a construção da sua identidade individual implica que o indivíduo estabeleça relações de trabalho e que participe em atividades coletivas que fomentem a relação/interação com os pares de forma a “intervir de uma forma ou de outra no jogo de atores” (Dubar, 1997: p.115). Contrariamente, à perspetiva biográfica, o processo relacional “situa a identidade na «experiência relacional e social do

poder»<sup>1</sup>” considerando-se por isso, que as relações de trabalho são o «lugar» onde se experimenta «o conforto do desejo de reconhecimento num contexto de acesso desigual, movediço e complexo»”.

Pode, assim, afirmar-se que a identidade de cada individuo é formada, tendo em conta as aquisições herdadas, ou seja, as identidades anteriores, e as novas aquisições, identidades futuras. A identidade do indivíduo também é formada com as aquisições feitas a partir do outro, da relação com o outro e das identidades que o outro constrói sobre o individuo, quer nas suas relações individuais, quer nas suas relações grupais. Estas identidades construídas na relação com o outro podem ser adquiridas quer no decorrer da socialização primária – na escola por exemplo, onde a criança constrói a sua primeira identidade social em grupo – quer no processo de socialização secundária. À primeira identidade referida dá-se o nome de identidades virtuais, já a segunda denomina-se de identidades possíveis. A identidade para si e a sua identidade para o outro não se podem dissociar.

---

<sup>1</sup> Sainsaulieu (1985: 342)



**Figura 2 – (Re)Construção das identidades individuais/Identidades sociais reais**

**Fonte:** Elaboração própria Baseado na obra *A Socialização - construção das identidades sociais e profissionais* de Claude Dubar (1997)

O quadro seguinte esclarece as categorias de análise da identidade, sendo que estas podem ser relacionais ou individuais, cuja ideia se apresenta no ponto 3.1.2.1.



<b>Processo relacional</b>	<b>Processo individual</b>
<b>Identidade para o outro</b>	<b>Identidade para si</b>
<b>Que tipo de individuo o outro diz que o individuo em questão é</b>	<b>Que tipo de individuo o próprio individuo acha que é</b>
<p><b>Identidade “atribuída por outro” –</b>  <b>númerica (definem o individuo como ser</b>  <b>único: códigos de identificação, estado</b>  <b>civil, nome)</b></p> <p><b>- genérica (permitem ao outro classificar o</b>  <b>individuo como membro de um grupo, de</b>  <b>uma categoria, de uma classe: género</b>  <b>atribuído)</b></p>	<p>Identidade predicativa do Eu (pertença  reivindicada) – exprime a identidade singular  do individuo tendo em conta a sua história  individual vivida</p>
<b>Identidade social “virtual” – atribuição da</b> <b>identidade pelas instituições e pelos</b> <b>agentes diretamente em interação com o</b> <b>individuo.</b>	Identidade social “real” – incorporação da identidade pelos próprios individuos. “a história que contam a si daquilo que são”
<b>Transação objetiva entre:</b>	<b>Transação subjetiva entre:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Identities atribuídas/propostas</b></li> <li>- <b>Identities assumidas/ incorporadas</b></li> </ul> <p><b>Acomodando a identidade para si à</b>  <b>identidade para o outro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A necessidade de salvaguardar as  identidades herdadas</li> <li>- E o desejo de construir para si novas  identidades no futuro (identidades visadas)</li> </ul> <p>NOTA: Esta transação constitui um segundo  mecanismo central do processo de  socialização concebido como produtor de  identidades sociais</p>
<b>Alternativa entre:</b>	<b>Alternativa entre:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cooperação-reconhecimento</b></li> <li>- <b>Conflitos-não reconhecimentos</b></li> </ul> <p><b>“Experiência relacional e social do</b>  <b>PODER”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>continuidades → reprodução</b></li> <li>- <b>rupturas → produção</b></li> </ul> <p><b>“Experiência das estratificações,</b>  <b>discriminações e desigualdades sociais”</b></p>
<b>Identificação com insituições julgadas</b> <b>estruturantes ou legítimas</b>	Identificação com categorias julgadas atractivas ou protectoras
<b>Identidade social marcada pela dualidade</b>	

Quadro 2 – Processo individual/processo relacional

Fonte: Baseado na obra de Claude Dubar, 1997 p.109

### 3.1.3. Da identidade social à identidade profissional

Primeiramente torna-se pertinente distinguir os conceitos de identidade pessoal e identidade social. Diversos autores já se debruçaram sobre este assunto. Exemplo disso são Berger e Lukmann (1993), citados por Fialho et al (2013: p.55), que “associam a construção da identidade pessoal ao processo de socialização primária e a construção da identidade social, ao processo de socialização secundária”.

O conceito de identidade abrange uma dimensão individual e uma dimensão coletiva que se referem respetivamente às representações que cada indivíduo tem de si e aos papéis que desempenham nos diferentes grupos a que vão pertencendo ao longo da vida.

Sabendo que em sociologia são estudados os sujeitos coletivos e as suas relações grupais e intergrupais, parafraseamos Gomes (2006) “Entendemos que a identidade social é construída pelos sujeitos sociais de uma perspetiva interacionista, na qual as expectativas que os membros do grupo têm sobre os papéis a serem desempenhados pelos sujeitos constituem os pilares de sustentação. Em outras palavras, a aceitação de determinada identidade social supõe que haja interação entre os sujeitos na sua construção e partilha, assegurando assim um compromisso do/com o grupo, definindo os sentimentos de pertença social que sustentam a existência do grupo”.

No conceito de identidade social integra-se frequentemente a noção de identidade profissional bem como outros tipos de identidade. De modo a sustentar esta ideia referimos Lopes (2001) citado por Forte (2005) que afirma que a identidade profissional se trata de uma “(...)particularidade que decorre do lugar das profissões e do trabalho no conjunto social e, mais especificamente, do lugar de uma certa profissão e de um certo trabalho na estrutura da identidade pessoal e no estilo de vida do ator”.

Importa nesta fase referir aquilo que Cardim e Miranda (2007: pp.77-78), debruçando-se na obra de Dubar, denominam de “interacionismo” que segundo os autores “releva essencialmente da noção de que o profissionalismo encerra a defesa dos interesses particulares dos grupos profissionais específicos, a construção, por cada pessoa e pelos grupos, de processos identitários que dependem da dinâmica entre os membros do grupo e o contexto envolvente. Esta identidade, ou a sua procura, conduz à utilização de discursos profissionais visando a obtenção de proteções legais a cujo estatuto protetor os grupo aspiram”.

A construção da identidade de um indivíduo é condicionada pelos diferentes grupos a que este está agregado nomeadamente “as lógicas decorrentes das particularidades da profissão” (Fialho et al, 2013: p.57). “As identidades profissionais têm inerentes as particularidades dos diferentes grupos profissionais, identificando-se a partir das representações dos sujeitos que

compõem os grupos, bem como das representações dos outros grupos sociais e profissionais”. Contudo e tendo em atenção os mesmos autores “A identidade profissional de um determinado grupo social não se constrói de forma igual para todos os elementos” (p.57), isto porque tal depende da forma como cada individuo encara a organização bem como da sua relação com a mesma.

São bastantes as condições que influenciam o processo de construção e reconstrução das identidades profissionais, tal como refere Fialho et al (2013: p.57) “condições socioeconómicas, culturais e profissionais em constante mutação e em estado de precariedade e instabilidade profissional”. Isto acontece porque as identidades não são estáticas, encontrando-se sempre em mutação, estando sujeitas a uma constante (re)construção. Tal facto é referido por Fialho et al (2013: p.54) quando refere que “o processo de construção de uma identidade não é estável nem linear. Trata-se de uma construção complexa e dinâmica”, e ainda que “A identidade é uma criação social e cultural instável e em permanente processo de construção” (p.57).

Contudo, autores como Day (2005) citado por Forte (2005), acreditam que a identidade profissional, além de estar intimamente ligada à identidade social, também o está à identidade pessoal, nomeadamente no que ao ensino diz respeito “a prova irrefutável de que as identidades profissional e pessoal se interrelacionam inevitavelmente reside no facto de que o ensino exige um investimento pessoal bastante significativo”.

Para Sainsaulieu (1997), citado por Fialho et al (2013: p.60), “a identidade de cada um é entendida como um processo cognitivo que proporciona diferenciação e originalidade ao autor organizacional, cujo reconhecimento facilita a interação dos indivíduos e propicia o desenvolvimento de um sentimento de confiança, reforçado pela partilha de significados e valores intergrupais”. Esta partilha “assume grande importância no contexto das relações sociais entre elementos de uma mesma organização” (p.60), pois não só permite como fomenta as relações sociais entre entidades e identidades diferentes. Tendo em conta o mesmo autor, o local de trabalho é um espaço de socialização importante para o indivíduo “após a escola e a família, modela comportamentos e atitudes, produzindo uma identidade social e profissional”.

De acordo com Cohen-Scali (2000) citado por Borges, a identidade profissional e a identidade social não se confundem apesar de muitas vezes serem apresentadas de forma bastante semelhante, uma vez que a identidade profissional é uma das identidades sociais do indivíduo, isto porque “a primeira reenvia para o domínio do emprego e das atividades económicas enquanto, a segunda diz respeito ao estatuto social” (p.177).

Assim, podemos afirmar referindo Cardim e Miranda (2007: p.78), citando Dubar (1997), que a construção das identidades profissionais e a relação deste conceito com o social, que implica como já foi referido a socialização, levou “(...) à noção de que as diferentes identidades

resultam de «uma dupla transação, por um lado entre o indivíduo e as instituições (nomeadamente a sua empresa) e, por outro, entre o indivíduo confrontado com uma mudança e o seu passado».

Posto isto, e tendo o conceito de identidade profissional, bem como todas as suas dimensões analisadas, prossegue o presente trabalho com a definição do conceito de identidade profissional do formador.

### **3.2. A identidade profissional do formador**

Tendo em atenção as definições apresentadas ao longo do presente trabalho relativamente aos conceitos de identidade e de identidade profissional, expõe-se agora o conceito de identidade profissional do formador.

Claude Dubar (1997: p.115) cita a definição de identidade profissional de Sainsaulieu (1985: p.9): “forma como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes, com outros grupos, a identidade no trabalho baseia-se em representações coletivas diferentes, que constroem atores no sistema social da empresa”.

Gohier et al (2001) citados por Oliveira (2004: p.83) abordaram o tema das identidades profissionais no caso específico do formador/professor, considerando que a sua identidade profissional é “um processo dinâmico e interativo de construção de uma representação de si enquanto professor”. Nessa representação, os autores incluem duas dimensões: a representação de si como pessoa e as representações dos professores e da profissão.

Como já foi referido na presente Tese a identidade profissional está intimamente ligada à identidade social, uma vez que faz parte desta, sendo uma das identidades sociais que o indivíduo adquire ao longo da vida. Esta questão é referida por Oliveira (2004: p.85) da seguinte forma “A questão identitária profissional, «como é que eu me vejo como professor?» deve ser encarada como uma particularização da questão identitária mais geral «quem sou eu?»”. Esta autointerpretação que o indivíduo faz de si próprio enquanto professor “expressa inevitavelmente as suas orientações, os seus gostos e os seus valores”. (Oliveira, 2004: p.85)

Kelchtermans (1998) citado por Oliveira (2004: p.86) refere que existem várias dimensões que devem ser analisadas quando nos referimos à identidade profissional do formador/professor:

- Auto-imagem - caracterização global da pessoa, autodescritiva e que é amiúde formulada em termos de princípios gerais que orientam a prática profissional

- Autoestima – intimamente relacionada com a anterior, pode ser definida como o resultado do equilíbrio entre a autoimagem descritiva e as normas profissionais implícitas que o professor usa
- Motivação em relação à profissão – os motivos que levaram o indivíduo a escolher a profissão e os que justificam a sua permanência na profissão ou o abandono
- Perceção de tarefa – o modo como os formadores/professores definem o seu trabalho e que é implicitamente normativo; não se trata somente de responder à questão o que é que um formador/professor deve fazer? Mas o que é que um formador/professor deve fazer para ser um bom formador/professor?
- Perspetiva de futuro: as suas expectativas relativamente ao desenvolvimento futuro da sua situação profissional e o modo como se sentem em relação a isso. (Kelchtermans, 1993, 1998. Por Oiveira, 2004: p.86).

A identidade profissional não pode ser compreendida à parte das dimensões sociais culturais e políticas em que se insere a atividade do professor. São vários os fatores que podem influenciar a identidade do professor, nomeadamente como refere Hargreaves (1996), citado por Oliveira (2004: p.88) os contextos onde o professor está inserido podem influenciar em grande medida a forma como o professor vê os seus pares, os seus alunos e até mesmo o seu trabalho e conseqüentemente a sua eficácia. Também as condições do próprio trabalho influenciam a identidade profissional do formador/professor, uma vez que afetam a sua satisfação profissional e o sentimento de integração no local de trabalho.

A maioria do conhecimento que o formador/professor tem da sua profissão provém da sua própria formação escolar, da sua experiência enquanto aluno e é nela que se apoia para construir a sua identidade profissional.

## II – PARTE PRÁTICA

### 1. Pressupostos da Investigação

#### 1.1. *Pertinência do tema a investigar*

Pretende-se com esta investigação descodificar como se constroem as identidades profissionais dos formadores que se encontram presentemente a exercer a atividade numa entidade formadora pública.

Deste modo, procurar-se-á compreender como se constrói a identidade profissional do formador identificando as suas expectativas, as configurações das atividades utilizadas e os seus impactos bem como os efeitos e consequências que essas atividades irão ter no seu desenvolvimento profissional. Sabendo que a identidade profissional é uma das identidades assumidas pelos sujeitos sociais importa perceber que são vários os fatores que influem na sua construção, nomeadamente socioeconómicos, culturais e profissionais.

Esta investigação procura compreender de que forma os formadores experienciam a evolução da “suposta” carreira de formador enquanto profissão/atividade, como esperam evoluir a nível profissional, como é que a atividade de formador vai de encontro às suas expectativas iniciais e necessidades enquanto profissionais, de que forma a atividade de formador tem efeito nas suas representações e práticas e por último como é que a atividade do formador pode contribuir para a alteração ou não da identidade profissional do formador. Ou seja, o trabalho em causa tem como finalidade investigar de que forma a atividade desenvolvida pelo formador pode influenciar as atividades dos formadores em geral, o desenvolvimento da profissão e consequentemente a construção da identidade profissional do formador dentro das políticas públicas de formação profissional. Nesta investigação, o foco está no formador e na forma como este constrói a sua identidade profissional.

Sabendo que a identidade profissional é um conceito em constante mudança devido ao facto de vivermos cada vez mais num mundo globalizado; devido também, aos avanços constantes das tecnologias, da ciência, das necessidades e alterações constantes do mercado de trabalho, pode dizer-se que o seu estudo nunca se encontra concluído. Assim, considera-se um tema de bastante interesse, desafiante e útil ao nível não só da sociologia mas também da formação profissional.

Tornam-se cada vez mais relevantes os estudos sobre a identidade profissional do formador, tendo em conta a insuficiência dos mesmos, no que ao formador especificamente diz respeito.

Existem diversas investigações relativas à identidade profissional do professor/docente (tais como os trabalhos de Gomes, 2008; Oliveira, 2004; Galindo, 2004 entre outros...). Contudo, o mesmo não acontece no que se refere ao formador. Daí a enorme pertinência científica do presente trabalho.

Na pesquisa para a realização desta investigação, deparei-me com esta realidade: existência de poucas pesquisas e trabalhos centrados no formador, ao contrário do que se verifica na profissão de “professor”. Assim, a presente tese constitui-se como um projeto original que poderá vir a despoletar novas investigações sobre o tema, contribuindo para o posicionamento do formador com uma identidade profissional.

A escolha do tema teve em consideração, não apenas preocupações pessoais, visto que esta foi uma área que me veio interessando ao longo do meu percurso académico, e ainda tendo em conta que o meu percurso profissional poderá passar por esta atividade, mas também a pertinência social do mesmo. São estudos centrados nas atividades e nas suas lacunas que vão servindo de alerta e vão contribuindo para a mudança. A presente investigação pretende, então, provocar a reflexão entre os formadores nos seus vários níveis.

## **1.2. Pergunta de partida**

Defenir a pergunta de partida de uma investigação não é fácil. No geral, explica-se como sendo um ponto de interesse ou uma preocupação previamente definida.

Sabendo que uma investigação é uma busca que envolve dúvidas, desvios e incertezas, ao investigar deve-se procurar o mais possível seguir um fio condutor bem definido, de modo a que todo o trabalho tenha uma estrutura coerente.

Assim, segundo Quivy e Campenhoudt (1998: p.6) “O investigador deve procurar enunciar o projeto de investigação na forma de uma pergunta de partida, através da qual tenta exprimir o mais exatamente possível o que procura saber, elucidar, compreender melhor”.

A presente investigação orientou-se no sentido de encontrar respostas para a seguinte pergunta de partida: De que modo, a prática da atividade de formador influi na construção da identidade profissional?

E ainda, procurar respostas para as duas perguntas secundárias que a primeira originou:

- 1) De que forma a atividade de formador contribui para o desenvolvimento profissional?

- 2) De que forma o desenvolvimento profissional tem contribuído para a construção das identidades de formador?

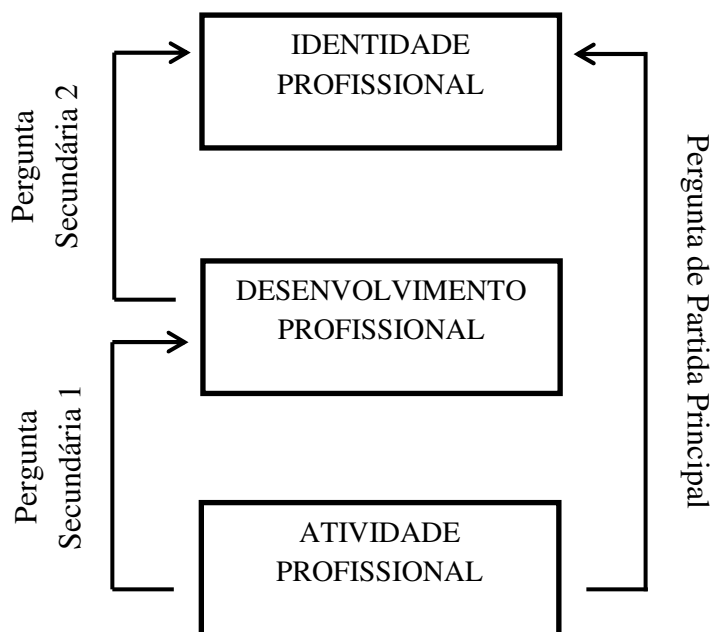


Figura 3 – Esquema da pergunta de partida

Fonte – Elaboração própria

O que se pretende com esta pergunta de partida é perceber como é que a atividade profissional dos formadores influencia/contribui para a construção das identidades profissionais dos formadores – **Pergunta de Partida Principal**. Contudo é igualmente importante, perceber de que forma se faz o caminho até lá chegar. Ou seja, torna-se interessante saber de que forma a atividade profissional contribui para o desenvolvimento profissional – **Pergunta de Partida Secundária 1** - e por sua vez de que forma este contribui para a construção de identidades profissionais – **Pergunta de Partida Secundária 2**.

### 1.3. Objetivos

Com estas perguntas procurar-se-á responder a um conjunto de objetivos:

Objetivos Gerais:

- a) Compreender os efeitos que a atividade de formador tem no desenvolvimento profissional dos formadores
- b) Compreender as consequências que a atividade de formador tem na construção da identidade profissional



Objetivos gerais estes que englobam os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever as expectativas que os formadores têm sobre a sua carreira;
- b) Conhecer as expectativas sobre o desenvolvimento profissional dos formadores;
- c) Identificar modelos na atividade de formador;
- d) Analisar de que modo a atividade de formador vai de encontro aos interesses, expectativas e necessidades dos formadores;
- e) Estudar os impactos que a atividade de formador tem nas práticas da atividade profissional

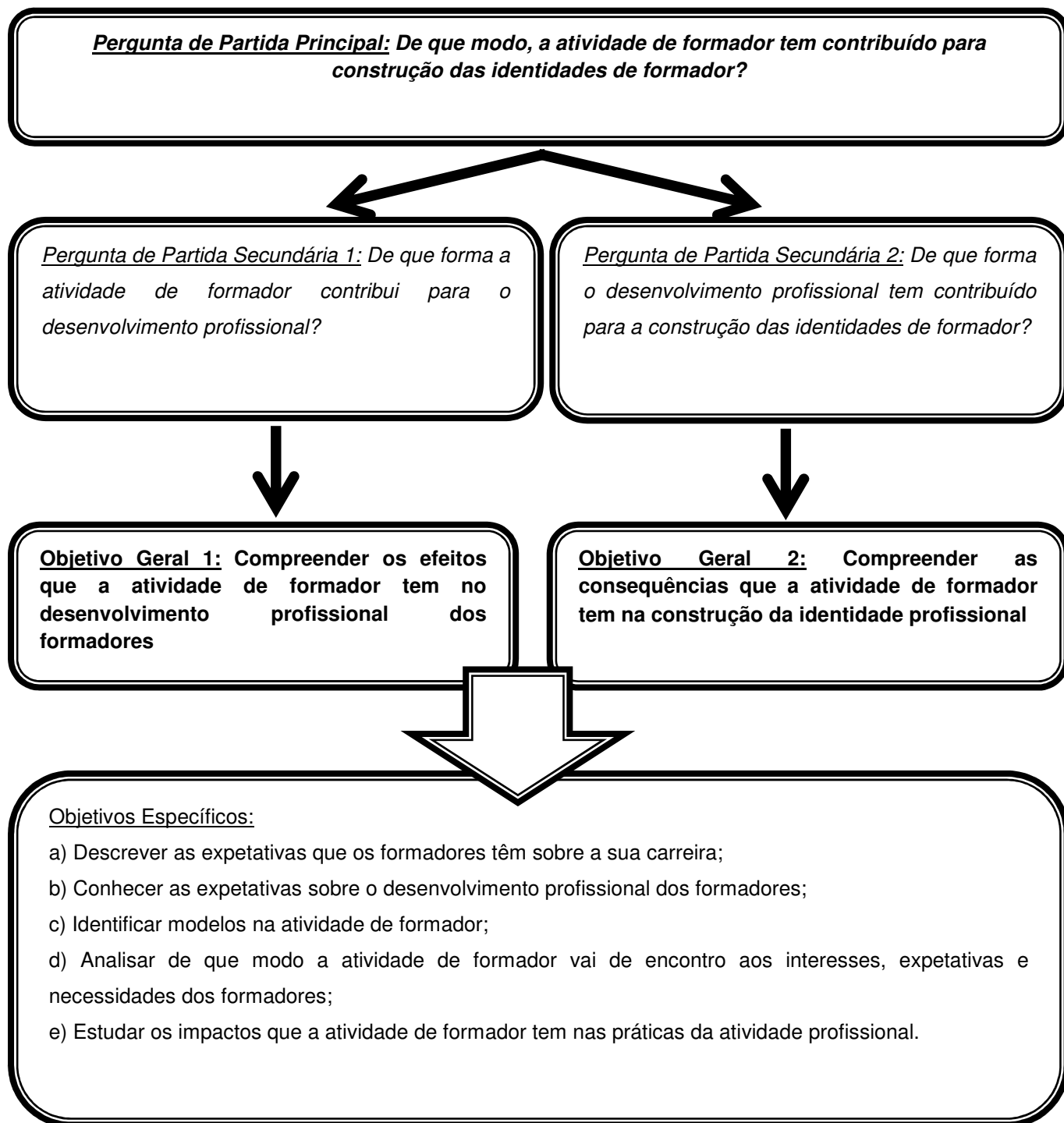


Figura 4 – Da pergunta de partida aos objetivos

Fonte – Elaboração própria

## 2. Estratégia Metodológica

### 2.1. *Natureza do estudo*

Antes de mais, torna-se pertinente distinguir estudos de natureza quantitativa dos de natureza qualitativa. Assim, importa referir que ambas são de natureza diferente. Contudo, isto não significa que sejam opostas/contraditórias. “A investigação quantitativa atua em níveis de realidade e tem como objetivo trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis. A investigação qualitativa, ao contrário, trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões” (Minayo e Sanches, 1993: p.239-248).

Richardson citado por Raupp e Beuren (2012: p.91) “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais” referindo ainda que podem “contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos” (p.91). Podemos então afirmar que, as pesquisas de natureza qualitativa têm por finalidade descrever a complexidade do problema a ser tratado.

A análise relativa a estudos de natureza qualitativa e de natureza quantitativa e da relação existente entre ambas há muito que vem sendo estudada, Richardson (1999) por exemplo citado na obra de Raupp e Beuren (2012: p.92) afirma que “a principal diferença entre uma abordagem qualitativa e quantitativa reside no facto de a abordagem qualitativa não empregar um instrumento estatístico como base do processo de análise do problema. Na abordagem qualitativa, não se pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogéneas”.

Desta forma importa definir os estudos de natureza quantitativa que segundo Raupp e Beuren (2012: p.92) se caracteriza “pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na recolha quanto no tratamento dos dados”. Já Freixo (2010: p.144) refere-se a este conceito como sendo “um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis” que tem como finalidade “contribuir para o desenvolvimento e validação dos conhecimentos; oferece também a possibilidade de generalizar os resultados, de prever e de controlar os acontecimentos” (Freixo, 2010: p.145).

Raupp e Beuren (2012: p.93) referindo-se a Richardson (1999) mostram a importância da abordagem quantitativa “ao ter a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar

distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências feitas. Assim, a abordagem quantitativa é frequentemente aplicada nos estudos descritivos, que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis e a relação de causalidade entre fenómenos”. Freixo (2010: p.144) referindo-se, também, à importância dos métodos quantitativos nas Ciências Humanas afirma que “todos constatamos que o número permite: a precisão; uma maior objetividade; a comparação e a reprodução; a generalização para situações semelhantes; a inferência”.

A presente dissertação será então, de natureza quantitativa na medida em que se procura trabalhar sobre questões muito concretas, tendo em conta a existência de atitudes, crenças significados, valores, motivações e aspirações numa tentativa de compreender da melhor forma possível a realidade humana vivida socialmente.

A classificação dos estudos é ainda realizada tendo em conta outros critérios como por exemplo os objetivos construídos pelo investigador, que podem ser classificados como exploratórios, descritivos e explicativos, cujos conceitos descreverei de seguida.

O estudos exploratórios segundo Gil (2008: p.41) “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses” podendo, tendo em atenção o mesmo autor dizer-se que “estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”.

Já os estudos descritivos “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenómeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2008: p.42).

E, por fim os estudos explicativos que, citando Gil (2008: p.42) “têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenómenos”.

Posto isto e tendo em conta os objetivos da presente dissertação optou-se por abordar a mesma de uma forma descritiva. Isto porque o que importa no presente estudo é compreender de que modo se procede à construção da identidade profissional do formador através da observação dos diversos fatores que para ela contribuem, bem como do seu registo, análise, classificação e interpretação.

Assim, e partindo do facto de que no caso da presente dissertação a pesquisa será de natureza descritiva, torna-se imprescindível abordar este conceito de uma forma mais aprofundada. As pesquisas referidas como sendo de natureza descritivas tal como já foi mencionado, pretendem descrever características de determinada população, fenómeno e até o estabelecimento de relações entre variáveis. Contudo algumas pesquisas descritivas não só identificam relações entre variáveis como também determinam a natureza das mesmas. Raupp e Beuren (2012: p.81) citando Gil (1999), afirmam que “As pesquisas descritivas são realizadas por norma por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” acrescentando que “a pesquisa descritiva configura-se num estudo intermediário entre a pesquisa exploratória e a

explicativa, ou seja não é tão preliminar como a primeira nem tão aprofundada como a segunda”. A pesquisa descritiva centra-se, então, na observação dos factos, e no seu registo, análise, classificação e interpretação.

Segundo Santos (1999), a pesquisa descritiva é um levantamento das características conhecidas que são componentes do facto, do problema ou do fenómeno em estudo. Andrade (1997) aponta que nesse tipo de pesquisa, os dados são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados sem a interferência do pesquisador sobre eles, ou seja, sem a sua manipulação. O estudo descritivo procura abranger aspetos gerais e amplos de um contexto social. Para Santos e Parra Filho (1998), o estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenómenos, sua ordenação e classificação.

## **2.2. *Delimitação do campo empírico***

### **2.2.1. Universo em estudo**

Qualquer investigação pressupõe uma fase de recolha de dados e posteriormente uma fase de tratamento dos mesmos. A recolha de dados implica sempre a existência de um universo/ uma população a ser estudado/a – conjunto de elementos abrangidos por uma mesma definição e que apresentam uma ou mais características comuns, características essas que, na maioria dos casos os diferencia de outros conjuntos de elementos –, que engloba a totalidade de casos da investigação. No entanto, muitas vezes, acontece que o investigador não dispõe de todos os recursos necessários para analisar a totalidade dos casos. De modo a solucionar esta impossibilidade, o investigador toma em consideração apenas uma parte desse mesmo universo. Esta parte designa-se por amostra.

Contudo, a presente investigação trabalhou o universo no seu todo. Assim, foram abrangidos os 109 formadores em exercício de atividade profissional num serviço público de formação de Évora, considerados no dia 2 de fevereiro de 2015. Dos 109 contactados via correio eletrónico para preenchimento do questionário online. Obtiveram-se 60 respostas, o que corresponde a uma taxa de respostas de 55%.

### **2.3. Modelo de Análise**

De acordo com Quivy e Campenhoudt (1998: p.15) “O trabalho exploratório traz perspectivas e ideias que devem ser traduzidas numa linguagem e formas que permitam o trabalho sistemático de análise e recolha de dados de observação ou experimentação. A fase de construção do modelo de análise constitui a charneira entre a problemática fixada e o trabalho de elucidação sobre um campo de análise restrito e preciso”.

O Modelo de Análise da presente Tese foi elaborado tendo em conta a temática principal da mesma – Identidade Profissional do Formador -, na qual importa ter em conta os três conceitos-chave: Identidade do Formador; Desenvolvimento Profissional; Atividade do Formador.

No que se refere ao conceito de identidade do formador importou criar três dimensões: Condições económicas, para que, através do valor recebido mensalmente pelos formadores, bem como do dinheiro gasto em deslocações e logística se perceba qual o rendimento efetivo do formador. Condições profissionais, de maneira a compreender o sentimento de integração dos formandos, bem como a satisfação dos mesmos quer com o espaço que os rodeia no trabalho quer com o trabalho em si, através dos quais será possível perceber, o nível de eficácia e de eficiência dos formadores; Condições sociais, de forma a ser possível perceber se os formadores inquiridos são confrontados com diferentes contextos e conseqüentemente de que forma se adaptam a eles.

Relativamente ao conceito de Desenvolvimento Profissional foram criadas três dimensões: Tecnológica de forma a compreender se são utilizados e atualizados os vários instrumentos auxiliares no ensino-aprendizagem e qual a importância dos mesmos para os formadores nas várias etapas da formação; Pedagógico de forma a compreender quais os métodos e técnicas utilizados pelos formadores e qual a importância da adaptação da aprendizagem na formação profissional; Científico de forma a compreender qual a importância dada pelos formadores à atualização contínua dos conhecimentos na área que cada um leciona. As dimensões apresentadas referentes ao conceito de Desenvolvimento Profissional foram criadas de forma a compreender qual a importância dada pelos formadores à Atualização através de Formação contínua.

Por último é referido o conceito de Atividade do Formador para o qual foram criadas duas dimensões: Expetativas do Formador e Representação Social com o intuito de compreender por um lado quais a expetativas do formador relativamente não só à carreira de formador no geral mas também ao desenvolvimento profissional de cada um dos formadores, e por outro qual a ideia que os formadores têm da atividade profissional de formador. Isto para que seja possível identificar quais as suas perspectivas de futuro.

## **2.4. Instrumentos de recolha de dados**

Primeiramente e tendo em conta que esta tese recorrerá ao inquérito como forma de recolha de dados, importa definir o conceito de inquérito e clarificar que não se refere apenas ao questionário. Segundo Carmo e Ferreira (1998: p.123), o inquérito em ciências sociais designa os “processos de recolha sistematizada, no terreno, de dados suscetíveis de poder ser comparados”. Tendo em conta os mesmos autores em relação à “perspetiva quantitativa” é referido que “um inquérito não é a possibilidade de quantificar a informação obtida mas a recolha sistemática de dados para responder a um determinado problema”. Importa, então, nesta fase referir que o questionário é, segundo a obra de Freixo (2010: p. 197) “o instrumento mais usado para a recolha de informação, constituindo um dos instrumentos de colheita de dados que necessita das respostas escritas por parte dos sujeitos, sendo constituído por um conjunto de enunciados ou de questões que permitem avaliar as atitudes, e opiniões dos sujeitos ou colher qualquer outra informação junto desses mesmos sujeitos”.

Na presente dissertação foi utilizado o método quantitativo, sendo que foram analisadas relações entre variáveis cuja informação recolhida foi trabalhada através de ferramentas de análise estatística da informação (SPSS). Segundo Richardson (1999), o método quantitativo é amplamente utilizado na condução da pesquisa. O método quantitativo, representa a intenção de garantir a precisão dos resultados, e evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente uma margem de segurança quanto às conclusões.

Os dados da investigação foram recolhidos através de inquéritos por questionário, que para além de ser um instrumento que permite obter um grande número de dados num curto espaço de tempo, possibilita a recolha de informações específicas relevantes. O questionário supracitado foi construído à medida uma vez que não existia nenhum que se adequasse ao estudo desta investigação. O questionário em questão foi aplicado online, tendo-se optado por este sistema por ser mais prático, mais rápido, de mais fácil acesso aos inquiridos e mais económico.

Nos referidos questionários foi garantido o anonimato e a confidencialidade dos inquiridos. Os elementos de recolha de dados referidos foram devidamente validados, através de um pré-teste aplicado a especialistas, quer em termos da semântica, quer em termos do seu conteúdo, antes de serem distribuídos, de modo a que o questionário não contenha lacunas nem erros que poderão comprometer a investigação e os seus resultados. O pré-teste tem como finalidade determinar a clareza e a eficiência do questionário no que diz respeito quer à formulação, tipo e ordenação das perguntas quer à sua dimensão.

Assim, após a redação de uma primeira versão do questionário – já sujeita a correções e alterações significativas propostas pelo Orientador desta Tese –, com o objetivo de lhe serem

introduzidas melhorias quer ao nível semântico, quer ao nível do conteúdo, esta foi submetida à apreciação por parte de vários especialistas: dois Docentes da Universidade de Évora, que me lecionaram disciplinas ao longo do meu percurso académico, um professor que era Presidente do Conselho Geral Provisório do Agrupamento de Escolas nº 2 de Évora e é Coordenador do Projeto AVES, e um Professor com experiência na atividade de Formador da área da Informática. Estas apreciações levaram a que o questionário sofresse algumas alterações importantes. As oportunas apreciações críticas, comentários e correções permitiram reformular o teor e conteúdo de algumas questões que foram essenciais para chegar à versão final.

Os questionários foram realizados utilizando a escala de Likert que é uma escala psicométrica utilizada em pesquisa quantitativa, já que pretende registrar o nível de concordância ou discordância com uma declaração dada. Esta estabelece um ponto máximo e um ponto mínimo de resposta, nos quais os diferentes níveis são considerados de igual amplitude, sendo que estatisticamente são consideradas variáveis de intervalo/escalares e são de origem ordinal – são criadas categorias que não podem ser hierarquizadas, às quais são atribuídos números tornando-as únicas. Foram elaboradas afirmações com as quais o indivíduo concorda ou discorda. Assim, serão utilizados 5 níveis:

1. Discordo totalmente
2. Discordo
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo
5. Concordo totalmente

Desta forma o questionário foi constituído numa primeira fase por questões referentes a dados sociodemográficos e numa segunda parte, para além das questões de escala já referidas, por questões de resposta fechada de modo a recolher de forma mais precisa os dados pretendidos. Foram inseridas também, questões de resposta aberta, de modo a obter algumas informações pertinentes. O questionário foi dividido em 17 perguntas sendo que a primeira parte será composta por 10 questões. A segunda parte do questionário foi constituída por quatro partes, com um total de 62 afirmações:

1. Condições Profissionais
2. Condições Sociais
3. Desenvolvimento Profissional do Formador
4. Atividade do Formador

A primeira parte constituída por 13 afirmações, a segunda por 9 afirmações, a terceira por 23 afirmações e por último a quarta por 17 afirmações.



Para a análise do questionário foi necessária a criação de categorias tendo em conta um conjunto de variáveis que serão respondidos com os indicadores presentes na escala de Likert.

Importa dizer que o questionário deverá ser constituído por um conjunto de questões devidamente ordenadas, estandardizadas e com umnexo lógico, relacionadas com o tema central. Estas têm como finalidade obter informações necessárias à investigação. Acresce que foram inseridas algumas questões de controlo/desvio, com o objetivo de verificar a fiabilidade das respostas ao questionário.

### 3. Análise e Tratamento de dados

É objetivo deste trabalho, neste capítulo, apresentar, descrever, interpretar e compreender os resultados obtidos tentando, sempre que possível, estabelecer relação com o estudo teórico.

#### 3.1. *Consistência interna do questionário*

Antes de dar início à análise e tratamento dos dados propriamente dita, pareceu pertinente avaliar a confiabilidade do questionário e das respostas dadas ao mesmo. Para tal procedeu-se à realização do teste de consistência interna através do coeficiente Alfa de Cronbach.

O Coeficiente Alfa de Cronbach estima a confiabilidade de um questionário presente numa investigação, medindo a correlação entre as respostas dadas pelos inquiridos, apresentando uma correlação média entre as perguntas.

Valor de alfa	Confiabilidade
Maior do que 0,9	Excelente
0,8 – 0,9	Bom
0,7 – 0,8	Aceitável
0,6 – 0,7	Questionável
0,5 – 0,6	Pobre
Menor do que 0,5	Inaceitável

**Tabela 1 – Valores de confiabilidade do Alfa (Cronbach)**

**Fonte:** Aplicação de Testes Adaptativos Computadorizados em Modelos de Desdobramento Graduado Generalizados - Augusto Sousa da Silva Filho, Marcos Antonio da Cunha Santos, Rodrigo Tomas Nogueira Cardoso

Foi através da tabela anteriormente apresentada (Valores de confiabilidade do Alfa (Cronbach)) que nos guiámos para procedermos à análise da confiabilidade do questionário. A interpretação do coeficiente Alfa de Cronbach varia entre zero e 1 e a confiabilidade é tanto maior quanto mais perto de 1 estiver o valor da estatística.

O valor de Alfa de Cronbach aumenta à medida que aumentam as inter-correlações entre as perguntas.

Na tabela seguinte foram analisadas todas as perguntas do questionário. É possível verificar que o valor de Alfa de Cronbach é 0,821, ou seja, mais próximo de 1. Por essa razão, tendo em conta a Tabela 1 da presente investigação, o questionário é considerado “Bom” no que se refere à sua confiabilidade.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,821	0,863	64

**Tabela 2 – Teste de consistência interna (coeficiente alfa de Cronbach)**

Fonte: Inquérito por questionário

Contudo, importa perceber que o valor de alfa pode ser afetado não só pela correlação entre as respostas obtidas no questionário, mas também pelo número de questões que o constituem e por redundância. Isto significa que o valor de Alfa aumenta com questionários muito longos, sem que isso signifique que aumente também a sua confiabilidade. Valores muito altos de alfa podem, ainda significar que existem questões iguais, verbalizadas de forma diferente, isto é, redundância.

Tendo isto em atenção, e de forma a compreender se o valor analisado através da tabela anterior está correto, procedeu-se à análise de variáveis específicas consideradas, aquando da realização do questionário, como questões de despiste/controlo. Desta forma, e realizando os seguintes testes (Tabela 3 e Tabela 4), conseguimos confirmar ou não, o grau de confiabilidade do questionário obtido na análise anterior.

No caso da tabela que se segue, analisaram-se três questões de controlo de modo a compreender se os respondentes são coerentes nas suas respostas e se os resultados obtidos são confiáveis. Assim, as questões aqui analisadas são: **14.2. Os formadores devem atualizar os seus conhecimentos sobre os métodos e as técnicas de ensino de forma a adaptar-se aos diversos ritmos de aprendizagem;** **14.3 .É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação);** **14.4. É necessária por parte do formador uma constante adaptação dos métodos e técnicas de ensino.** Podemos então, verificar que neste caso o valor do coeficiente de Alfa de Cronbach é de 0,757, ou seja, segundo a Tabela 1, significa que no que respeita a estas questões, o resultado é “Aceitável”.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,757	0,809	3

**Tabela 3 – Análise de consistência interna do questionário através das questões 14.2, 14.3 e 14.4 do mesmo.**

Fonte: Inquérito por questionário

Da mesma forma que foi realizada a análise anterior utilizaram-se, para a análise da tabela que se segue, as seguintes questões de desvio/controlo: **13.1. Ao longo da minha carreira de**

**formador/a senti necessidade de me aperfeiçoar ao nível tecnológico; 14.1. Atualizar conhecimentos é muito importante; 14.2. Os formadores devem atualizar os seus conhecimentos sobre os métodos e as técnicas de ensino de forma a adaptar-se aos diversos ritmos de aprendizagem; 15.1. Ao longo da minha carreira de formador/a senti necessidade de me aperfeiçoar ao nível científico.** Verifica-se então que, o valor do coeficiente de Alfa de Cronbach é de 0,826, e portanto segundo a Tabela 1 a confiabilidade das questões utilizadas apresenta como resultado “Bom”.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,826	0,846	4

**Tabela 4** – Análise de consistência interna do questionário através das questões 13.1, 14.1, 14.2 e 15.1 do mesmo.

**Fonte:** Inquérito por questionário

Através da análise das tabelas anteriormente apresentadas pode concluir que o questionário, ou as respostas ao mesmo, e portanto os dados obtidos através deste, são confiáveis.

### **3.2. Perfil dos inquiridos**

Procedeu-se, nesta fase do trabalho, à caracterização simples do universo dos respondentes, com base na parte sociodemográfica, formada por 10 variáveis (idade, sexo, local/locais onde desenvolve a atividade de formador, anos de serviço, habilitações literárias, outras atividade para além da de formador, como obteve o CAP/CCP, retribuição média mensal, despesa média mensal em deslocações para o local de trabalho e despesa média mensal em material para a atividade de formador) que permitiram identificar os respondentes atendendo a determinadas variáveis que se afiguram como importantes para a realização desta investigação.

Para esta análise procedeu-se ainda, a alguns cruzamentos.

Na presente Tese, foram inquiridos 109 indivíduos formadores num serviço público de formação numa entidade privada, considerados como referido anteriormente, no dia 2 de fevereiro de 2015, sendo que se pretendia trabalhar o universo dos formadores em exercício de atividade profissional no referido serviço público de formação. Contudo, recebeu-se um total de 60 respostas e, será com estas que os dados serão trabalhados e os resultados obtidos.

De forma a definir o perfil dos respondentes foi usada a análise descritiva das variáveis que constituíam a I parte do questionário (Caracterização Sociodemográfica) que se apresenta de seguida.

Como pode ler-se na tabela seguinte, relativamente à idade verifica-se que 63,3% dos respondentes se encontram no intervalo 34 – 49, aproximadamente 22% se encontra no intervalo 18 – 33. Consta-se que, nenhum dos formadores inquiridos se encontra na faixa etária 66 anos ou mais.

<b>Idade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>18 - 33</b>	13	21,7	21,7
<b>34 - 49</b>	38	63,3	85,0
<b>50 - 65</b>	9	15,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	21,7

**Tabela 5 – Distribuição dos inquiridos por idade**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Na tabela seguinte percebe-se que aproximadamente 73% dos inquiridos são do sexo feminino enquanto apenas aproximadamente 27% são do sexo masculino. Trata-se de uma atividade desenvolvida predominantemente pelo género feminino. Assim é, neste estudo e pela nossa perceção da realidade.

<b>Sexo</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Feminino</b>	43	72,9	72,9
<b>Masculino</b>	16	27,1	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

**Tabela 6 – Distribuição dos inquiridos por sexo**

**Fonte:** Inquérito por questionário

A tabela seguinte mostra-nos que a maior parte dos inquiridos (aproximadamente 77%) exercem a sua atividade de formador em Évora. Contudo foram obtidas diversas respostas tais como: Reguengos, Estremoz, Borba e Bencatel. Os formadores são obrigados a deslocar-se para os locais onde a formação decorre, a expensas próprias, pagam também o material de que necessitam. Tendo em conta que algumas formações compensam pouco a nível financeiro, pode afirmar-se que, principalmente, os formadores em início de carreira, trabalham sobretudo para se manter na profissão dada a precaridade do emprego em Portugal e para enriquecer o seu currículo pessoal e profissional.

<b>Local/Locais onde desenvolve a atividade de formador</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
Évora	52	86,7	86,7
Borba e Estremoz	4	6,7	93,3
Reguengos	2	3,3	96,7
Alentejo	1	1,7	98,3
Bencatel	1	1,7	100,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	

**Tabela 7 – Distribuição dos inquiridos por local/locais onde desenvolve a atividade de formador**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Tendo em atenção a tabela seguinte, percebe-se que a maioria dos respondentes, cerca de 57%, desempenha a atividade de formador há pelo menos um ano e não mais de dez anos. Contudo, também com uma percentagem significativa de cerca de 32% dos formadores questionados desempenham a atividade de formador no intervalo de tempo considerado 11 – 20. Desta tabela conclui-se que são os professores com menos tempo de experiência profissional que constituem a maioria dos formadores inquiridos, o que demonstra que provavelmente, a cada vez maior precaridade de emprego leva a que os indivíduos sejam levados a experimentar a atividade profissional de formador. Isto pode ainda, significar que os formadores com menos experiência na formação são os mais empenhados. Esta afirmação baseia-se no estudo desenvolvido ao longo desta investigação, na qual se conclui que os formadores se esforçam para que esta seja uma carreira de sucesso.

<b>Há quantos anos desempenha a atividade de formador?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>1 - 10</b>	34	56,7	56,7
<b>11 - 20</b>	19	31,7	88,3
<b>21 - 30</b>	7	11,7	100,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	

**Tabela 8 – Distribuição dos inquiridos anos de atividade**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Como se pode verificar na tabela que se segue, relativamente às habilitações literárias 60% dos inquiridos são portadores de uma Licenciatura. Apenas 9 formadores detêm Ensino Secundário e Pós-Graduação, e 6 o grau de Mestre. Isto permite concluir que os formadores têm qualificação suficiente para desempenhar a atividade de formador. Acabam a sua Licenciatura e como têm acesso ao CAP que lhes permite lecionar formações, recorrem a esta como um escape. Parece provável que com esta habilitação os indivíduos recorrem à atividade de formador como forma de fugir ao desemprego que é cada vez mais evidente neste nível de habilitações.

Habilitações Literárias	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
<b>Ensino Secundário</b>	9	15,0	15,0
<b>Licenciatura</b>	36	60,0	75,0
<b>Mestrado</b>	6	10,0	85,0
<b>Pós-Graduação</b>	9	15,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 9 – Distribuição dos inquiridos por habilitações literárias

Fonte: Inquérito por questionário

Na tabela seguinte pode ler-se que, perto de 70% dos formadores inquiridos afirmam não ter mais nenhuma atividade profissional para além da de Formador, enquanto cerca de 30% respondeu ter outra atividade profissional. Tal como já foi analisado são maioritariamente os indivíduos com Licenciatura que optam pela atividade de formador, visto que os empregos escasseiam devido à crise atual.

Tem outra atividade profissional para além da de Formador?	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
<b>Não</b>	40	67,8	67,8
<b>Sim</b>	19	32,2	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

Tabela 10 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta se tem outra atividade profissional

Fonte: Inquérito por questionário

Como pode ler-se na tabela que se segue, e tendo em conta a análise anterior, importa referir que dos 32,2% dos inquiridos que referiu ter outra atividade profissional para além da de formador 31,6% afirma ser também Professor, uma vez que é a carreira mais similar à formação. Contudo, outras profissões para além da de professor foram mencionadas nas respostas dos inquiridos, tais como cozinheiro, técnico oficial de contas, técnica em associação de produtos de carnes, responsável técnico, psicóloga, operador de informática, enfermeira, empresária, dietista, designer, empresário de hotelaria, agricultor, consultor agroambiental.

Se sim qual?	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Professor	6	31,6	31,6
Cozinheiro	2	10,5	42,1
Agricultor	1	5,3	47,4
Consultoria agro-ambiental	1	5,3	52,6
Designer	1	5,3	57,9
Dietista	1	5,3	63,2
Empresária	1	5,3	68,4
Enfermeira	1	5,3	73,7
Operador de Informática	1	5,3	78,9
Psicóloga	1	5,3	84,2
Responsável Técnico	1	5,3	89,5
Técnica em associação de produtores de carnes	1	5,3	94,7
Técnico Oficial de Contas	1	5,3	100,0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	

Tabela 11 – Distribuição dos inquiridos por atividade profissional para além da de formador

Fonte: Inquérito por questionário

Na tabela seguinte pode perceber-se que, cerca de 60% dos respondentes obtiveram o CAP/CCP através de Formação Inicial da Formadores, sendo que também importa dizer que 31% respondeu ter obtido o CAP/CCP através de Curso Superior.

Como obteve o CAP/CCP?	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Curso Superior	18	31,0	31,0
Formação Inicial de Formadores	34	58,6	89,7
Outro	1	1,7	91,4
Via experiência	5	8,6	100,0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	

Tabela 12 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta a forma de obtenção do CAP/CCP

Fonte: Inquérito por questionário

A análise da tabela seguinte mostra-nos que, segundo as respostas dadas pelos inquiridos pode perceber-se que a maioria se situa nos intervalos “Entre 501€ e 750€” e “Entre 1001€ e



1500€”, ambos com cerca de 27% de respostas. Considera-se, ainda, importante referir que 20% dos inquiridos respondeu “Entre 250€ e 500€”. Assim sendo, percebe-se que se encontram, entre as três respostas apresentadas, metade dos inquiridos. Esta carreira parece ser pouco compensadora financeiramente, daí que, como se viu anteriormente, o formador tenha que recorrer a outra atividade profissional. Deste modo, pode concluir-se que na atividade profissional de formador se “ganha mal”, ou seja, não é o suficiente para depois dos gastos associados à formação restar dinheiro que chegue para pagar as despesas do quotidiano sem necessitar de ter outra atividade profissional para além da de formador.

<b>Enquanto formador, qual a sua retribuição média mensal?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Entre 1001€ e 1500€</b>	16	26,7	26,7
<b>Entre 250€ e 500€</b>	12	20,0	46,7
<b>Entre 501€ e 750€</b>	16	26,7	73,3
<b>Entre 751€ e 1000€</b>	10	16,7	90,0
<b>Mais de 1500€</b>	4	6,7	96,7
<b>Menos de 250€</b>	2	3,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 13 – Distribuição dos inquiridos por retribuição média mensal

Fonte: Inquérito por questionário

Como pode ler-se na tabela seguinte, mais de metade dos inquiridos (cerca de 63%) referem gastar por mês mais de 60€ em deslocações para o local onde desenvolvem a formação. A maioria, pelo que se percebe, despende uma verba mensal bastante elevada em deslocações para o local de trabalho. Tendo em conta que auferem mensalmente uma quantia insuficiente para fazer face às despesas que enfrentam, alguns deles com família, a verba na deslocação é um extra bastante pesado.

<b>Enquanto dá formação quanto gasta em média por mês em deslocações para o local de trabalho?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Entre 16€ e 45€</b>	10	16,9	16,9
<b>Entre 46€ e 60€</b>	4	6,8	23,7
<b>Entre 5€ e 15€</b>	8	13,6	37,3
<b>Mais de 60€</b>	37	62,7	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

Tabela 14 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta quanto gasta por mês em deslocações para o local de trabalho

Fonte: Inquérito por questionário

Segundo a tabela seguinte, cerca de 56% dos respondentes gastam por mês “Entre 16€ e 45€” em material para a formação. Se for tida em conta a tabela anterior na qual se verifica que também existe despesa na deslocação para o local onde desempenha a atividade de formador, as despesas verificadas nesta tabela tornam-se elevadas face à verba que auferem mensalmente.

<b>Durante a atividade de formador quanto despende por mês em material para a formação?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Entre 16€ e 45€</b>	33	55,9	55,9
<b>Entre 46€ e 60€</b>	4	6,8	62,7
<b>Entre 5€ e 15€</b>	13	22,0	84,7
<b>Mais de 60€</b>	9	15,3	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

Tabela 15 – Distribuição dos inquiridos tendo em conta quanto gasta em material para a formação

Fonte: Inquérito por questionário

### **3.3. *Expetativas que os formadores têm sobre a sua carreira***

A presente análise teve como fim compreender quais as expetativas dos formadores relativamente à carreira mais pertinentes.

Posteriormente foi realizada uma pirâmide de expetativas de forma a perceber qual a importância dada pelos formadores inquiridos às expetativas apresentadas.

No caso da tabela seguinte, a resposta “Não Discordo nem Concordo” ganha relativamente a todas as outras com aproximadamente 28% das respostas dos inquiridos. Contudo, as respostas “Concordo” e “Concordo Totalmente” representam, juntas, a maioria das respostas (aproximadamente 37%), sendo que os valores apresentados são cerca de 27% e 10% respetivamente. Desta forma, referimos que a maioria dos inquiridos é da opinião que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro. No entanto, a percentagem que se obtém através das respostas “Discordo Totalmente” e “Discordo” também se afigura como importante – 25% - o que indica que uma percentagem significativa dos inquiridos considera que a carreira de formador não é uma carreira com perspetivas de futuro.

<b>Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	9	15,0	15,0
<b>Discordo</b>	12	20,0	35,0
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	17	28,3	63,3
<b>Concordo</b>	16	26,7	90,0
<b>Concordo Totalmente</b>	6	10,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 16 – Expetativa: Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro

Fonte: Inquérito por questionário

Na tabela seguinte pode ler-se que a maioria das respostas (75%) incidiu na opção “Concordo Totalmente” (aproximadamente 38%), e na opção “Concordo” - cerca de 37% de respostas. Isto quer dizer que mais de metade dos formadores inquiridos considera que o aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro.

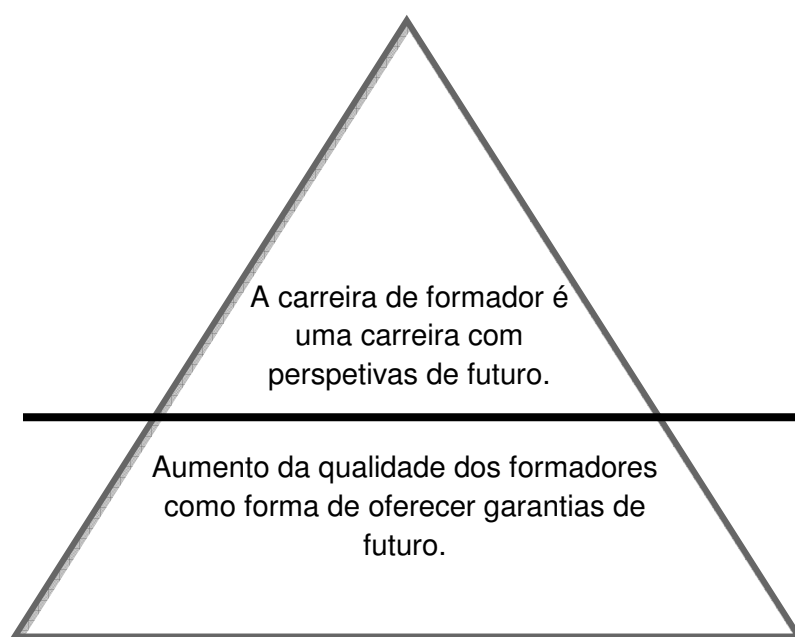
<b>O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo</b>	4	6,7	6,7
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	11	18,3	25,0
<b>Concordo</b>	22	36,7	61,7
<b>Concordo Totalmente</b>	23	38,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 17 – Expetativa: O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro

Fonte: Inquérito por questionário

Uma vez analisados os dados anteriores, e tendo em consideração as opções dos formadores relativamente às afirmações apresentadas considerou-se pertinente compreender de que forma ficariam organizadas hierarquicamente as expetativas dos formadores. Para tal, foi criada uma pirâmide de expetativas, através da soma das maiorias dos dados analisados anteriormente. Ou seja na figura seguinte, serão apresentadas as somas das respostas mais dadas (Concordo Totalmente + Concordo / Discordo Totalmente + Discordo).

Importa referir antes de mais que, os resultados obtidos na pirâmide de expetativas se devem à dispersão pelas hipóteses de resposta, uma vez que quase todas as opções obtiveram uma percentagem significativa de respostas. No entanto, fica clara qual a opinião geral desta classe profissional que é o que interessa para a presente investigação como a seguir se analisa.



**Figura 5 – Pirâmide de Expetativas dos formadores relativamente à carreira**

Fonte: Elaboração própria

Assim, pode concluir-se que, tendo em conta os resultados obtidos relativos às expetativas sobre a carreira, os formadores inquiridos dão maior importância àquela que se refere ao aumento da qualidade dos formadores, através de formações, como forma de oferecer garantias de futuro sendo que apresenta uma percentagem de respostas concordantes de 75%. Por outro lado, é apresentada no topo da presente pirâmide de expetativas a variável "A carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro" o que demonstra que os formadores inquiridos dão menor importância ao facto de considerarem que esta é uma carreira com perspectivas de futuro. Esta afirmação baseia-se na análise realizada anteriormente cuja percentagem de respostas concordantes é de 37%, claramente inferior à já

analisada que era de 75%. Por esta razão na base da pirâmide colocou-se a variável considerada preferencialmente pelos respondentes.

### **3.4. Expetativas sobre o desenvolvimento profissional dos formadores**

Com a análise que se segue pretendeu-se compreender quais as expetativas dos formadores relativamente ao seu desenvolvimento profissional. Também após esta análise foi realizada uma pirâmide de expetativas com o intuito de perceber qual o grau de importância dado pelos formadores inquiridos às expetativas apresentadas.

Como pode ler-se na tabela seguinte mais de metade dos inquiridos, aproximadamente 68%, considera que é importante que haja, sempre que possível, formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional. A formação contínua permite atualizações constantes a nível científico, tecnológico e pedagógico contribuindo fortemente para o melhor desempenho na sua atividade como formador enriquecendo, gradualmente, a construção da identidade do formador que deve estar em constante evolução.

<b>É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo</b>	1	1,7	1,7
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	4	6,7	8,3
<b>Concordo</b>	14	23,3	31,7
<b>Concordo Totalmente</b>	41	68,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 18 – Expetativa: É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional

Fonte: Inquérito por questionário

A tabela seguinte mostra que mais de metade dos formadores inquiridos (cerca de 53%) respondeu “Concordo Totalmente” com a afirmação “Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional”.

<b>Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	1	1,7	1,7
<b>Discordo</b>	4	6,8	8,5
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	8	13,6	22,0
<b>Concordo</b>	15	25,4	47,5
<b>Concordo Totalmente</b>	31	52,5	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

**Tabela 19 – Expetativa: Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Após a análise realizada, e tal como no ponto anterior da presente tese, tornou-se pertinente perceber de seguida, de que forma ficariam organizadas hierarquicamente as expetativas dos formadores, tendo em conta as opções dos mesmos relativamente às afirmações apresentadas. Para tal, foi criada uma pirâmide de expetativas, através da soma das maiorias dos dados analisados anteriormente. Ou seja na figura seguinte, serão apresentadas as somas das respostas mais dadas (Concordo Totalmente + Concordo / Discordo Totalmente + Discordo).

Importa referir antes de mais que, os resultados obtidos na pirâmide de expetativas se devem à dispersão pelas hipóteses de resposta, uma vez que quase todas as opções obtiveram uma percentagem significativa de respostas. No entanto, fica clara qual a opinião geral desta classe profissional que é o que interessa para a presente investigação como a seguir se analisa.



**Figura 6 – Pirâmide de Expetativas dos formadores relativamente ao desenvolvimento profissional**

Fonte: Elaboração própria

Posto isto, percebe-se que relativamente às expetativas dos formadores no que se refere ao seu desenvolvimento profissional, estes consideram como mais relevante a importância das formações para a evolução dos formadores na sua atividade profissional. Sendo que consideram menos importante a opinião de que as formações enriquecem o currículo pessoal e profissional permitindo ao formador ser melhor profissional. Contudo percebe-se que em ambas as variáveis a temática é aproximada.

### **3.5. Modelos na atividade de formador**

Neste objetivo são estudadas as estratégias tomadas pelos formadores ao longo da carreira para o melhor desempenho da sua atividade profissional.

Deste modo, fez-se a análise de algumas variáveis de forma a compreender quais as estratégias de ensino utilizadas pelos formadores durante a sua atividade profissional.

Na tabela seguinte pode verificar-se que mais de metade dos formadores inquiridos (70%) considera as novas tecnologias importantes na comunicação quer com os formandos quer com

os colegas de forma a contribuir para enriquecer as suas técnicas e estratégias de ensino, melhorando assim a sua atividade enquanto formador.

<b>As tecnologias são importantes na comunicação quer com os meus formandos quer com os meus colegas</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo</b>	2	3,3	3,3
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	1	1,7	5,0
<b>Concordo</b>	15	25,0	30,0
<b>Concordo Totalmente</b>	42	70,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 20 – Estratégias de formação: As tecnologias são importantes na comunicação quer com os meus formandos quer com os meus colegas

Fonte: Inquérito por questionário

Na tabela que se segue percebe-se que cerca de 53% dos inquiridos utiliza as novas tecnologias que consideram facilitar a forma como lecionam, sendo que respondem “Concordo Totalmente” à afirmação “Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa”.

<b>Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo</b>	1	1,7	1,7
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	6	10,0	11,7
<b>Concordo</b>	21	35,0	46,7
<b>Concordo Totalmente</b>	32	53,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 21 – Estratégias de formação: Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa

Fonte: Inquérito por questionário



Na tabela seguinte pode ler-se que com uma percentagem bastante significativa (80%) os respondentes optam pelo “Concordo Totalmente”, o que nos permite afirmar que a maioria dos formadores inquiridos ao preparar a formação considera que o computador e as suas funcionalidades são uma mais-valia. Assim, pode compreender-se que os formadores inquiridos preferem as tecnologias nas várias fases da formação em detrimento dos métodos clássicos como o acetato, o quadro e o livro. Isto porque os avanços tecnológicos trouxeram para todas as profissões e especificamente para a atividade de formador uma mais-valia em todos os sentidos. As tecnologias facilitam a comunicação com os outros e acabam por na formação especificamente ser um atrativo, sendo um caminho que os formadores adotam muitas vezes de forma que as suas aulas sejam lecionadas de uma forma mais interessante e muitas vezes prática.

<b>Ao preparar a formação considero que o computador e as suas funcionalidades são uma mais valia</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo</b>	1	1,7	1,7
<b>Não Concordo nem Concordo</b>	3	5,0	6,7
<b>Concordo</b>	8	13,3	20,0
<b>Concordo Totalmente</b>	48	80,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

**Tabela 22 – Estratégias de formação: Ao preparar a formação considero que o computador e as suas funcionalidades são uma mais-valia**

Fonte: Inquérito por questionário

Com a tabla que se segue percebe-se que apenas as opções “Concordo” e “Concordo Totalmente” foram escolhidas, neste caso, pelos formadores inquiridos. Assim, todos os formadores que responderam ao questionário concordam que é necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo quer em termos de idade, conhecimentos, formação. Esta questão também se coloca quando se fala em ritmos de aprendizagem, uma vez que as atualizações constantes necessárias à atividade de formador devem ter em conta os diferentes formandos que se encontram numa determinada formação. A atualização de conhecimentos ao nível das técnicas de ensino corresponde a uma parte importante da construção da identidade, uma vez que quanto melhor os formandos se sentirem na formação, quanto mais sentirem que aprendem e que a formação é personalizada e quanto melhor for a

relação entre os formador e os formandos maior será o sucesso e consequentemente, melhor será o desempenho do formador enquanto profissional. Tal facto deve-se, sem dúvida à necessidade de socialização e de relações interpessoais que o formador sente para que seja melhor profissional.

Evidentemente, que os formadores sabem que é também imprescindível o empenho na atualização de conhecimentos ao nível da área científica que lecionam, visto que no mundo atual o conhecimento está em constante mudança.

<b>É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação)</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Concordo</b>	7	11,9	11,9
<b>Concordo Totalmente</b>	52	88,1	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

Tabela 23 – Estratégias de formação: É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação)

Fonte: Inquérito por questionário

### ***3.6. De que modo a atividade de formador vai de encontro aos interesses, expetativas e necessidades dos formadores***

Os quadros seguintes foram analisados com a finalidade de responder ao objetivo supracitado. Para tal, foram necessários vários passos.

Primeiramente compreender o modo como o formador desempenha a sua atividade profissional.

De seguida comparar a variável “Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições” com as expetativas já estudadas nesta investigação.

### 3.6.1. Atividade do Formador

Nesta análise pretende-se verificar o modo como o formador desempenha a sua atividade recorrendo a aspetos como a importância dada pelos formadores à atualização de conhecimentos quer ao nível científico e tecnológico quer ao nível pedagógico

Os resultados obtidos foram os que se apresentam de seguida.

A tabela seguinte indica que mais de metade dos formadores inquiridos (cerca de 52%) optou pela resposta “Concordo Totalmente”, afirmando assim que, têm frequentado formações que têm permitido que evoluam enquanto formadores/as, o que significa que os formadores estão interessados em evoluir na carreira através da formação contínua, o que consideram ser uma das formas de atingir este objetivo.

Os formadores inquiridos revelam, assim, a necessidade que tem sentido de se atualizar como formadores nas diversas áreas de ensino-aprendizagem sejam elas científicas, tecnológicas ou pedagógicas. Isto demonstra, mais uma vez, que os formadores contribuem constantemente para o enriquecimento da identidade de formador, na medida em que, como se sabe a experiência é o pilar fundamental da construção de identidades profissionais. Essa experiência só se consegue no contacto com o outro, na troca de conhecimentos e na atualização permanente desse mesmo conhecimento.

Tenho frequentado formações que me têm permitido evoluir enquanto formador/a	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
<b>Discordo Totalmente</b>	1	1,7	1,7
<b>Discordo</b>	5	8,3	10,0
<b>Não Concordo nem Concordo</b>	7	11,7	21,7
<b>Concordo</b>	16	26,7	48,3
<b>Concordo Totalmente</b>	31	51,7	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 24 – Atividade do Formador: Tenho frequentado formações que me têm permitido evoluir enquanto formador/a

Fonte: Inquérito por questionário

Na tabela que se segue pode ler-se que cerca de 73% dos inquiridos considera que o formador deve estar em constante atualização, sendo que afirma “Concordar Totalmente” com a afirmação “Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os

conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições”. No mundo em constante mudança os conhecimentos não são estanques pelo que o formador deve ter consciência de que tem que estar sempre a adquirir novos conhecimentos ao longo de toda a sua vida profissional de forma a não ser facilmente ultrapassado. Tendo em conta que, “a identidade é uma criação social e cultural instável e em permanente processo de construção” (Fialho et al, 2013: p. 57) e considerando que a formação inicial do formador foi apenas o arranque para a sua vida profissional, a sua identidade profissional vai-se construindo, adicionando a essa formação inicial toda a vivência que vai absorvendo, quer no enriquecimento dos conhecimentos, quer na relação com o outro e com o meio que o envolve adaptando-se e compreendendo toda esta integração que cria em si uma nova identidade a todo o momento, tal como se pode ler em Fialho et al (2013: p. 54) “o processo de construção de uma identidade não é estável nem linear. Trata-se de uma construção complexa e dinâmica”.

Assim, pode afirmar-se que a identidade profissional do formador se faz com esta atitude pró-ativa do formador.

<b>Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	2	3,3	3,3
<b>Concordo</b>	14	23,3	26,7
<b>Concordo Totalmente</b>	44	73,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

**Tabela 25 – Atividade do Formador: Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**

Fonte: Inquérito por questionário

Como pode verificar-se na tabela seguinte com a mesma percentagem (30%), temos as respostas “Não discordo nem Concordo” e “Concordo”, tendo isto em conta, e que a opção “Concordo Totalmente” apresenta igualmente um valor significativo (cerca de 28%) e que se somarmos estes dois últimos valores obtemos um valor superior (aproximadamente 38%)

relativamente às respostas “Discordo Totalmente” e “Discordo” (cerca de 12%), podemos afirmar que a maioria dos inquiridos considera que as formações para formadores são insuficientes. Apesar de todos termos a nítida consciência de que a formação permanente é a única forma de os formadores se manterem atualizados ao nível das exigências do mundo atual, é notório que a formação contínua fica muito aquém do que seria desejável. Os formadores necessitam dessa atualização constante para a sua prática como formador quer no seu trabalho colaborativo com os seus pares, quer na sua relação com todos os elementos com quem lida ao longo da sua atividade profissional.

<b>As formações para formadores são insuficientes</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	2	3,3	3,3
<b>Discordo</b>	5	8,3	11,7
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	18	30,0	41,7
<b>Concordo</b>	18	30,0	71,7
<b>Concordo Totalmente</b>	17	28,3	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 26 – Atividade do Formador: As formações para formadores são insuficientes

Fonte: Inquérito por questionário

### 3.6.2. As expetativas do formador e a sua atividade profissional

Das variáveis apresentadas anteriormente, apenas foi utilizada para os cruzamentos apresentados de seguida a variável “**Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**”. Esta escolha recaiu sobre esta variável por ser a mais global. Assim, recorrendo a esta variável procedeu-se a cruzamentos com as variáveis apresentadas nas expetativas quer da carreira de formador (“- Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro” e “O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro”) quer do desenvolvimento profissional (“É importante que haja sempre que possível formações para que

os formadores evoluam na sua atividade profissional” e “-Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional”).

Estes cruzamentos têm o intuito de compreender se a atividade desenvolvida pelos formadores vai de encontro aos seus interesses, expetativas e necessidades.

De acordo com o exposto, apresentam-se os quatro cruzamentos mencionados tendo como ponto de partida a variável considerada mais global:

**“Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições”.**

**1) Variáveis em análise na tabela seguinte:**

- **Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**
  - Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro

Quando se cruzam estas duas variáveis, embora se perceba a grande distribuição de respostas, pode verificar-se que 13 dos 60 inquiridos (sendo considerada a maioria) referem que nesta atividade profissional os formadores devem ser pró-ativos em novas aquisições, na mesma medida em que consideram que esta é uma carreira com futuro, tal como pode ler-se na tabela que se segue. Neste caso é uma condição. A última parte da afirmação está dependente da primeira. Ser pró-ativo é não se conformar com a identidade que o formador detinha ao iniciar a formação, é sim continuar numa busca permanente de conhecimento.

**Penso que a carreira de formador é uma carreira com  
perspetivas de futuro**

		Discordo Totalmen te	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	Total
<b>Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições</b>	Não	0	1	1	0	0	2
	Discordo						
	Concordo						
	Concordo	1	5	4	3	1	14
	Concordo	8	6	12	13	5	44
	Totalmente						
<b>Total</b>		9	12	17	16	6	60

Tabela 27 – Atividade do Formador vs Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro

Fonte: Inquérito por questionário

**2) Variáveis em análise na tabela seguinte:**

- **Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**
  - É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional

Ao cruzar a variável “É importante que haja sempre que possível, formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional” com a variável “Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições”, apresentadas na tabela seguinte, pode compreender-se que a maioria dos inquiridos – 36 dos 60 respondentes – para além de

concordar totalmente no que se refere à necessidade de os formadores serem pró-ativos em novas aquisições uma vez que os conhecimentos não são estanques, também concordam totalmente com a importância de existir, sempre que possível formações que possibilitem aos formadores que evoluam na sua atividade profissional.

Na sequência do quadro anterior a pró-atividade do formador inclui não só a formação contínua mas também as leituras, as pesquisas, a constante comunicação com os seus pares, o trabalho colaborativo e cooperativo e o entendimento do outro, sobretudo do formando.

**É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional**

	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	Total	
<b>Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições</b>	Não Discordo nem Concordo	1	0	1	0	2
	Concordo	0	3	6	5	14
	Concordo Totalmen te	0	1	7	36	44
<b>Total</b>		1	4	14	41	60

Tabela 28 – Atividade do Formador vs É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional

Fonte: Inquérito por questionário



### 3) Variáveis em análise na tabela seguinte:

- **Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**
  - Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional

Através do cruzamento analisado na tabela apresentada de seguida, pode referir-se que a maioria de respostas – 26 dos 60 inquiridos – se situa no concordo totalmente para ambas as afirmações. Assim, os formadores inquiridos relevam a importância da pró-atividade, para adquirir novos conhecimentos, na atividade de formador uma vez que os conhecimentos não são estanques, considerando da mesma forma que as formações enriquecem o currículo pessoal e profissional trazendo a possibilidade de ser melhor profissional.

Sabendo que tudo o que é conhecimento enriquece a construção da identidade profissional é obrigatório que o formador se mantenha atualizado através da busca da informação quer recorrendo a manuais, a revistas da especialidade, a leituras de periódicos ou outros elementos que considerem importantes para a sua formação. O enriquecimento da identidade profissional encontra-se também na troca de conhecimentos, na elaboração de trabalhos em conjunto com outros profissionais e na atenta reação dos formandos. No entanto a maior mais-valia na atualização de conhecimentos do formador encontra-se na formação contínua que deve ser disponibilizada aos mesmos com bastante frequência permitindo-lhes enriquecer o seu currículo e conseqüentemente a sua atuação enquanto profissionais.

**Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional**

		Discordo Totalmente	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	Total
<b>Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições</b>	Não Discordo nem Concordo	0	0	1	1	0	2
	Concordo	0	0	3	6	5	14
	Concordo Totalmente	1	4	4	8	26	43
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>59</b>

Tabela 29 – Atividade do Formador vs Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional

Fonte: Inquérito por questionário

**4) Variáveis em análise na tabela seguinte:**

- **Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**
  - O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro

A tabela seguinte mostra que, da mesma forma que concordam com o facto de que o aumento da qualidade dos formadores poderá vir a oferecer garantias de futuro, os inquiridos também afirmam que os conhecimentos não são estanques e por isso os formadores devem ser pró-ativos em novas aquisições. Tal como já foi largamente explanado nesta investigação e na sequência das análises anteriores, neste ponto, os formadores não podem instalar-se na sua zona de conforto que é a sua formação inicial, considerando que é suficiente, mas pelo

contrário têm, forçosamente que se manter interessados no conhecimento, visto que este não é estanque, estando em constante evolução.

**O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro**

		Discordo	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente
<b>Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições</b>	Não	0	2	0	0	2
	Discordo					
	Concordo					
	Concordo	1	4	7	2	14
	Concordo	3	5	15	21	44
<b>Total</b>		4	11	22	23	60

Tabela 30 – Atividade do Formador vs O aumento da qualidade do formador, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro

Fonte: Inquérito por questionário

### 3.6.3. Expetativas e atividade profissional de formador. Relação entre variáveis

O coeficiente  $\rho$  de Spearman mede a intensidade da relação entre variáveis ordinais, utilizado em vez do valor observado, apenas a ordem das observações. Este coeficiente, denominado pela letra grega  $\rho$  (rho), é uma medida de correlação não-paramétrica.

No caso da presente investigação, e especificamente do objetivo em questão, pretende compreender-se se existe relação entre as variáveis 16.8 - O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro e 16.5 - As formações para formadores são insuficientes; 16.4 - É importante que haja

sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional e 16.5 - As formações para formadores são insuficientes; 16.2 - Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro e 16.3 - A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir. Através das conclusões retiradas desta análise, percebeu-se se a atividade desenvolvida pelos formadores ia ou não de encontro às suas expetativas.

Para as análises que se seguem importa ter em atenção os quadros seguintes:

**Nota:**

O coeficiente de Correlação de Spearman é uma medida que varia de  $-1$  a  $+1$ .

O coeficiente fornece informação do tipo de associação das variáveis através do sinal:

- Se  $r$  for positivo, existe uma correlação direta entre as variáveis (valores altos de uma variável correspondem a valores altos de outra variável);
- Se  $r$  for negativo, existe uma correlação inversa entre as variáveis (valores altos de uma variável correspondem a valores baixos de outra variável);
- Se  $r$  for nulo ou aproximadamente nulo, significa que não existe correlação linear.

**Quadro 3 – Nota explicativa sobre o coeficiente de Correlação de Pearson (1)**

**Fonte:** Introdução à análise estatística utilizando o SPSS 13.0, por Elsa Mundstock; Jandyra Maria Guimarães Fachel; Suzi Alves Camey; Marilyn Agranonik

$\leq -1$  → Associação linear negativa muito alta

$= 0$  → Não existe associação linear

$\geq 1$  → Associação linear positiva muito alta

**Quadro 4 – Nota explicativa sobre o coeficiente de Correlação de Pearson (2)**

**Fonte:** Matéria das aulas de estatística (Formulário 2004/2005)

Assim, nos testes que se seguem as hipóteses criadas foram as seguintes:

H0 – Não existe correlação entre as variáveis.

H1 – Existe correlação entre as variáveis

Na tabela que se segue pode perceber-se que  $P$  (Sig. (2-tailed)) = 0,075 > 0,05 e portanto não há correlação.

		16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro	16.5. As formações para formadores são insuficientes
16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro	Correlation		
	Coefficient	1,000	,232
	Sig. (2-tailed)		,075
	N	60	60
16.5. As formações para formadores são insuficientes	Correlation		
	Coefficient	,232	1,000
	Sig. (2-tailed)	,075	
	N	60	60

**Tabela 31 – Correlação: O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro vs As formações para formadores são insuficientes**

**Fonte:** Inquérito por questionário

É portanto, possível concluir que, não se rejeita  $H_0$ , ou seja não existe correlação entre as variáveis.

A tabela seguinte mostra que  $P$  (Sig. (2-tailed)) = 0,044 < 0,05 e portanto existe correlação significativa entre as variáveis, sendo que esta relação é positiva, uma vez que  $R$  (Pearson Correlation) = 0,261 é também positivo, ou seja existe relação positiva direta entre as variáveis, isto significa que quando os valores de uma das variáveis são altos os da outra variável também o são.

		16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional	16.5. As formações para formadores são insuficientes
16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional	Correlation Coefficient	1,000	,261*
	Sig. (2-tailed)		,044
	N	60	60
16.5. As formações para formadores são insuficientes	Correlation Coefficient	,261*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,044	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabela 32 – Correlação: É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional vs As formações para formadores são insuficientes**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Conclui-se assim que, se rejeita  $H_0$ , ou seja as expetativas dos respondentes são defraudadas, uma vez que apesar de considerarem importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional, as formações são insuficientes.

Na tabela apresentada em seguida pode verificar-se que  $P$  (Sig. (2-tailed)) = 0,001 < 0,01 por isso existe uma correlação significativa entre as variáveis, esta relação é negativa na medida em que  $R$  (Pearson Correlation) = - 0,409 é negativo, o que significa que quando os valores de uma das variáveis são altos os da outra variável são baixos.

		16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro	16.3. A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir
16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro	Correlation Coefficient	1,000	-,409**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	60	60
16.3. A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir	Correlation Coefficient	-,409**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 33 – Correlação: Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro vs A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Desta forma, conclui-se que se rejeita H0, ou seja existe correlação entre as variáveis.

Tendo em conta que, a correlação existente entre as variáveis da tabela anterior é negativa, o que significa que a valores altos de uma variável correspondem valores baixos da outra, e de forma a conseguir compreender se a atividade atual dos formadores vai, ou não, de encontro às suas expetativas, interesses e necessidades, pareceu pertinente compreender qual a variável que detém os valores altos e qual a que detem os valores baixos. São compreendidos como valores altos o “Concordo Totalmente” e o “Concordo” e como valores baixos o “Discordo Totalmente” e o “Discordo”.

Para tal procedeu-se à análise das tabelas seguintes, onde se pode compreender que à variável **“Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro”** correspondem os valores altos, uma vez que 22 dos 60 respondentes responderam concordar ou concordar totalmente com a afirmação, representando este valor, tendo em conta a distribuição das respostas, a maioria. Assim, percebe-se que os valores baixos correspondem à variável **“A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir”**, tendo em

conta que a maioria de respondentes – 25 dos 60 – afirmou discordar e discordar totalmente com a variável.

Isto significa que os respondentes ao mesmo tempo que concordam que a carreira de formador tem perspetivas de futuro, discordam que esta tenha estagnado e que não haja para onde evoluir. Assim, pode afirmar-se que, tendo em conta que as perspetivas dos formadores eram de que a carreira tem perspetivas de futuro, os respondentes mantêm as suas expetativas relativamente à carreira de formador.

<b>Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro</b>	<b>Frequência</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	9
<b>Discordo</b>	12
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	17
<b>Concordo</b>	16
<b>Concordo Totalmente</b>	6
<b>Total</b>	60

**Tabela 34 – Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro**

**Fonte:** Inquérito por questionário

<b>A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir</b>	<b>Frequência</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	11
<b>Discordo</b>	14
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	20
<b>Concordo</b>	9
<b>Concordo Totalmente</b>	6
<b>Total</b>	60

**Tabela 35 – A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir**

**Fonte:** Inquérito por questionário

Posto isto, verifica-se que as perspetivas de futuro dos respondentes são elevadas ao mesmo tempo que consideram que a carreira de formador não estagnou e que ainda há para onde evoluir, ou seja, confirma-se mais uma vez que a atividade efetivamente exercida pelos formadores vai de encontro às suas expetativas, necessidades e interesses.

Em jeito de conclusão, podemos referir que em determinadas situações, como a formação continua, as expetativas são defraudadas, já no que diz respeito às perspetivas de futuro da carreira de formador tal não acontece. Apesar de os respondentes sentirem que a oferta formativa para formadores é insuficiente, os mesmos não consideram que a carreira de formador tenha estagnado, sendo que afirmam que esta tem perspetivas de futuro. Isto porque a identidade do formador não se constrói exclusivamente através das formações contínuas,



mas também através do trabalho colaborativo e cooperativo entre pares, bem como de pesquisas de autoformação – leituras específicas, pesquisas na internet e muita reflexão sobre o seu trabalho diário.

### **3.7. Impactos da atividade de formador nas práticas da atividade profissional**

Após o tratamento dos dois objetivos anteriores – c) Estratégias de formação tratado no ponto 3.4 e - d) atividade do formador tratado no ponto 3.5, importa agora analisar a opinião que os formadores inquiridos revelaram sobre as relações interpessoais (pares, formandos e pessoal não docente), bem como compreender qual a opinião dos mesmos sobre a atividade profissional que desempenham e simultaneamente sobre o meio envolvente.

Este tratamento tem como finalidade compreender de que modo a atividade do formador se reflete nas práticas da atividade profissional dos formadores.

#### **3.7.1. Relações interpessoais e meio envolvente**

Tendo em consideração a importância das relações na construção da identidade do formador, analisam-se em seguida as variáveis que nos permitem estudar a opinião dos formadores inquiridos relativamente às relações interpessoais e com o meio envolvente.

Na tabela seguinte pode ler-se que a maioria dos formadores inquiridos (cerca de 45%) afirma relacionar-se bem, profissionalmente, com os colegas.

<b>Relaciono-me bem com os meus colegas</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	1	1,7	1,7
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	6	10,0	11,7
<b>Concordo</b>	26	43,3	55,0
<b>Concordo Totalmente</b>	27	45,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 36 – Relações Interpessoais: Relaciono-me bem com os meus colegas

Fonte: Inquérito por questionário

Assim sendo, os formadores revelam relacionar-se de forma positiva com os seus pares. Este é um dos fatores que influencia a construção de identidades profissionais. A socialização é um

dos fatores fundamentais na construção de identidades. A noção de identidade profissional bem como a de construção de identidades, encontra-se associada ao conceito de socialização profissional tal como refere Day (2005) citado por Forte (2005), “a prova irrefutável de que as identidades profissional e pessoal se interrelacionam inevitavelmente reside no facto de que o ensino exige um investimento pessoal bastante significativo”. Comprova-se, assim, que a identidade profissional, além de estar intimamente ligada à identidade social, também o está à identidade pessoal, nomeadamente no que ao ensino diz respeito

A preparação das formações é realizada por cada formador de forma individual. No entanto, têm em conta o trabalho colaborativo na planificação da sua atividade, visto que ao planificar as suas atividades já têm em conta os conhecimentos anteriores resultantes não só da sua autoformação mas também dos conhecimentos adquiridos através das relações com os seus pares e de formações fornecidas por outros formadores. Tal como refere Silva (1991: p.36) “(...) a socialização é um processo de influência mútua entre as pessoas e os seus semelhantes, que leva à aceitação dos modelos sociais de comportamento”. Portanto apesar das sessões serem entre formador e formandos a formação é indissociável da inter-relação com os pares e dos conhecimentos adquiridos na relação interpessoal.

Na tabela que se segue percebe-se que mais de metade dos formadores (aproximadamente 63%) afirma que se relaciona de uma forma construtiva com os formandos. Também aqui a socialização é de extrema importância. Tal como a relação com os restantes formadores é importante para a construção de identidades profissionais, também a relação com os formandos se apresenta como mais um elemento que constitui a identidade profissional. É nesta relação que o formador aplica os conhecimentos adquiridos nas diversas fases da construção da sua identidade enquanto formador.

<b>Tenho uma boa relação com os meus formandos</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	1	1,7	1,7
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	2	3,4	5,1
<b>Concordo</b>	19	32,2	37,3
<b>Concordo Totalmente</b>	37	62,7	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

Tabela 37 – Relações Interpessoais: Tenho uma boa relação com os meus formandos

Fonte: Inquérito por questionário

A tabela seguinte mostra que, mais de metade dos respondentes (cerca de 57%) refere não se relacionar de forma positiva com o pessoal não docente. Talvez este aspeto reflita a pouca importância que estes elementos constituem na construção da sua identidade profissional.

<b>A minha relação com o pessoal não docente é boa</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	5	8,3	8,3
<b>Discordo</b>	1	1,7	10,0
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	3	5,0	15,0
<b>Concordo</b>	17	28,3	43,3
<b>Concordo Totalmente</b>	34	56,7	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 38 – Relações Interpessoais: A minha relação com o pessoal não docente é boa

Fonte: Inquérito por questionário

Através da tabela que se segue, compreende-se que aproximadamente 41% dos formadores inquiridos Concorda ou Concorda Totalmente (aproximadamente 28%) que o local onde trabalho é adequado às suas necessidades enquanto formador. O espaço de trabalho do formador e dos formandos reflete-se nos resultados da atividade profissional aí desenvolvida. O espaço de trabalho pode contribuir ou não para a eficácia e eficiência do desempenho do formador enquanto profissional.

<b>O local onde trabalho é adequado às minhas necessidades enquanto formador</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	2	3,4	3,4
<b>Discordo</b>	4	6,9	10,3
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	12	20,7	31,0
<b>Concordo</b>	24	41,4	72,4
<b>Concordo Totalmente</b>	16	27,6	100,0
<b>Total</b>	58	100,0	

Tabela 39 – Meio envolvente: O local onde trabalho é adequado às minhas necessidades enquanto formador

Fonte: Inquérito por questionário

Ao analisar a tabela que se segue verifica-se que mais de metade dos respondentes (cerca de 56%) afirma que o trabalho que executa está adequado à sua formação. Cada formando vai construindo a sua identidade profissional na medida das suas possibilidades. Os formadores pró-ativos têm para com a sua carreira e desenvolvimento profissional, a obrigação de se atualizar quer na área científica e tecnológica quer na área pedagógica. As atualizações profissionais constantes vão para além da formação contínua.

<b>O trabalho que executo está adequado à minha formação</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	1	1,7	1,7
<b>Discordo</b>	1	1,7	3,4
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	3	5,1	8,5
<b>Concordo</b>	21	35,6	44,1
<b>Concordo Totalmente</b>	33	55,9	100,0
<b>Total</b>	59	100,0	

Tabela 40 – Trabalho desenvolvido: O trabalho que executo está adequado à minha formação

Fonte: Inquérito por questionário

Conclui-se assim, que a identidade profissional do formador se constrói através da inter-relação com os seus pares e os seus formandos bem como com o espaço onde desenvolve a sua atividade. As vivências, positivas ou negativas da atividade, constituem-se como elementos nucleares de todo o processo.

Cada formador contribui para a construção da identidade profissional individual dos seus pares, influenciando desta forma, com os seus conhecimentos a construção de uma identidade profissional de formador.

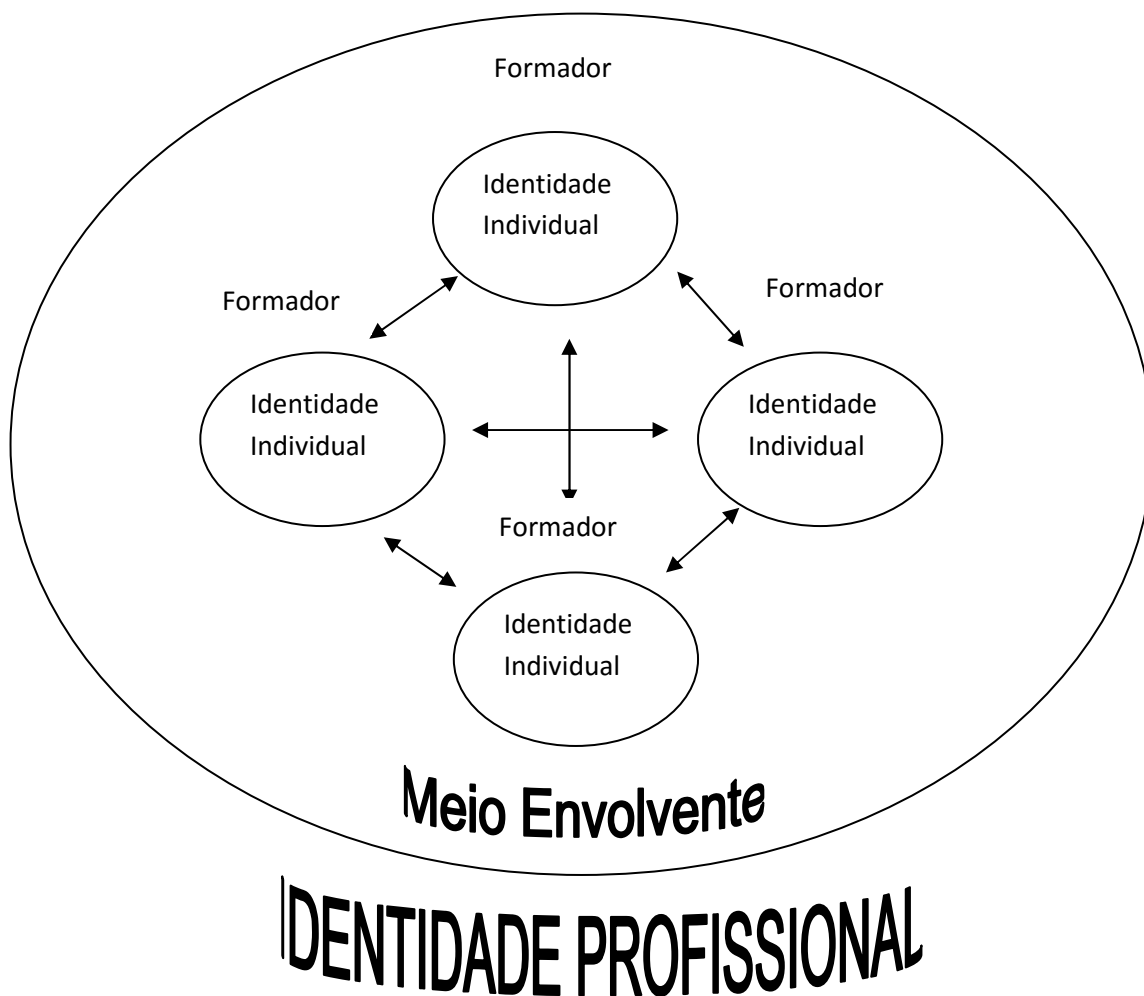


Figura 7 – Construção da identidade profissional tendo em conta as Relações profissionais e Meio envolvente

Fonte: Elaboração própria

### 3.7.2. Logística do trabalho do formador

Para além das relações com os seus pares, formandos, pessoal não docente e meio envolvente existem outros aspetos igualmente influentes na qualidade do desempenho do formador. É este aspeto que se analisa nos quadros seguintes.

A análise à tabela que seguinte mostra que no que respeita ao local onde a formação é ministrada e à adequação ao mesmo por parte dos formadores, importa dizer que mais de metade dos inquiridos – 55% - concorda totalmente. Isto significa que o formador sente a necessidade de se adaptar ao local onde leciona de forma a obter os melhores resultados.

<b>É necessário adaptar a formação/ os conteúdos da formação ao local onde está a ser ministrada</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	1	1,7	1,7
<b>Discordo</b>	1	1,7	3,3
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	3	5,0	8,3
<b>Concordo</b>	22	36,7	45,0
<b>Concordo Totalmente</b>	33	55,0	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 41 – Logística: É necessário adaptar a formação/ os conteúdos da formação ao local onde está a ser ministrada

Fonte: Inquérito por questionário

Na tabela que se segue, uma vez que a maioria de respostas se situa na opção “Não Discordo nem Concordo” (cerca de 42%), parece pertinente verificar que a opção “Concordo” também apresenta uma percentagem de respostas significativa. Assim, é possível afirmar que cerca de 22% dos formadores inquiridos refere que “O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade”

<b>O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
<b>Discordo Totalmente</b>	9	15,0	15,0
<b>Discordo</b>	6	10,0	25,0
<b>Não Discordo nem Concordo</b>	25	41,7	66,7
<b>Concordo</b>	13	21,7	88,3
<b>Concordo Totalmente</b>	7	11,7	100,0
<b>Total</b>	60	100,0	

Tabela 42 – Logística: O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade

Fonte: Inquérito por questionário

## 4. Lógicas e Formas de construção da identidade

No tratamento deste questionário verificou-se que os respondentes foram bastante cuidadosos e atentos no seu preenchimento. Esta afirmação prende-se com a análise das questões de controlo onde não se detetaram contradições sem explicação coerente.

Contextualizando as análises resultantes dos quadros/variáveis estudados anteriormente verifica-se que os formadores inquiridos são na sua maioria do sexo feminino, portadores de Licenciatura, com idades compreendidas entre os 34 e os 49 anos, e a exercer a sua atividade de formador em Évora. A maioria dos respondentes desempenha a sua atividade profissional no intervalo temporário 1 – 10 anos, sendo que mais de metade não tem mais nenhuma atividade profissional para além da de formador. No entanto a maioria dos inquiridos que têm outra profissão são professores.

O CAP/CCP adquirido pela maioria dos respondentes foi através de Formação Inicial de Professores.

No que diz respeito às expectativas dos formadores relativamente à sua carreira pode compreender-se que os inquiridos, na sua maioria, consideram que a carreira de formador apresenta perspectivas de futuro e sempre com possibilidade de evolução. Contudo, destaca-se que os formadores mais jovens não consideram que a carreira tem perspectivas de futuro. Ao contrário dos formadores que se encontram na faixa etária mais alta. Há portanto, uma evolução nas expectativas dos formadores em relação à carreira à medida que a faixa etária aumenta.

Constata-se ainda que, apesar de se refletir nas respostas dos formadores poucas esperanças nas perspectivas de futuro relativamente à carreira, quando questionados sobre se o aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro a maioria dos inquiridos considera o aumento da qualidade dos formadores uma boa forma de tornar esta uma carreira com perspectivas e garantias de futuro.

Para tal, tornam-se imprescindíveis atualizações constantes através de formações, que poderão oferecer garantias de futuro. É esta necessidade sentida pelos formadores que torna necessário que os profissionais participem num processo de crescimento/desenvolvimento a vários níveis (pessoal, social e profissional). É devido ao reconhecimento desta necessidade de formação ao longo da vida que surge o conceito de desenvolvimento profissional.

Neste sentido, importa referir as expectativas dos formadores inquiridos relativamente ao seu desenvolvimento profissional, que afirmam que é de suma importância existir sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional. No mesmo

sentido afirmam ainda os respondentes que as formações enriquecem o currículo pessoal e profissional permitindo-lhes ser melhor profissionais.

No que diz respeito às estratégias utilizadas pelos formadores ao longo da sua carreira, pode perceber-se que estes dão grande importância às tecnologias quer na comunicação com formandos e colegas, quer durante a formação bem como na preparação da mesma. Verifica-se ainda, que os formadores inquiridos consideram que os conhecimentos, quer sobre os métodos e técnicas de ensino quer no que diz respeito às tecnologias e à área que lecionam devem ser atualizados de forma que seja possível uma adaptação aos diversos ritmos de aprendizagem, idade, conhecimentos e formação dos formandos a fim de permitirem a evolução dos mesmos.

Os formadores revelam uma forte consciência sobre a importância das tecnologias na sua atividade de formador. A maioria sentiu necessidade de se aperfeiçoar nos diversos níveis de conhecimento, têm frequentado formações, no sentido de permitir a sua evolução como formador. Os formadores na sua larga maioria afirmam que o formador deve estar em constante evolução de forma a adaptar-se às mudanças do mundo atual.

No que se refere à formação contínua na área específica que lecionam, com exceção do ponto 3 da escala de Lickert utilizada neste questionário, os restantes respondentes dividem-se pelas respostas concordantes e discordantes, o que levou a um esforço para perceber quem se encontra numa ou noutra opinião. Assim, no quadro 43 percebe-se que, quanto à faixa etária, são os respondentes das faixas etárias mais baixa e intermédia que concordam que a formação na área que lecionam é suficiente para o seu desempenho. Os inquiridos da faixa etária mais alta não dão relevo à formação a esta questão.

Concluiu-se que os formadores com menos idade e com menos habilitações são aqueles que consideram que a formação inicial na área que lecionam é suficiente.

Os formadores consideram que a formação inicial na área que lecionam tem sido suficiente, o que significa que tem dado para cumprir os objetivos que deles esperam, sendo que também se revela de suma importância a formação contínua.

Releva-se que os formadores consideram que é importante serem pró-ativos em novas aquisições, pelo que só desta forma a carreira pode ser considerada uma carreira de futuro. A carreira não é estanque e só com formação contínua, enriquecendo o seu currículo, os formadores podem evoluir na sua atividade profissional, aumentando a sua qualidade enquanto formadores. Contudo os formadores consideram ainda que a oferta formativa para formadores tem sido insuficiente. A necessária e desejada formação contínua “visa a preparação de ativos já qualificados para melhorar as suas competências profissionais, atualizando conhecimentos, alargando a gama de atividades realizadas ou o respetivo nível” (Cardim, 2005: p.26), tal como já foi referido na presente investigação.

Posto isto, e respondendo ao objetivo d) da presente investigação que corresponde ao ponto 3.5 desta análise, deve concluir-se que a atividade do formador nem sempre corresponde às suas expectativas e necessidades.



Relativamente às relações interpessoais, trabalho e espaço envolvente, os formadores revelam ter uma boa relação com os pares e com os formandos. Contudo no que se refere à relação com o pessoal não docente esta destaca-se pela negativa. Sendo necessário investir na socialização com esta área da entidade, visto que a socialização tem um papel fundamental na atividade profissional de todos. Tendo em conta a cada vez maior importância da socialização nas profissões refere-se Silva (1991: p.35) que compreende este conceito da seguinte forma: “De um ponto de vista objetivo define-se socialização como o mecanismo pelo qual a sociedade transmite as suas normas, os seus valores e as suas crenças aos membros”. Também Fialho et al (2013: p.56) tal como vimos anteriormente, se interessou por esta temática e, baseando-se em Dubar refere na sua obra que “A identidade é um processo que se vai construindo e reconstruindo através da socialização”. Ainda segundo o mesmo autor “A identidade é o resultado de uma relação dialética contínua entre o indivíduo, os outros e o meio em que se insere, resultará pois de um processo de construção que pressupõe a interação entre estes elementos”. (p.54)

De um modo geral os formadores consideram que o trabalho que desenvolvem não é demasiado exigente, sentindo-se à altura do mesmo. Consideram o trabalho que executam adequado à sua formação. Os formandos revelam-se satisfeitos com o local onde trabalham considerando-o limpo e arrumado.

A maioria dos formadores prepara as suas formações individualmente. No entanto, têm em conta o trabalho colaborativo na planificação da sua atividade.

Relativamente à adequação da formação ao espaço disponibilizado, percebe-se que os formadores entendem ser necessário adaptar-se, quer ao próprio espaço, quer aos formandos tendo em conta a sua idade, a formação, e os conhecimentos.

Quando ao material disponibilizado, os inquiridos referem que este é escasso, quer em meios urbanos mais pequenos quer nas cidades.

Assim sendo, para dar resposta ao objetivo e) que corresponde ao ponto 3.6 da presente análise. Nota-se que os formadores fazem um enorme esforço para que a sua atividade enquanto formador, contribua para enriquecer a imagem da formação profissional como carreira. Neste sentido, atualizam os seus conhecimentos, quer na área específica, quer ao nível tecnológico e pedagógico, que valorizam bastante. Deste modo, adaptam-se o melhor possível quer aos espaços, quer aos pares, quer ao público-alvo.

No entanto revelam que as condições, equipamentos e material imprescindível às suas práticas, são claramente insuficientes gorando muitas das suas expectativas iniciais.

Posto isto, importa então perceber de forma sucinta como se constrói a identidade profissional do formador, sendo que a identidade por si só se refere às características que diferem os indivíduos ou grupos sociais tal como afirma Giddens, (2004: p.694) “(...) características distintivas do carácter de uma pessoa ou o carácter de um grupo que se relaciona com o que

eles são e com o que tem sentido para eles”. A construção da identidade tem sempre em conta os diferentes contextos em que o indivíduo se encontra e a relação dos indivíduos com os restantes elementos da sociedade, podendo manter-se ou alterar-se, já o referia Fernandes (2008: p. 207) quando mencionava que a identidade tem em consideração “(...) constructos sociais plurais, elaborados em concretos contextos de vivência e de relacionamento sociais. Se assim não fosse, não seria possível falar de identidades”.

Assim, pode perceber-se a importância da socialização no processo de construção das identidades que segundo Silva (1991: p.35) se define “como o mecanismo pelo qual a sociedade transmite as suas normas, os seus valores e as suas crenças aos membros”. Ainda segundo o mesmo autor “(...) socialização é um processo de influência mútua entre as pessoas e os seus semelhantes, que leva à aceitação dos modelos sociais de comportamento” (p. 36). É através da relação com os outros, com base na partilha de valores, crenças, conhecimentos e aprendizagens, que o indivíduo forma a sua identidade. Todas estas aprendizagens, transportadas para o espaço de trabalho, juntamente com as aquisições de conhecimento, através de formações, e da experiência profissional do indivíduo, cria-se a socialização profissional deste. É desta forma que o indivíduo constrói e cria a sua forma de estar e de sentir a profissão.

Associada à noção de socialização profissional encontra-se o conceito central da presente investigação, a identidade profissional, na medida em que tal como refere Dubar (2003: p.51) “O trabalho está no centro do processo de construção, destruição e reconstrução das formas identitárias, porque é no trabalho e pelo trabalho que os indivíduos, nas sociedades salariais, adquirem o reconhecimento financeiro e simbólico da sua atividade”. Será, então através deste reconhecimento do outro, que a socialização se torna cada vez mais importante na atividade profissional do indivíduos, pois quanto mais reconhecimento os indivíduos receberem dos outros, mais motivados irão estar, logo obterão mais sucesso.

Sainsaulieu (1997), citado por Fialho et al (2013: p.60) afirma que o local de trabalho é um espaço de socialização importante para o indivíduo “após a escola e a família, modela comportamentos e atitudes, produzindo uma identidade social e profissional”.

Posto isto Gohier et al (2001) citados por Oliveira (2004: p.83) abordara o tema da construção de identidades profissionais no caso específico do formador/professor, relevando o reconhecimento do outro para esta temática, considerando-a “um processo dinâmico e interativo de construção de uma representação de si enquanto professor”. Essa representação, é constituída por duas dimensões: a representação de si como pessoa e as representações dos professores e da profissão.

Considerando que a maioria do conhecimento que o formador/professor tem da sua profissão provém da sua própria formação escolar, da sua experiência enquanto aluno e que é nela que se apoia para construir a sua identidade profissional, conclui-se então, que o formador da

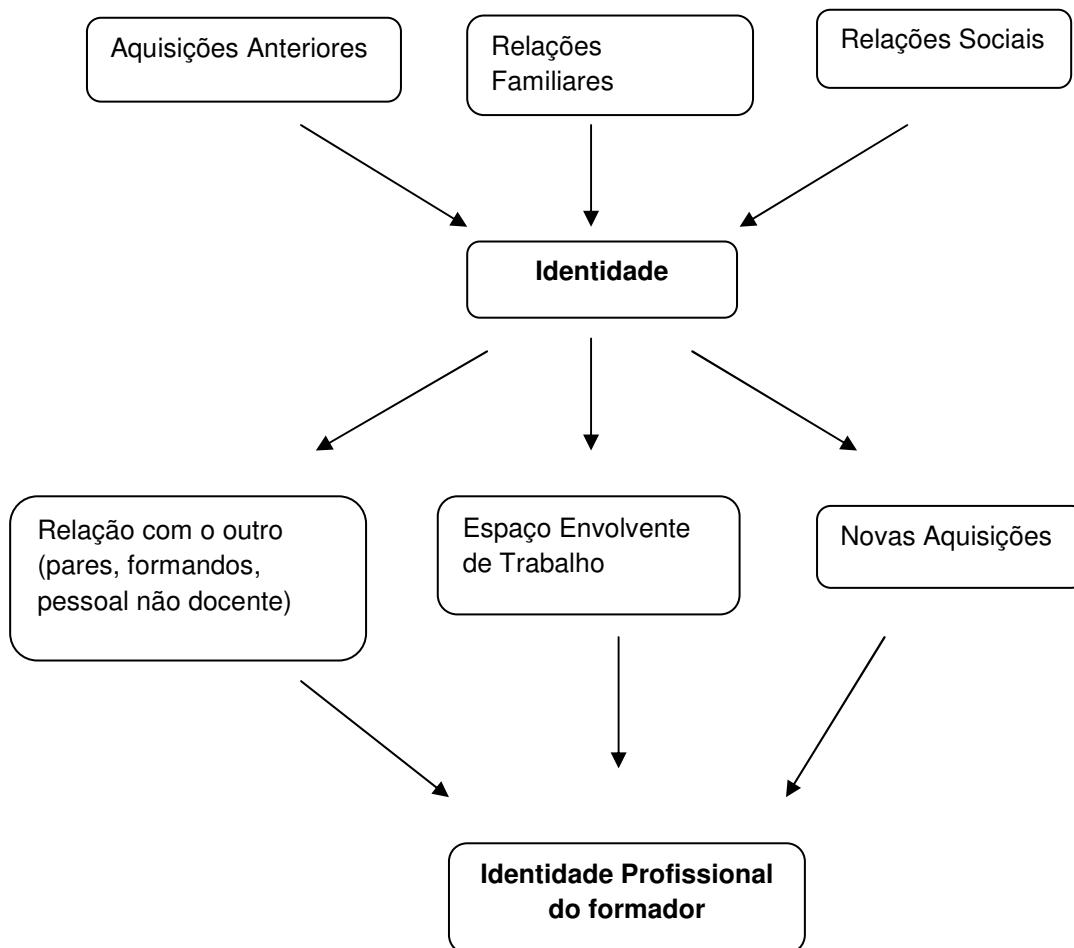
atualidade se caracteriza por uma cada vez maior busca pelo conhecimento, pelas atualizações e adaptações ao mundo que o rodeia, conseguindo desta forma ultrapassar obstáculos e atingir um patamar elevado de qualidade, que foi sendo conquistado gradualmente pelo seu próprio esforço e empenho. Esta atitude transformou-se no seu modo de vida em termos profissionais. Esta busca incessante por conhecimentos e atualizações por parte dos formadores constitui-se como um pilar fundamental na construção da identidade profissional do formador. Sabendo que a sua experiência profissional, passada, presente e futura, se constitui como o foco central da construção da identidade profissional, percebe-se que a questão da atualização permanente e busca constante de formações pelos formadores se apresenta como parte do tema fulcral no que a esta questão diz respeito, uma vez que a experiência profissional não se faz sem atualizações e adaptações proporcionadas por formações.

Contudo, não só de experiências profissionais se constrói a identidade, são bastantes as condições que influenciam o processo de construção e reconstrução das identidades profissionais, tal como refere Fialho et al (2013: p.57) “condições socioeconómicas, culturais e profissionais em constante mutação e em estado de precariedade e instabilidade profissional”.

A identidade profissional é construída, então, por um vasto conjunto de componentes e variáveis que envolvem o indivíduo e que englobam a sua identidade anterior herdada e adquirida e a sua relação com os outros, com o meio envolvente e com todas as novas aprendizagens que vai adquirindo. O formador deve reconhecer toda a construção da sua identidade individual adaptando-a a novos espaços de trabalho, a novas relações e a novos conhecimentos, renovando-se. Day (2005) citado por Forte (2005), refere que a identidade profissional, além de estar intimamente ligada à identidade social, também o está à identidade pessoal, nomeadamente no que ao ensino diz respeito “a prova irrefutável de que as identidades profissional e pessoal se interrelacionam inevitavelmente reside no facto de que o ensino exige um investimento pessoal bastante significativo”. A identidade profissional está então, intimamente ligada à construção da sua identidade individual o que implica que o indivíduo estabeleça relações de trabalho e que participe em atividades coletivas que fomentem a relação/interação com os pares de forma a “intervir de uma forma ou de outra no jogo de atores” (Dubar, 1997: p.115).

O meio que envolve toda a atividade profissional do formador, também se constitui como uma questão importante na construção da identidade profissional do formador uma vez que os diferentes contextos onde o professor está inserido podem influenciar em grande medida a forma como o professor vê os seus pares, os seus alunos e até mesmo o seu trabalho e consequentemente a sua eficácia. Também as condições do próprio trabalho influenciam a identidade profissional do formador/professor, uma vez que afetam a sua satisfação profissional e o sentimento de integração no local de trabalho.

A seguinte figura, mostra como se constrói a identidade profissional do formador, tendo em consideração a reflexão feita ao longo da presente investigação.



**Figura 8 - Construção da identidade profissional de formador**

Fonte: Elaboração própria

## Conclusões

A ausência de conhecimento provoca dependência e pouca evolução a todos os níveis. A informação traz o conhecimento e é este que permite a evolução da sociedade e das sociedades entre si. Através dos diversos meios de comunicação bem como das novas tecnologias – plataformas em rede, internet, telemóveis, ipad, ipod, tablets, TV e etc. -, a informação chega a todas as partes do mundo no instante em que acontece. Assim se conclui que nos dias de hoje quem detém a informação detém simultaneamente o poder.

Depende de cada individuo a busca por este conhecimento, para evoluir e acompanhar a evolução do mundo.

Nesta tese, no primeiro objetivo específico a) “Descrever as expectativas que os formadores têm sobre a sua carreira” optou-se por estudar mais aprofundadamente as duas variáveis mais relevantes: “O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro” e “Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro”, sendo esta a ordem de interesse dos formandos pelas referidas variáveis. Tendo isto em conta, percebe-se que ambas as variáveis se encontram interligadas na medida em que a carreira tem perspectivas de futuro caso exista qualidade nos formadores. Essa qualidade é conquistada através de atualizações/formações. Só assim poderá vir a obter-se garantias de futuro, tornando-se uma carreira aliciante.

Contudo a qualidade dos formadores depende das ofertas formativas e das possibilidades de atualização que lhe forem sendo proporcionadas.

De forma a responder ao segundo objetivo b) “Conhecer as expectativas sobre o desenvolvimento profissional dos formadores” analisaram-se duas variáveis. Optou-se assim, pelas variáveis “É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional” e “Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional” e concluiu-se que os formadores deram importância às variáveis pela ordem aqui apresentada. Fica claro que as formações e atualizações são condição imprescindível para uma boa evolução dos formadores e para que estes possam desempenhar, cada vez melhor a sua atividade profissional. Cumprindo-se esta condição, o seu currículo será enriquecido e melhorado levando a uma evolução gradual e crescente como profissional da formação.

Também neste objetivo é evidente que sem formação não há evolução na formação profissional, visto que não existe uma melhoria desejável na qualidade dos seus profissionais.

No que diz respeito ao terceiro objetivo da presente tese c) “Identificar modelos na atividade de formador” foram consideradas as seguintes variáveis: “É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação)”, “Ao preparar a formação considero que o computador e as suas funcionalidades são uma mais valia”, “Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa”, “As tecnologias são importantes na comunicação quer com os meus formandos quer com os meus colegas” por serem as mais relevantes. Concluiu-se, assim, que os formadores optam pelas estratégias de ensino que envolvem as novas tecnologias, adaptando-se a elas para que a formação seja mais apelativa e perceptível, de modo a cativar os formandos e a obter os melhores resultados, alcançando desta forma os objetivos a que se propõem. A constante atualização no que às novas tecnologias diz respeito, tornou-se para os formadores um objetivo e uma tarefa essencial ao bom funcionamento da formação a todos os níveis. É também evidente que os formadores se esforçam para se adaptar aos diferentes níveis de conhecimento, de aprendizagem e de formação dos formandos que lecionam de forma que, mais uma vez os seus objetivos na sua atividade profissional sejam atingidos. Desta forma, tal como já foi referido ao longo da presente investigação, a relação com os formandos vai evoluindo positivamente, o que contribuirá para uma maior eficiência e eficácia do formador, e conseqüentemente para a construção da sua identidade enquanto profissional.

De forma a responder ao objetivo específico d) “Analisar de que modo a atividade de formador vai de encontro aos interesses, expectativas e necessidades dos formadores” foram estudadas as variáveis “Tenho frequentado formações que me têm permitido evoluir enquanto formador/a”, “Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições” e “As formações para formadores são insuficientes”. Através desta análise ficou claro que apesar das expectativas dos formandos no que diz respeito às perspetivas e garantias de futuro quer da carreira quer do seu desenvolvimento profissional de forma a serem melhores profissionais, através da aquisição de mais competências específicas e gerais, estas expectativas encontram-se um pouco defraudadas tendo em conta que as formações disponibilizadas são insuficientes.

Apesar do esforço dos formadores por se atualizarem e adaptarem ao mundo em constante mudança, estes afirmam que a oferta formativa para formadores é insuficiente tendo em conta as necessidades sentidas, o que demonstra que os interesses, expectativas e necessidades dos formadores não são, por vezes, atendidas.

A resposta ao objetivo específico e) “Estudar os impactos que a atividade de formador tem nas práticas de atividade profissional” foi obtida tendo em conta dois critérios, as relações interpessoais e com o meio envolvente e toda a logística associada à atividade de formador. Assim, as variáveis analisadas foram, por uma lado, no que se refere às relações interpessoais e com o meio envolvente à formação “Relaciono-me bem com os meus colegas”, “Tenho uma boa relação com os meus formandos”, “A minha relação com o pessoal não docente é boa”, “O

local onde trabalho é adequado às minhas necessidades enquanto formador” e “O trabalho que executo está adequado à minha formação” e por outro no que concerne à logística associada à formação “É necessário adaptar a formação/ os conteúdos da formação ao local onde está a ser ministrada” e “O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade”. Neste caso, são abrangidas várias dimensões de extrema importância na construção da identidade profissional, como a relação com os pares, formandos e pessoal não docente, a relação com o meio envolvente e ainda a logística associada à formação ou seja, as diferenças entre a formação nos diferentes espaços e o material disponibilizado nos mesmos. As condições apresentadas neste objetivo mais uma vez fazem perceber a grande importância das relações interpessoais e do espaço da formação bem como o espaço envolvente à mesma se constituem como uma das bases da construção das identidades profissionais do formador.

De forma a responder à pergunta de partida secundária 1 “De que forma a atividade de formador contribui para o desenvolvimento profissional?”, e após toda a análise desenvolvida ao longo desta investigação, concluiu-se que o bom desempenho da atividade de formador se deve ao enorme empenho do formador quer a nível de atualizações tecnológicas, científicas e pedagógicas, quer ao nível da interrelações que cria, bem como do esforço de adaptação ao meio envolvente e aos formandos. É este trabalho de constante criação que contribui para a representação social da atividade profissional de formador e a consequente construção da identidade desta profissão. As Representações Sociais segundo Jodelet (1989) “constituem formas de conhecimento que são elaboradas e compartilhadas socialmente e favorecem a produção de uma realidade comum, viabilizando a compreensão e a comunicação dos indivíduos com o mundo. Ou seja, conjuntos de conhecimentos socialmente elaborados e partilhados a partir de uma visão prática, possibilitando a formação de um contexto comum a um grupo social”.

Este empenho por parte dos formadores reflete-se na busca permanente de atualizações através de formações contínuas nos diferentes níveis de conhecimento. Este percurso contribui fortemente para o constante desenvolvimento profissional do formador.

Em resposta à pergunta de partida secundária 2 “De que forma o desenvolvimento profissional tem contribuído para a construção das identidades de formador?” conclui-se que o desenvolvimento profissional atingido pelos formadores com base no seu esforço e criatividade tem contribuído fortemente para a construção de uma respeitável identidade profissional do formador.

Como foi referido na parte teórica da presente tese, de acordo com Claude Dubar (1997: p.115) citando a definição de identidade profissional de Sainsaulieu (1985: p.9) é a “forma como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes, com outros grupos,

a identidade no trabalho baseia-se em representações coletivas diferentes, que constroem atores no sistema social da empresa”.

Posto isto, importa agora responder à pergunta de partida principal “De que modo, a atividade de formador tem contribuído para a construção das identidades de formador?”. Considera-se portanto que é o contributo constante de cada um dos formadores individualmente que vai enriquecendo e construindo gradualmente o conjunto de características que formam a identidade de formador enquanto atividade profissional. É de ter em conta que a identidade de cada indivíduo não é estável, está em constante mudança e evolução e conseqüentemente o seu contributo para a identidade do outro provoca inevitavelmente alteração da identidade dos outros. Por esta via a identidade profissional é um construto que não é estanque, alterando-se e renovando-se constantemente.

### ***Limitações e pistas para futuros trabalhos***

Uma das maiores limitações com que me deparei durante esta investigação deveu-se ao facto de existirem poucos trabalhos relativamente ao tema em que decidi embrenhar-me. Tenho consciência de que este tema é bastante específico. Encontrando-se trabalhos diversos sobre a identidade profissional do docente e não sobre o formador.

Outra limitação com que me deparei foi a dificuldade de elaborar uma pergunta de partida e objetivos que fossem concretos e respondessem ao que pretendia com o tema de forma a obter os resultados que me interessavam.

A opção entre as formas de recolha de dados, apresentou-se também como uma limitação, e suscitou-me algumas dúvidas numa fase inicial. Porém optei pelo questionário que me trouxe alguns problemas. Por exemplo, o facto de optar pelo sistema online terá limitado o número de respondentes?

Outra limitação relativa ao questionário prende-se com o facto de ter colocado algumas perguntas como de resposta aberta, que dificultaram a análise pois apresentou uma variedade enorme de respostas quando a maior parte queriam dizer o mesmo, por exemplo a questão relativa ao Local/Locais onde os formadores desenvolvem a sua atividade.

De salientar, que ao longo da análise realizada aos resultados obtidos nesta tese identifica-se uma elevada percentagem de respostas “Não Discordo nem Concordo”. Considero que, na escala de Lickert, que inclui 5 parâmetros, o ponto 3 (Não Discordo nem Concordo) permite aos respondentes instalar-se numa posição confortável de quase não resposta, evitando grandes reflexões o que torna a análise mais difícil, não sendo possível em alguns casos,



retirar conclusões reais, por chegar a atingir, em determinadas situações, percentagens superiores a todas as outras respostas.

A falta de trabalho de campo, sendo que se aplicou o questionário online não sendo possível verificar algumas situações que apenas com trabalho de campo se conseguiam, revelou-se também uma limitação. Contudo a falta de tempo não me permitiu realizar esta etapa na presente investigação.

Parece-me agora pertinente, por estar a referir-me aos obstáculos encontrados à medida que ia desenvolvendo a presente Tese, recordar as dificuldades iniciais sentidas. Assim, sei que talvez mais leituras e ponderações pudessem ter sido feitas. A realização de uma investigação exige a recolha de diversas ideias de autores variados e de uma reflexão profunda sobre o objeto de estudo por forma a construir uma ideia clara sobre o tema a desenvolver.

O maior dos obstáculos com que me deparei foi a escolha final do tema da Tese. O facto de ter seleccionado inicialmente o tema das Atitudes Sociais levou-me a leituras variadas que se revelaram posteriormente pouco profícuas para o projeto final gastando algum tempo. Posteriormente debrucei-me sobre o tema das Representações Sociais. Novamente realizei leituras específicas, despendendo de mais tempo. Só após estas opções, cheguei ao tema que me interessava. Foi então que realizei toda a investigação, recolha, análise e reflexão para a realização da presente investigação.

A presente investigação poderá constituir-se como um caminho para estudos futuros, aprofundando alguns pontos não focados como por exemplo:

- Qual a representação social que os formandos e/ou pessoal não docente têm sobre formadores permitindo assim analisar de que forma se constrói a identidade de formador através do ponto de vista de outros atores sociais?
- Comparar a formação profissional na sua origem e a sua evolução até à atualidade.
- Quais seriam os resultados se a presente investigação fosse alargado a outras regiões do país?

## Bibliografia

- BATISTA M. (2010) Concepção e implementação de actividades de investigação: um estudo com professores de física e química do ensino básico – Tese de Doutoramento. Universidade de Lisboa
- BERGER, P. e LUCKMANN, T. (2010) A construção da realidade – Um livro sobre a sociologia do conhecimento. Dinalivro
- BORGES, M. CAPÍTULO II Identidade pessoal, social e profissional ([http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1700/7/5599\\_Cap%2520II%2520-%2520Identidade%2520final.pdf](http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1700/7/5599_Cap%2520II%2520-%2520Identidade%2520final.pdf))
- BRAGA, D. (2011) Apontamentos das aulas da unidade curricular Sociologia das Profissões, 1º ciclo de estudos em sociologia, Universidade de Évora
- BRAGA, D. (2011) Apontamentos das aulas da unidade curricular Sociologia do Trabalho, 1º ciclo de estudos em sociologia, Universidade de Évora
- CAMPOS, B. (1987) Política de Formação Profissional na Lei de Bases do Sistema Educativo in MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, Sistema Educativo e Formação Profissional – Relatório de Seminário
- CARDIM, J. (1992) Formação de Formadores – Estratégia e Programas. Lisboa
- CARDIM, J. (2005) Do Ensino Industrial à Formação Profissional: As políticas Públicas de Qualificação em Portugal. Lisboa
- CARDIM, J. (2005) Formação Profissional: Problemas e Políticas. Lisboa
- CARDIM, J. e MIRANDA, R. (2007) O Universo das Profissões. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Universidade Técnica de Lisboa
- DALFOVO, M. et al (2008) Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Sem II. 2008 ISSN 1980-7031
- DUBAR, C. (1997) A Socialização, construção das identidades sociais e profissionais. Porto Editora
- DUBAR, C. (2003). Formação, trabalho e identidades profissionais. In: Rui Canário.(org). Formação e situações de trabalho. 2ª ed. Porto Editora

FERNANDES, A. (2008) Identidades reflexivas e ação social in Sociedades Contemporâneas – Reflexividade e Ação de TORRES, Anália; BAPTISTA, Luís [ORGS] (2008). Edições Afrontamento.

FERREIRA E CARMO (1998) Metodologia da Investigação. Universidade Aberta

FIALHO, J. (2013) Apontamentos das aulas da unidade curricular Problemática da formação profissional, 2º ciclo de estudos em sociologia, Universidade de Évora

FIALHO, J. et al (2013) Formação Profissional: Práticas organizacionais, políticas públicas e estratégias de ação. Edições Silabo. Lisboa

FILHO, A., et al (2014) Aplicação de Testes Adaptativos Computadorizados em Modelos de Desdobramento Graduado Generalizados in Congresso Nacional de Matemática Aplicada à Industria. Faculdade IBS - Fundação Getúlio Vargas, Universidade Federal de Minas Gerais - Departamento de Estatística, Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - Dep. de Modelagem Matemática e Computacional

FREIRE, J. (1993) Sociologia do trabalho: Uma introdução, Edições Afrontamento

FREIRE, J., et al (2014) Sociologia do Trabalho: Um aprofundamento, Edições Afrontamento

FREIXO, M. (2010) Metodologia Científica – Fundamentos Métodos e Técnicas, Instituto Piaget. 2 ed

GALINDO, W. (2004) A Construção da Identidade Profissional Docente. Psicologia Ciência e Profissão

GIDDENS, A. (1997) Sociologia, Edição Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa

GIDDENS, A. (2004). Sociologia. 4ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

GIL, A. (2008) Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, ([http://www.academia.edu/4405328/GIL\\_Antonio\\_Carlos\\_COMO\\_ELABORAR\\_PROJETOS\\_D E\\_PESQUISA\\_Copia](http://www.academia.edu/4405328/GIL_Antonio_Carlos_COMO_ELABORAR_PROJETOS_D E_PESQUISA_Copia))

GOMES (2008) A construção da identidade profissional do professor: uma análise de egressos do curso de Pedagogia. Universidade Estadual Paulista.

GONÇALVES, M. (1997) Os jovens e a formação profissional inicial – contributo para a compreensão das dinâmicas da formação inicial. Universidade de Évora. Mestrado em Sociologia, Variante: Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável.

Hill, M. M., e Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

JODELET, D. (1989) *La representación social: Fenómenos, concepto y teoría*. Barcelona

MINAYO, M. e SANCHES O. (1993) *Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?*  
*Cad Saúde Pública*

MUNDSTOCK, E et al (2006). *Introdução à análise estatística utilizando o SPSS 13.0*. Porto Alegre

NASCIMENTO, M. (2012) *Professores Formadores e o Processo de Socialização Profissional Docente Em: III congresso internacional do professorado principiante e inserción professional a la docencia Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ*.

OLIVEIRA, H. (2004) *A construção da identidade profissional de professores de matemática em início de carreira*. Faculdade de Ciências, Universidade de Lisboa. Doutoramento em Educação especialidade: didática da Matemática

PEREIRA, A. (2004) *SPSS Guia prático de utilização – Análise de dados para ciências sociais e psicologia*. Edições Sílabo. 5 ed

PIRES, A. (2002) *Educação e formação ao longo da vida: Análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimentos e validação de aprendizagens e competências*. Lisboa

QUIVY e CAMPENHOUD (1998), in *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, disponível em <http://www.fep.up.pt/docentes/joao/material/manualinvestig.pdf>, consultado a 26-06-2014;

RAUP, M. e BEUREN, I. (2012) *Metodologia da pesquisa aplicada às ciências sociais* (visto em [http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap\\_3\\_Como\\_Elaborar.pdf](http://www.geocities.ws/cienciascontabeisfecea/estagio/Cap_3_Como_Elaborar.pdf)) consultado em 20-05-2014

RICHARDSON, R. e Colaboradores (1999) *Pesquisa Social Métodos e Técnicas 3º edição – Revista e Ampliada*. Atlas.

RODRIGUES, M. (1997) *Sociologia das Profissões*, Celta Editora, Oeiras

ROLLE, P. (1978) *Introdução à Sociologia do Trabalho. A Regra do Jogo*, Edições

SANTOS, A. *Metodologia científica: a construção do conhecimento*. Rio de Janeiro: DP & A, 1999.

SILVA, A. (1991) Sociologia geral I (apontamentos para uso dos alunos), Universidades de Évora

SILVA, A. S., e PINTO, J. M. (Orgs.). (1990). Metodologia das Ciências Sociais (4ª ed.). Porto: Edições Afrontamento.

SILVESTRE, A. (2009) O IEFP e as Políticas de Formação Profissional: Passado e Futuro. Dissertação de Mestrado em Gestão Pública na Universidade de Aveiro. Consultado em <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/3415/1/2009001403.pdf> em 11-05-2014

VERENGUER, R. (2004) Intervenção profissional em Educação Física: expertise, credencialismo e autonomia. Faculdade de Educação Física – Universidade Presbiteriana Mackenzie SP.

## WEBIOGRAFIA

<http://www.fep.up.pt/docentes/joao/material/manualinvestig.pdf> Consultado em 10 de Janeiro de 2015 - Quayvi

<http://www.gestoapreciativo.pt/p/consulte-aqui-a-lei-n%C2%BA-72009-de-12-de-fevereiro-artigo-130%C2%BA-e-seguintes-do-codigo-do-trabalho>

<http://www.lawrei.com/default.asp?id=1024>

<http://www.iefp.pt/formacao/formadores/Paginas/Formadores.aspx> consultado em 10 dezembro de 2014

<http://www.dre.pt/cgi/dr1s.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19944317%20&v02=&v01=2&v03=1900-01-01&v04=3000-12-21&v05=&v06=&v07=&v08=&v09=&v10=&v11=Decreto-Lei&v12=270/92&v13=&v14=&v15=&sort=0&submit=Pesquisar> consultado em 10 de dezembro de 2014

[http://www.pontosdevista.com.pt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3524:formacao-profissional-o-futuro-do-ensino-em-portugal&catid=62:hoje&Itemid=76](http://www.pontosdevista.com.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=3524:formacao-profissional-o-futuro-do-ensino-em-portugal&catid=62:hoje&Itemid=76) (consultado em 11-05-2014) – Silva 2012

<http://www.dre.pt/cgi/dr1s.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19944317%20&v02=&v01=2&v03=1900-01-01&v04=3000-12-21&v05=&v06=&v07=&v08=&v09=&v10=&v11=Decreto-Lei&v12=270/92&v13=&v14=&v15=&sort=0&submit=Pesquisar> (consultado em 13-05-2014)

[http://www.tede.udesc.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=25](http://www.tede.udesc.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=25) (consultado em 20-05-2014)

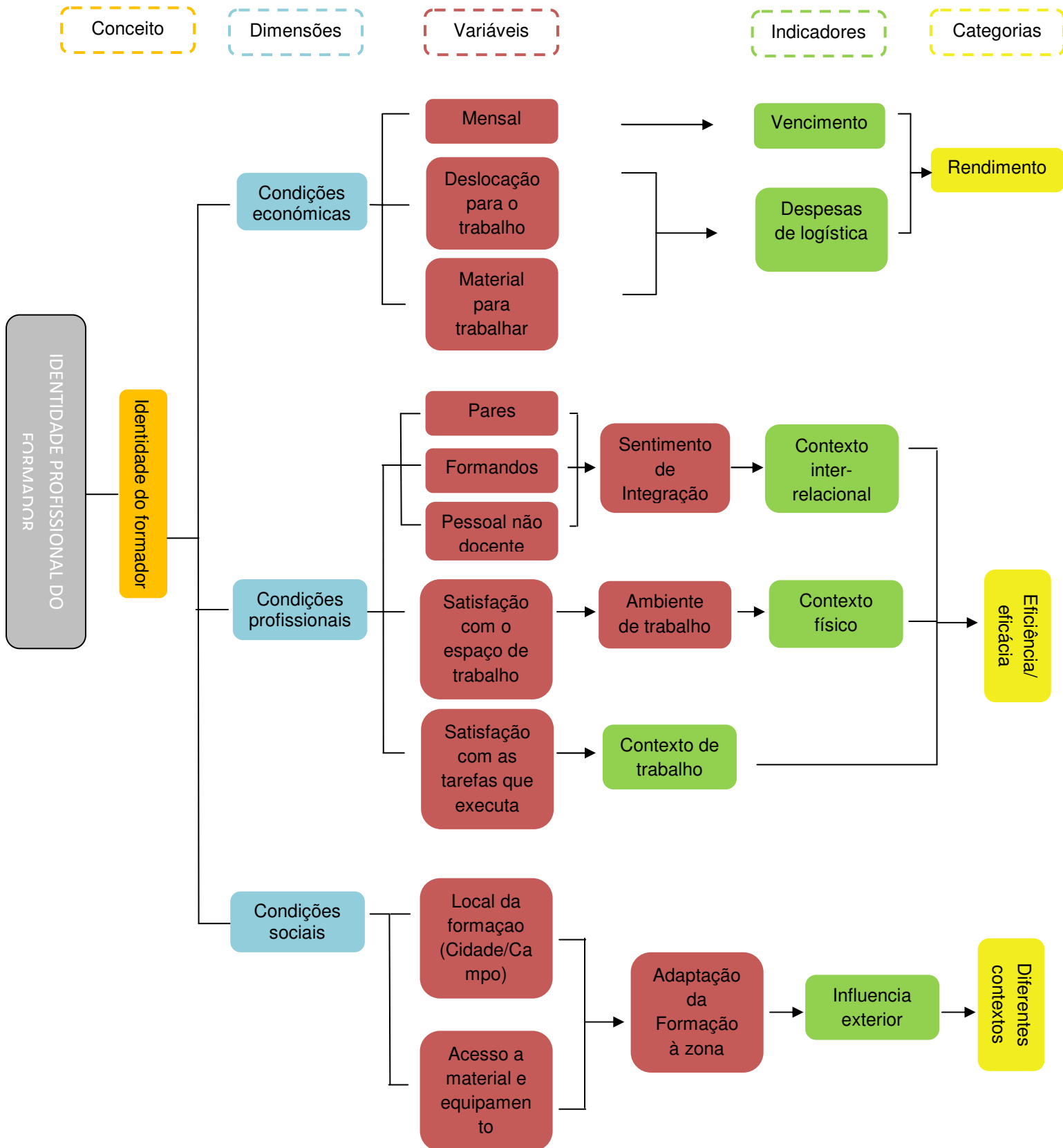
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232000000100016](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100016)

[http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1700/7/5599\\_Cap%2520II%2520-%2520Identidade%2520final.pdf](http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1700/7/5599_Cap%2520II%2520-%2520Identidade%2520final.pdf)

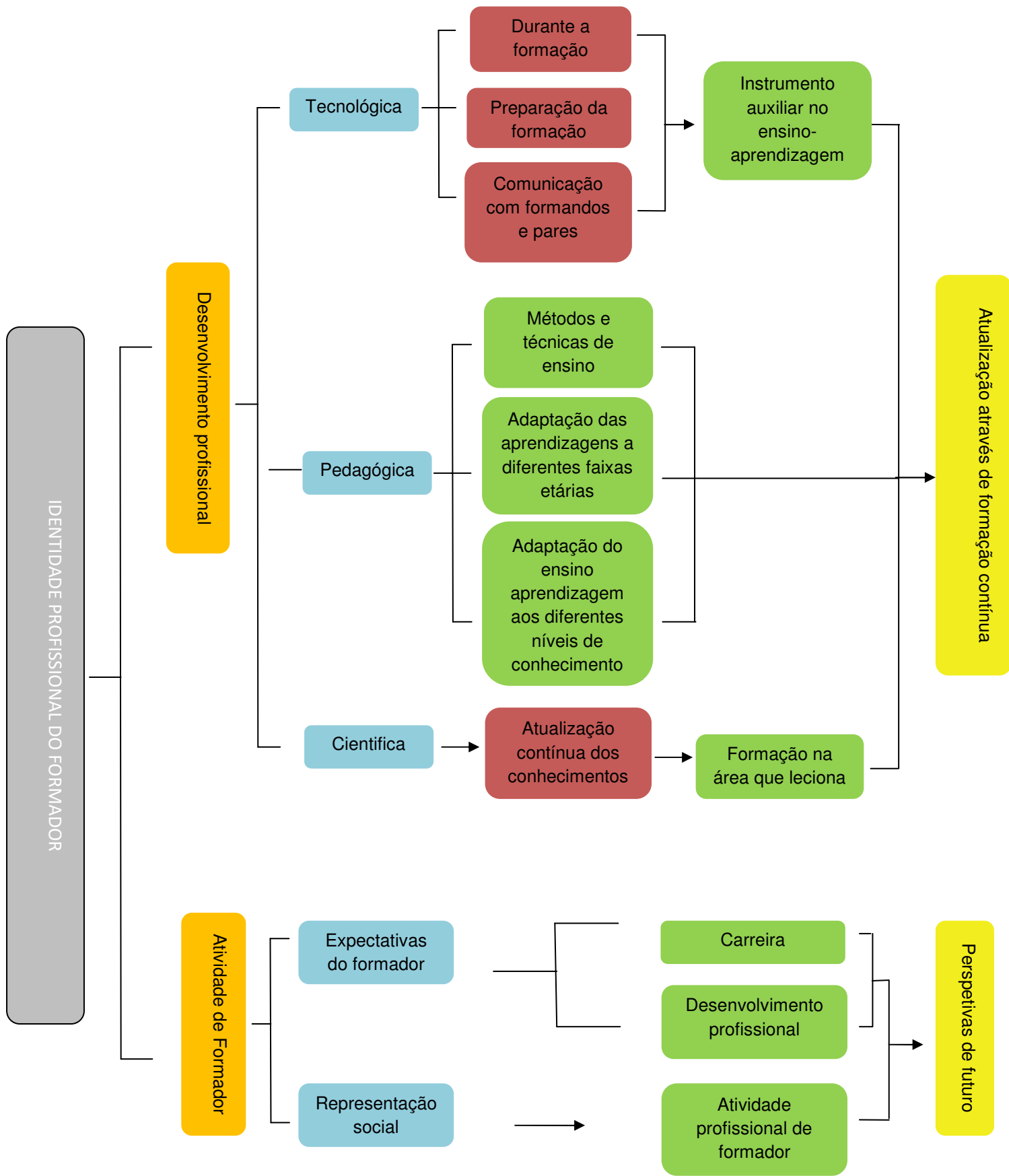
Decreto Regulamentar n.º 26/97 de 18 de Junho, Artigo 2º consultado em 10 Dezembro de 2014

## **ANEXOS**

## Anexo 1 – Modelo de Análise







## **Anexo 2 – Pedido de Autorização para aplicação do Questionário**

**Sofia Alexandra Passareiro Cabral**

Universidade de Évora. Dep. Sociologia

Largo dos Colegiais

Exmo.

Diretor

Centro de Emprego e Formação Profissional de  
Évora

**Assunto:** Pedido autorização para aplicação de questionário

Na qualidade de aluna do Mestrado em Sociologia Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, na Universidade de Évora. Encontro-me a realizar uma investigação que tem como título "*A identidade profissional do formador. Lógicas e formas de construção*" sob a orientação do Prof. Doutor Joaquim Fialho ([jfialho@uevora.pt](mailto:jfialho@uevora.pt)).

Assim, venho solicitar a V. Ex<sup>a</sup>. autorização para poder aplicar o questionário aos formadores do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora, com garantia do anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos.

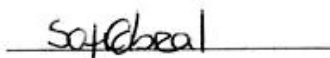
As respostas ao questionário serão feitas online através de um link posteriormente enviado para o e-mail dos formadores.

Estou ao dispor para os esclarecimentos que considere convenientes.

Aguardando resposta de V. Ex<sup>a</sup>. deixo desde já os meus respeitosos agradecimentos.

Com os melhores cumprimentos,

Évora, 13 de Janeiro de 2015



Sofia Cabral

[sofia\\_cabral\\_1@hotmail.com](mailto:sofia_cabral_1@hotmail.com)

## **Anexo 3 – Autorização para aplicação do Questionário**

Ex. ma Senhora

Dr.ª Sofia Cabral

Bom dia.

Em resposta ao **pedido de autorização** apresentado por **Sofia Alexandra Passareiro Cabral**, aluna do Mestrado em Sociologia Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, na Universidade de Évora, para **aplicação do questionário anexo aos formadores do Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora**, informa-se que o mesmo **foi superiormente deferido**, devendo a aplicação do inquérito ser efectuada com respeito absoluto pela lei e vontade dos próprios.

Com os melhores cumprimentos.

**Maria do Carmo Godinho**

Rua do Menino Jesus, 47 - 51 - 7000-601 Évora - PORTUGAL

Tel: +351 266 760 520

Fax: +351 266 760 523 (Ext. 8023)

Ext: 401020

E-mail: [maria.godinho@iefp.pt](mailto:maria.godinho@iefp.pt)

Delegação Regional do Alentejo

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

<http://www.iefp.pt>

## Anexo 4 – Questionário



UNIVERSIDADE  
DE ÉVORA

O presente questionário enquadra-se num trabalho de investigação sobre a *identidade profissional de formadores*, desenvolvido no âmbito do Mestrado em Sociologia com especialidade em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, realizado na Universidade de Évora.

O questionário destina-se a formadores que estejam no ativo, de maneira a compreender de que modo constroem a sua identidade profissional.

A finalidade desta investigação é exclusivamente académica, e que será salvaguardada a confidencialidade e o anonimato dos dados recolhidos em conformidade com o código de ética da investigação científica.

*Obrigada pela colaboração.*

### II. CARACTERIZAÇÃO SOCIO-DEMOGRÁFICA

#### 1. Idade:

18 – 33	<input type="checkbox"/>
34 – 49	<input type="checkbox"/>
50 – 65	<input type="checkbox"/>
66+	<input type="checkbox"/>

#### 2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Feminino	<input type="checkbox"/>

#### 3. Local/Locais onde desenvolve a atividade de formador:

**4. Há quantos anos desempenha a atividade de formador:**

1 – 10	<input type="checkbox"/>
11 – 20	<input type="checkbox"/>
21 – 30	<input type="checkbox"/>
31 – 40	<input type="checkbox"/>
40+	<input type="checkbox"/>

**5. Habilitações Literárias:**

1º Ciclo Ensino Básico (1º - 4º ano)	<input type="checkbox"/>
2º Ciclo Ensino Básico (5º - 6º ano)	<input type="checkbox"/>
3º Ciclo Ensino Básico (7º - 9º ano)	<input type="checkbox"/>
Ensino Secundário	<input type="checkbox"/>
Licenciatura	<input type="checkbox"/>
Mestrado	<input type="checkbox"/>
Doutoramento	<input type="checkbox"/>
Bacharelato	<input type="checkbox"/>
Pós Graduação	<input type="checkbox"/>

**6. Tem outra atividade profissional para além da de Formador?**

Não	<input type="checkbox"/>
Sim	<input type="checkbox"/>

Se sim, qual?

**7. Como obteve o CAP/CCP?**

Formação Inicial de Formadores	<input type="checkbox"/>
Via experiência	<input type="checkbox"/>
Curso Superior	<input type="checkbox"/>
Outro	<input type="checkbox"/>

**8. Enquanto formador, qual a sua retribuição média mensal?**

Menos de 250€	<input type="checkbox"/>
Entre 250€ e 500€	<input type="checkbox"/>
Entre 501€ e 750€	<input type="checkbox"/>
Entre 751€ e 1000€	<input type="checkbox"/>
Entre 1001€ e 1500€	<input type="checkbox"/>
Mais de 1500€	<input type="checkbox"/>

**9. Enquanto dá formação quanto gasta em média por mês em deslocações para o local de trabalho?**

Entre 5€ e 15€	<input type="checkbox"/>
Entre 16€ e 45€	<input type="checkbox"/>
Entre 46€ e 60€	<input type="checkbox"/>
Mais de 60€	<input type="checkbox"/>

**10. Durante a atividade de formador quanto despende por mês em material para a formação?**

5€ – 15€	<input type="checkbox"/>
16€ – 45€	<input type="checkbox"/>
46€ – 60€	<input type="checkbox"/>
> 60€	<input type="checkbox"/>

**III. CONDIÇÕES PROFISSIONAIS**

**11.** Considerando as suas relações interpessoais, com o espaço físico onde trabalha e com as atividades que desempenha, podere as seguintes afirmações segundo a escala proposta:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	1	2	3	4	5
<b>11.1.</b> Relaciono-me bem com os meus colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11.2.</b> Tenho uma boa relação com os meus formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11.3.A minha relação com o pessoal não docente é boa					
11.4.O trabalho que desenvolvo é demasiado exigente e sinto que não estou à altura					
11.5.O local onde trabalho é adequado às minhas necessidades enquanto formador					
11.6.O espaço de trabalho é limpo e arrumado					
11.7.Preparo as minhas sessões sozinho visto que eu é que conheço os meus formandos					
11.8.O espaço de trabalho tem todas as condições necessárias ao bom desenvolvimento da formação					
11.9.O trabalho que executo está adequado à minha formação					
11.10. Sinto que a minha relação com os meus pares poderia ser melhor					
11.11. Sinto que as funções que desempenho estão adequadas às minhas necessidades, desejos e ambições					
11.12. Executo as tarefas que me são atribuídas com gosto					
11.13. Planifico as minhas sessões tendo em conta o trabalho colaborativo com outros formadores					

#### IV. CONDIÇÕES SOCIAIS

12. Tendo em conta a atividade que desempenha como formador considere as frases seguintes segundo a escala apresentada:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	1	2	3	4	5
12.1.Dar formação na cidade é diferente de dar formação em meios urbanos mais pequenos					
12.2.É necessário adaptar a formação/ os conteúdos da formação ao local onde está a ser ministrada					
12.3.Não importa o local onde é ministrada a formação os conteúdos a dar, são iguais para todos					
12.4.O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade					
12.5.Ao dar formação num meio urbano mais pequeno tenho acesso a mais material e equipamento específico (ex. Projetor de vídeo, computador, quadro eletrónico...)					
12.6.O equipamento e material necessário para as formações lecionadas em meios urbanos mais pequenos, é por norma mais escasso					

12.7. Na cidade tenho acesso a todo o material e equipamento de que necessito					
12.8. Nos meios urbanos mais pequenos tenho menos facilidade de acesso a tecnologias e material de uso corrente					
12.9. Não devo alterar os conteúdos da disciplina em função da zona onde a formação é ministrada					

#### **IV - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO FORMADOR**

13. A partir da sua opinião relativamente à necessidade de formação, no que diz respeito às novas tecnologias, ao longo da sua atividade profissional enquanto formador, assinale utilizando a escala apresentada em seguida:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	1	2	3	4	5
13.1. Ao longo da minha carreira de formador/a senti necessidade de me aperfeiçoar ao nível tecnológico					
13.2. Tenho frequentado formações que me têm permitido evoluir enquanto formador/a					
13.3. Considero que o formador deve estar em constante evolução de forma a adaptar-se às mudanças nos diferentes níveis					
13.4. As tecnologias são importantes na comunicação quer com os meus formandos quer com os meus colegas					
13.5. A evolução tecnológica tem-me obrigado a frequentar formações					
13.6. Não considero que as tecnologias tenham evoluído assim tanto que necessite de formação para me adaptar a elas					
13.7. Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa					
13.8. Ao preparar a formação considero que o computador e as suas funcionalidades são uma mais valia					
13.9. Ao preparar uma formação gosto de utilizar métodos clássicos como os acetatos, o quadro e o livro					
13.10. Considero que o computador apenas distrai os formandos					

14. Tendo em conta a sua opinião relativamente à necessidade de formação, ao nível pedagógico, ao longo da sua atividade profissional enquanto formador, assinale utilizando a escala apresentada em seguida:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	1	2	3	4	5
14.1. Atualizar conhecimentos é muito importante					



<b>14.2.Os formadores devem atualizar os seus conhecimentos sobre os métodos e as técnicas de ensino de forma a adaptar-se aos diversos ritmos de aprendizagem</b>					
<b>14.3.É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação)</b>					
<b>14.4.É necessária por parte do formador uma constante adaptação dos métodos e técnicas de ensino</b>					
<b>14.5.Em turmas heterogéneas o formador deve encontrar tarefas específicas que proporcionem a evolução de cada formando</b>					

**15.** Partindo da sua opinião relativamente à necessidade de formação ao nível da área que leciona, ao longo da sua atividade profissional enquanto formador, assinale utilizando a escala apresentada em seguida:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15.1.Ao longo da minha carreira de formador/a senti necessidade de me aperfeiçoar ao nível científico</b>					
<b>15.2.Tenho feito, frequentemente, formação na área que leciono</b>					

<b>15.3.Tendo em conta que lidamos com formandos dos mais variados níveis de conhecimentos é imprescindível para um formador atualizar os seus conhecimentos na área que leciona</b>					
<b>15.4.Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições</b>					
<b>15.5.Já possuo conhecimentos na área científica que leciono. A fazer atualizações será noutras áreas</b>					
<b>15.6.A formação que tenho na área que leciono tem sido suficiente ao longo da minha carreira enquanto formador</b>					
<b>15.7.Não considero importante fazer formação na área científica que leciono</b>					
<b>15.8.Nunca senti necessidade de atualizar conhecimentos ao nível científico</b>					

### V. ATIVIDADE DE FORMADOR

16. Tendo as suas expectativas como ponto de partida assinale as afirmações seguintes utilizando a escala apresentada:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	1	2	3	4	5
<b>16.1. Considero que a carreira de formador não é suficiente para fazer face às despesas do quotidiano</b>					
<b>16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro</b>					
<b>16.3. A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir</b>					
<b>16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional</b>					
<b>16.5. As formações para formadores são insuficientes</b>					
<b>16.6. Sem formações e atualizações considero que o formador será ultrapassado facilmente</b>					
<b>16.7. Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional</b>					
<b>16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro</b>					

17. A partir da ideia que tem da atividade de formador assinale as seguintes frases tendo em atenção a escala apresentada em seguida:

<i>1 – “discordo totalmente”; 2 – “discordo”; 3 – “não concordo nem discordo”; 4 – “concordo”; 5 – “concordo totalmente”</i>	1	2	3	4	5
<b>17.1. Dou formação mas preferia ser professor porque considero mais seguro</b>					
<b>17.2. A carreira de formador tem um estatuto inferior ao da carreira de professor</b>					
<b>17.3. Ser formador não dá segurança profissional e consequentemente não dá segurança pessoal</b>					
<b>17.4. Não é possível viver exclusivamente da atividade profissional de formador</b>					
<b>17.6. O formador não tem formação para aplicar as atuais práticas pedagógicas</b>					
<b>17.7. O formador tem liberdade para aplicar técnicas educacionais mais atuais</b>					
<b>17.8. Ser formador permite uma adaptação metodológica mais abrangente tendo em conta os seus formandos</b>					
<b>17.9. O formador tem liberdade para se adaptar às condições físicas, humanas e materiais</b>					

## Anexo 5 – Outputs do SPSS

### 1. Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 33	13	21,7	21,7	21,7
	34 - 49	38	63,3	63,3	85,0
	50 - 65	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### 2. Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	43	71,7	72,9	72,9
	Masculino	16	26,7	27,1	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	0	1	1,7		
Total		60	100,0		

### 3. Local/Locais onde desenvolve a atividade de formador

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Évora	52	86,7	86,7	86,7
	Borba e Estremoz	4	6,7	6,7	93,3
	Reguengos	2	3,3	3,3	96,7
	Alentejo	1	1,7	1,7	98,3
	Bencatel	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**4. Há quantos anos desempenha a atividade de formador?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10	34	56,7	56,7	56,7
	11 - 20	19	31,7	31,7	88,3
	21 - 30	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**5. Habilitações Literárias**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ensino Secundário	9	15,0	15,0	15,0
	Licenciatura	36	60,0	60,0	75,0
	Mestrado	6	10,0	10,0	85,0
	Pós-Graduação	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**6. Tem outra atividade profissional para além da de Formador?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	40	66,7	67,8	67,8
	Sim	19	31,7	32,2	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	0	1	1,7		
Total		60	100,0		

**6.1. Se sim qual?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Professor	6	10,0	31,6	31,6
	Cozinheiro	2	3,3	10,5	42,1
	Agricultor	1	1,7	5,3	47,4
	Consultoria agro-ambiental	1	1,7	5,3	52,6
	designer	1	1,7	5,3	57,9
	Dietista	1	1,7	5,3	63,2
	Empresária	1	1,7	5,3	68,4
	Enfermeira	1	1,7	5,3	73,7
	Operador de Informática	1	1,7	5,3	78,9
	Psicóloga	1	1,7	5,3	84,2
	Responsável Técnico	1	1,7	5,3	89,5
	Técnica em associação de produtores de carnes	1	1,7	5,3	94,7
	Técico Oficial de Contas	1	1,7	5,3	100,0
	Total	19	31,7	100,0	
Missing	0	41	68,3		
Total		60	100,0		

**7. Como obteve o CAP/CCP?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Curso Superior	18	30,0	31,0	31,0
	Formação Inicial de Formadores	34	56,7	58,6	89,7
	Outro	1	1,7	1,7	91,4
	Via experiência	5	8,3	8,6	100,0
	Total	58	96,7	100,0	
Missing	0	2	3,3		
Total		60	100,0		

**8. Enquanto formador, qual a sua retribuição média mensal?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Entre 1001€ e 1500€	16	26,7	26,7	26,7
	Entre 250€ e 500€	12	20,0	20,0	46,7
	Entre 501€ e 750€	16	26,7	26,7	73,3
	Entre 751€ e 1000€	10	16,7	16,7	90,0
	Mais de 1500€	4	6,7	6,7	96,7
	Menos de 250€	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**9. Enquanto dá formação quanto gasta em média por mês em deslocações para o local de trabalho?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Entre 16€ e 45€	10	16,7	16,9	16,9
	Entre 46€ e 60€	4	6,7	6,8	23,7
	Entre 5€ e 15€	8	13,3	13,6	37,3
	Mais de 60€	37	61,7	62,7	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	0	1	1,7		
	Total	60	100,0		

**16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	9	15,0	15,0	15,0
	Discordo	12	20,0	20,0	35,0
	Não Discordo nem	17	28,3	28,3	63,3
	Concordo	16	26,7	26,7	90,0
	Concordo Totalmente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo	4	6,7	6,7	6,7
	Não Discordo nem	11	18,3	18,3	25,0
	Concordo	22	36,7	36,7	61,7
	Concordo Totalmente	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo	1	1,7	1,7	1,7
	Não Discordo nem	4	6,7	6,7	8,3
	Concordo	14	23,3	23,3	31,7
	Concordo Totalmente	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**16.7. Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Discordo	4	6,7	6,8	8,5
	Não Discordo nem	8	13,3	13,6	22,0
	Concordo	15	25,0	25,4	47,5
	Concordo Totalmente	31	51,7	52,5	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	0	1	1,7		
Total		60	100,0		

**13.4. As tecnologias são importantes na comunicação quer com os meus formandos quer com os meus colegas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Discordo	2	3,3	3,3	3,3
Não Discordo nem Concordo	1	1,7	1,7	5,0
Concordo	15	25,0	25,0	30,0
Concordo Totalmente	42	70,0	70,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**13.7. Durante a formação utilizo as novas tecnologias de modo a que a matéria lecionada seja mais perceptível e apelativa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Discordo	1	1,7	1,7	1,7
Não Discordo nem Concordo	6	10,0	10,0	11,7
Concordo	21	35,0	35,0	46,7
Concordo Totalmente	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**13.8. Ao preparar a formação considero que o computador e as suas funcionalidades são uma mais valia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Discordo	1	1,7	1,7	1,7
Não Discordo nem Concordo	3	5,0	5,0	6,7
Concordo	8	13,3	13,3	20,0
Concordo Totalmente	48	80,0	80,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	



**14.3. É necessário que o formador adapte a sua forma de ensinar ao público-alvo (idade, conhecimentos, formação)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo	7	11,7	11,9	11,9
	Concordo Totalmente	52	86,7	88,1	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	0	1	1,7		
Total		60	100,0		

**13.2. Tenho frequentado formações que me têm permitido evoluir enquanto formador/a**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Discordo	5	8,3	8,3	10,0
	Não Discordo nem Concordo	7	11,7	11,7	21,7
	Concordo	16	26,7	26,7	48,3
	Concordo Totalmente	31	51,7	51,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

**15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não Discordo nem Concordo	2	3,3	3,3	3,3
	Concordo	14	23,3	23,3	26,7
	Concordo Totalmente	44	73,3	73,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

**16.5. As formações para formadores são insuficientes**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	2	3,3	3,3	3,3
	Discordo	5	8,3	8,3	11,7
	Não Discordo nem	18	30,0	30,0	41,7
	Concordo	18	30,0	30,0	71,7
	Concordo Totalmente	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições \* 16.2.**

**Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro**

**Crosstabulation**

Count

		16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro					Total
		Discordo Totalmente	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	
15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições	Não Discordo nem Concordo	0	1	1	0	0	2
	Concordo	1	5	4	3	1	14
	Concordo Totalmente	8	6	12	13	5	44
	Total	9	12	17	16	6	60

**15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições \* 16.4.**

**É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional Crosstabulation**

Count

		16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional				Total
		Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	
15.4. Na	Não Discordo nem					
sociedade em	Concordo	1	0	1	0	2
constante mudança	Concordo	0	3	6	5	14
o formador tem que	Concordo					
ter consciência de	Totalmente					
que os						
conhecimentos não		0	1	7	36	44
são estanques pelo						
que deve ser pró-						
ativo em novas						
aquisições						
Total		1	4	14	41	60

**15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições \* 16.7.**

**Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional Crosstabulation**

Count

		16.7. Considero que as formações que me são proporcionadas enriquecem o meu currículo pessoal e profissional permitindo-me ser melhor profissional					Total
		Discordo Totalmente	Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	
15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições	Não Discordo nem Concordo	0	0	1	1	0	2
	Concordo	0	0	3	6	5	14
	Concordo Totalmente	1	4	4	8	26	43
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>59</b>

**15.4. Na sociedade em constante mudança o formador tem que ter consciência de que os conhecimentos não são estanques pelo que deve ser pró-ativo em novas aquisições \* 16.8.**

**O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro Crosstabulation**

Count

		16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro				
		Discordo	Não Discordo nem Concordo	Concordo	Concordo Totalmente	Total
15.4. Na	Não	0	2	0	0	2
sociedade em	Concordo					
constante mudança	Concordo	1	4	7	2	14
o formador tem que	Concordo					
ter consciência de	Totalmente					
que os						
conhecimentos não		3	5	15	21	44
são estanques pelo						
que deve ser pró-						
ativo em novas						
aquisições						
Total		4	11	22	23	60

#### 11.1. Relaciono-me bem com os meus colegas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Não Discordo nem Concordo	6	10,0	10,0	11,7
	Concordo	26	43,3	43,3	55,0
	Concordo Totalmente	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**11.2. Tenho uma boa relação com os meus formandos**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Não discordo nem Concordo	2	3,3	3,4	5,1
	Concordo	19	31,7	32,2	37,3
	Concordo Totalmente	37	61,7	62,7	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	0	1	1,7		
Total		60	100,0		

**11.3. A minha relação com o pessoal não docente é boa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	5	8,3	8,3	8,3
	Discordo	1	1,7	1,7	10,0
	Não Discordo nem Concordo	3	5,0	5,0	15,0
	Concordo	17	28,3	28,3	43,3
	Concordo Totalmente	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**11.5. O local onde trabalho é adequado às minhas necessidades enquanto formador**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	2	3,3	3,4	3,4
	Discordo	4	6,7	6,9	10,3
	Não Discordo nem Concordo	12	20,0	20,7	31,0
	Concordo	24	40,0	41,4	72,4
	Concordo Totalmente	16	26,7	27,6	100,0
	Total	58	96,7	100,0	
Missing	0	2	3,3		
Total		60	100,0		

**11.9. O trabalho que executo está adequado à minha formação**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Discordo	1	1,7	1,7	3,4
	Não Discordo nem	3	5,0	5,1	8,5
	Concordo	21	35,0	35,6	44,1
	Concordo Totalmente	33	55,0	55,9	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
	Missing	0	1	1,7	
Total		60	100,0		

**12.2. É necessário adaptar a formação/ os conteúdos da formação ao local onde está a ser ministrada**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Discordo	1	1,7	1,7	3,3
	Não Discordo nem	3	5,0	5,0	8,3
	Concordo	22	36,7	36,7	45,0
	Concordo Totalmente	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**12.4. O material necessário e o equipamento imprescindível à formação, é escasso seja em meios urbanos mais pequenos, seja na cidade**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	9	15,0	15,0	15,0
	Discordo	6	10,0	10,0	25,0
	Não Discordo nem	25	41,7	41,7	66,7
	Concordo	13	21,7	21,7	88,3
	Concordo Totalmente	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,821	,863	64

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,809	3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,846	4

**Correlations**

		16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro	16.5. As formações para formadores são insuficientes
16.8. O aumento da qualidade dos formadores, proporcionado por atualizações constantes, poderá vir a oferecer garantias de futuro	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1,000  60	,232 ,075 60
16.5. As formações para formadores são insuficientes	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	,232 ,075 60	1,000  60



## Correlations

		16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional	16.5. As formações para formadores são insuficientes
16.4. É importante que haja sempre que possível formações para que os formadores evoluam na sua atividade profissional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000  60	,261* ,044 60
16.5. As formações para formadores são insuficientes	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,261* ,044 60	1,000  60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro	16.3. A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir
16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspectivas de futuro	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000  60	-,409** ,001 60
16.3. A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,409** ,001 60	1,000  60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**16.2. Penso que a carreira de formador é uma carreira com perspetivas de futuro**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	9	15,0	15,0	15,0
	Discordo	12	20,0	20,0	35,0
	Não Discordo nem	17	28,3	28,3	63,3
	Concordo	16	26,7	26,7	90,0
	Concordo Totalmente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**16.3. A carreira de formador estagnou e não há muito para onde evoluir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo Totalmente	11	18,3	18,3	18,3
	Discordo	14	23,3	23,3	41,7
	Não Discordo nem	20	33,3	33,3	75,0
	Concordo	9	15,0	15,0	90,0
	Concordo Totalmente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	