



**Universidade do Minho**  
Instituto de Educação

Suéli Gaspar de Almeida

**Ser formador: contributos para  
a afirmação de uma profissão**

Suéli Gaspar de Almeida **Ser formador: contributos para a afirmação de uma profissão**

UMinho | 2015

outubro de 2015



**Universidade do Minho**  
Instituto de Educação

Suéli Gaspar de Almeida

**Ser formador: contributos para  
a afirmação de uma profissão**

Relatório de Estágio  
Mestrado em Educação  
Área de Especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Doutora Maria Teresa de Morais Sarmiento**

## DECLARAÇÃO

**Nome:** Suéli Gaspar de Almeida

**Endereço eletrónico:** su\_almeida\_pala@hotmail.com

**Telemóvel:** 912686908

**Número do cartão de cidadão:** 13951715

**Título do relatório de estágio:** Ser formador: contributos para a afirmação de uma profissão

**Orientadora:** Doutora Maria Teresa de Morais Sarmento

**Ano de conclusão:** 2015

**Designação do mestrado:** Mestrado em Educação, área de especialização em Formação,  
Trabalho e Recursos Humanos

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTES RELATÓRIOS APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura:

## Agradecimentos

Este trabalho não teria sido possível sem a colaboração e o apoio daqueles a que agora me refiro. A todos os meus sinceros agradecimentos.

À Doutora Teresa Sarmiento, orientadora de estágio, um agradecimento muito especial por todo o apoio, disponibilidade, motivação e incentivo que me transmitiu ao longo deste ano que considero como um crescimento profissional e pessoal. Foi um privilégio ser sua orientanda.

À Doutora Olga Pires, acompanhante de estágio, um muito obrigada pela sua disponibilidade e amabilidade com que me recebeu e pela estabilidade que sempre demonstrou para que tudo corresse pelo melhor.

À Dr<sup>a</sup> Elisabete Jesus, por todo o tempo disponibilizado na explicação de todas as tarefas e por ter ajudado em todas as minhas dificuldades. Foi, sem dúvida, uma facilitadora da minha aprendizagem. Um bem-haja pela forma simpática e acolhedora com que me recebeu.

Agradeço às grandes e fantásticas amigas que tive o privilégio de conhecer neste percurso da minha vida, que é a universidade, Helena Simões e Eugénia Cunha, a vocês não há palavras suficientes que possa expressar todo o agradecimento. A ti, Helena, que tivemos a oportunidade de estar este ano mais próximas, obrigada pela compreensão, pelas aprendizagens e pela paciência.

Não posso terminar, sem antes agradecer a toda a minha família. Ao meu irmão, Marco Almeida, que foi desde sempre o que mais confiou em mim e mais me incentivou para nunca desistir. Obrigada por seres o melhor! Aos meus pais, Noémia e Joaquim, a quem muito devo, pelo amor, pela confiança, pelo esforço, pelo apoio e incentivo no meu percurso académico e pessoal. Sem vocês, nada seria possível.

Aos meus afilhados, Sarah e Maxime que apenas com os seus sorrisos me enchiam de energia e força.

A todos os docentes que de uma forma ou de outra contribuíram para a minha aprendizagem, um agradecimento sincero.

A todos os meus amigos e colegas agradeço por continuarem sempre presentes.



# Ser formador: contributos para a afirmação de uma profissão

*Suéli Gaspar de Almeida*

RELATÓRIO DE ESTÁGIO

MESTRADO EM EDUCAÇÃO – FORMAÇÃO, TRABALHO E RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDADE DO MINHO

2015

## Resumo

A conceção sobre a profissão de formador tem-se vindo a alterar, sobretudo com a implementação de novos programas de índole formativa; este profissional é hoje encarado como um facilitador de aprendizagens, que estabelece uma relação pedagógica com o formando de maneira a favorecer a aquisição de conhecimentos.

Uma das questões de partida deste estudo procura saber se ser formador pode ser definido ou não como uma profissão. Dubar diz-nos que, “por um lado, as profissões formam comunidades reunidas à volta dos mesmos valores e da mesma “ética de serviço”, por outro, o seu estatuto profissional é validado por um saber “científico” e não apenas prático” (1997, p.131).

Em Portugal várias alterações têm surgido a nível político, social e económico que têm afetado o exercício profissional dos formadores, uma vez que têm enfrentado dificuldades de reconhecimento e de estabilidade profissional. O objetivo da investigação é perceber o que leva um indivíduo a querer ser formador; quais os requisitos exigidos ao formador para que o seu trabalho seja considerado uma “profissão”; as competências essenciais para o bom desempenho do formador; e averiguar o perfil e a identidade profissional do formador. Para tal, apostamos numa metodologia qualitativa e quantitativa, inserida num paradigma interpretativo. Foram realizados 16 inquéritos por questionário aos formadores e uma entrevista à diretora e responsável da formação. As principais ilações retiradas são, primeiramente, que a maioria dos formadores encara esta “profissão” como complemento à sua atividade profissional principal. E o motivo primordial que os levou a entrar por esta via foi a partilha de experiências que enriquecem o desenvolvimento pessoal, social e profissional. Apresentam como principal expectativa para o futuro a procura de outras oportunidades de emprego. E as competências que mais privilegiam são a organização e a honestidade. Julgamos que é um trabalho de investigação/intervenção relevante devido às complexidades que estes profissionais ultrapassam na sociedade que cada vez mais é de mudança e precariedade.

**Palavra-chave:** Formação; Formadores; Profissão; Competências; Identidades profissionais.



# Être formateur : contributions à la déclaration d'une profession

*Suéli Gaspar de Almeida*

ÉTAPE DU RAPPORT

MASTER DE L'ÉDUCATION - EDUCATION, TRAVAIL ET RESSOURCES HUMAINES

MINHO UNIVERSITÉ

2015

## Résumé

La conception sur la profession de formateur a été modifiée, en particulier avec la mise en œuvre de nouvelles programmes de nature formatif; ce professionnel devient alors comme un facilitateur de l'apprentissage, l'établissement d'une relation pédagogique avec l'élève afin de favoriser l'acquisition de connaissances.

Un des problèmes principaux de cette étude a trait à l'idée de savoir si être un formateur peut être ou non considéré comme une profession. Dubar on nous dit que "d'une part, les professions représentent les communautés rassemblées autour des mêmes valeurs et la même "éthique de service", de l'autre, leur statut professionnel est validé par un "scientifique" des connaissances et pas seulement pratique" (1997, p.131).

Au Portugal, plusieurs changements ont émergé au niveau politique, social et économique qui ont affecté la pratique professionnelle des formateurs, car ils ont lutté pour la reconnaissance et la sécurité de l'emploi. Le but de la recherche/intervention est de comprendre ce qui pousse un individu à vouloir être un formateur; quelles sont les exigences pour le formateur, afin que son travail soit considéré comme une "profession"; les compétences clés pour la performance; est de déterminer le profil et l'identité professionnel du formateur. Pour ce faire, nous parions sur une méthodologie qualitative et quantitative, sur un paradigme interprétatif. 16 questionnaires ont été réalisés auprès des formateurs et un entretien avec la directrice responsable de la formation. Les principaux enseignements tirés sont, d'abord, que la plupart des formateurs voient cette "profession" comme un complément de leur activité professionnelle principale. Et le principal motif qui les a poussés sur cette voie a été la transmission d'expériences qui enrichissent le développement personnel, social et professionnel. Leurs perspectives pour le futur sont la recherche d'autres opportunités d'emploi. Et les compétences qu'ils privilégient sont l'organisation et de l'honnêteté. Nous pensons que la recherche/intervention pertinente en raison de la complexité qui va au-delà de ces professionnels dans la société qui est de plus en plus changeante et précaire.

**Mot-clé:** formation; formateurs; profession; compétences; Identités professionnelles.





# Índice geral

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Résumé.....	vii
Índice de figuras.....	xiii
Índice de gráficos.....	xiii
Índice de tabelas.....	xiii
Índice de anexos.....	xv
Índice de apêndices.....	xv
Lista de siglas e abreviaturas.....	xvii
Introdução.....	17
I - ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL.....	21
1.1. Descrição/Caraterização da instituição.....	21
1.1.1. Atividade principal.....	21
1.1.2. Missão.....	22
1.1.3. Visão.....	22
1.1.4. Valores.....	22
1.1.5. Estratégia de Desenvolvimento.....	23
1.1.6. Áreas de formação.....	23
1.1.7. Público-alvo.....	24
1.1.8. Cronologia.....	24
1.2. Caraterização dos Recursos Humanos.....	25
1.3. Divisão dos Recursos humanos.....	28
II - DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO.....	31
2.1. Descrição da Área de Intervenção/ Problema de Investigação.....	31

2.2.	Pergunta de partida .....	31
2.3.	Objetivos .....	32
2.3.1.	Objetivos gerais .....	32
2.3.2.	Objetivos específicos.....	33
2.4.	Descrição das atividades de intervenção/investigação a desenvolver .....	33
III - BREVE ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....		35
3.1.1.	Tipologias dos modelos de formação .....	38
3.1.2.	Mitos da formação.....	41
3.1.3.	Centros de formação .....	43
3.2.1.	Modelos profissionais .....	48
3.5.1.	Competências profissionais .....	62
IV - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO .....		67
4.1.	Paradigmas de investigação.....	67
4.2.	Método de investigação.....	68
4.3.	Amostra .....	68
4.4.	Técnicas de recolha de dados .....	68
4.4.1.	Pesquisa Bibliográfica .....	69
4.4.2.	Análise documental.....	70
4.4.3.	Inquéritos por questionário.....	70
4.4.4.	Entrevistas.....	72
4.5.	Técnicas de análise de dados .....	73
4.5.1.	Análise Estatística .....	73
V - APRESENTAÇÃO E DISCUSÃO DOS RESULTADOS .....		75
5.1.	Inquérito por questionário/entrevista.....	75
5.1.3.	O ingresso na profissão.....	79
5.1.4.	Dificuldades sentidas .....	81

5.1.5. Satisfação profissional .....	83
5.1.6. Expetativas profissionais .....	86
5.1.7. Desempenho profissional .....	88
5.1.8. Inserção no Mercado de Trabalho .....	90
5.1.9. Perfil profissional/Pré-requisitos .....	92
5.1.10. Competências profissionais .....	93
5.1.11. Identidade profissional .....	97
VI - INTERVENÇÃO .....	101
6.1. Atividades desenvolvidas.....	101
VII - CONCLUSÃO .....	105
Bibliografia .....	111
Webgrafia.....	114
Legislação Consultada .....	114



## Índice de figuras

Figura 1 – Requisitos para o exercício da atividade de formador	51
Figura 2 – Tipo de competências	62

## Índice de gráficos

Gráfico 1 – Número de trabalhadores internos e externos	26
Gráfico 2 – Número de trabalhadores por género	26
Gráfico 3 – Número de trabalhadores por idade	27
Gráfico 4 – Número de trabalhadores por habilitações académicas	27
Gráfico 5 – Número de trabalhadores por categoria profissional	28
Gráfico 6 – Género dos inquiridos	76
Gráfico 7 – Habilitações literárias dos inquiridos	77
Gráfico 8 – Número de anos em que é formador	78
Gráfico 9 – Atividade(s) profissional(ais)	78
Gráfico 10 – A formação corresponde ou não a um desejo profissional	80
Gráfico 11 – Modalidade de obtenção de certificação dos inquiridos	91

## Índice de tabelas

Tabela 1 – Resumo dos neologismos	45
Tabela 2 – Perfil profissional do formador	55
Tabela 3 – Idade dos inquiridos	77
Tabela 4 – Atividades profissionais para além da formação para além da formação	79
Tabela 5 – Gosto de ser formador	80
Tabela 6 – Motivos porque gosta de ser formador	81
Tabela 7 – Dificuldade(s) enfrentadas para obtenção de emprego na área da formação	82
Tabela 8 – Dificuldades sentidas em contexto de formação	83
Tabela 9 – Sentimentos a nível profissional	84
Tabela 10 – Expetativas iniciais correspondem às atuais	86

Tabela 11 – Expetativas profissionais antes de ser formador/ Expetativas profissionais para os próximos anos	87
Tabela 12 – Desempenho em contexto de formação	89
Tabela 13 – Acha adequadas as condições de acesso à atividade de formador	90
Tabela 14 – Pré-requisitos exigidos aos inquiridos aquando da contratação	92
Tabela 15 – Competências relevantes no exercício da atividade de formador	94

## **Índice de anexos**

Anexo 1 – Índice dossier técnico-pedagógico	117
Anexo 2 – Avaliação final da ação formativa/ avaliação do formador (formandos)	121
Anexo 3 – Fichas de avaliação final da ação formativa (formadores)	125
Anexo 4 – Declaração de experiência formativa	129
Anexo 5 – Plano de sessão	133

## **Índice de apêndices**

Apêndice 1 – Inquérito por questionário	139
Apêndice 2 – Entrevista realizada à coordenadora da formação	153
Apêndice 3 – Instrumento de acompanhamento pós-formação	159
Apêndice 4 – Perfil profissional	163
Apêndice 5 – Boletim informativo da FPIF	167





## Lista de siglas e abreviaturas

FPIF	Formação Pedagógica Inicial de Formadores
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
IESE	Instituto de Estudos Sociais e Económicos
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Point
EFA	Educação e Formação de Adultos
CEF	Cursos de Educação e Formação
CCP	Certificado de Competências Pedagógicas



## Introdução

O presente relatório resulta da realização do estágio curricular no âmbito do Mestrado em Educação, área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos. Torna-se, portanto, testemunho das atividades desenvolvidas, e sobre as quais foi produzida investigação, durante o período de estágio na organização de acolhimento, FormAção - Formação e Consultoria Lda., (nome fictício ao longo de todo o trabalho de forma a garantir o anonimato da empresa).

O trabalho desenvolvido ao longo do estágio insere-se na área da formação, mais especificamente na identidade profissional, no perfil e competências de um formador. Este estágio é um facilitador do aprofundamento dos conhecimentos adquiridos nesta área. Saliento que este é mais um trabalho de investigação, no entanto, a componente de intervenção esteve presente e foi de extrema relevância para o resultado final.

Encontramo-nos numa fase de profundas mudanças sociais. O mercado de trabalho é cada vez mais competitivo, logo, existe uma procura de profissionais com conhecimentos e competências renovadas, atualizados e conscientes das realidades compósitas do mundo. Pretende-se do formador uma busca constante pelo aprimoramento dos seus conhecimentos, sendo esta uma exigência fundamental para se inserir no mercado de trabalho. O profissional que tem competências e conhecimentos diversos é capaz de atuar em qualquer ambiente organizacional, proporcionando mudança e visão renovada.

Nos tempos que correm e em termos globais, a maioria das empresas valoriza um profissional dotado de um conjunto de competências transversais tanto ao nível profissional como pessoal e social. Assim, espera-se de um profissional, nomeadamente de um formador, que proceda ao desenvolvimento de um pensamento flexível; que estabeleça contato com todas as oportunidades de atividades profissionais ou lúdicas/tempos livres; que veja a alteração de funções como uma oportunidade ao invés de uma ameaça; que propicie o desenvolvimento das diferentes áreas da inteligência (emocional, cognitiva...); que aproveite as oportunidades de formação que correspondem aos interesses e projetos vocacionais; que esteja preparado para a transição de atividade profissional; que atue com base no desenvolvimento da autonomia, capacidade de iniciativa, facilidade relacional e comunicativa, capacidade de resolução de problemas, capacidade de trabalho em equipa, criatividade, ética.

Neste contexto, pretendo perceber os processos pelos quais se rege a definição do papel e do perfil da profissão de Formador, questionando, em primeiro lugar se o formador se integra numa “profissão”, tal como a literatura sociológica a define, e, nesta sequência, tentar averiguar

as vias académicas e outras que propiciam a chegada e o exercício da “profissão: formador”, em suma, perceber os percursos, as competências, as condições, os pré-requisitos inerentes ao perfil profissional do formador.

Para tal, a instituição que me acolheu e proporcionou a minha intervenção é a FormAção – Formação e Consultoria Lda.,. O Objeto social da empresa consiste na atividade de prestação de serviços de consultoria na área de qualidade, ambiente e higiene e saúde no trabalho e formação profissional nas diversas áreas de atuação da entidade.

Porquê a FormAção? A FormAção foi desde início a minha primeira opção. Desde o primeiro contato no ano anterior no âmbito do Projeto e Seminário – Formação, Trabalho e Recursos Humanos que mostrou ser uma organização que visa a integração dos alunos no mercado de trabalho, uma vez que me receberam de braços abertos e dispostos a colaborar para a minha formação, deram-me liberdade de iniciativa e, sobretudo, depositaram em mim confiança, enquanto pessoa, enquanto aluna, enquanto “estagiária”.

Todos os dias ouvimos falar de formação, nas empresas, nas escolas, na comunicação social, e em vários outros contextos da nossa vida. Associado a este conceito, fala-se da necessidade de formar cidadãos livres, conscientes, responsáveis, justos, solidários, com capacidade de decisão, autónomos, mas nem sempre se sabe como na prática alcançar estas grandes características. Na última década, as qualificações dos portugueses aumentaram a ritmo alucinante tendo muito contribuído para isso os CNO’S (Centro Novas Oportunidades), as formações co-financiadas no âmbito de POPH (Programa Operacional Potencial Humano) e a ânsia de um governo em ter um povo mais qualificado. Uma vez que estamos perante uma sociedade do conhecimento e da informação e que esta se desdobra todos os dias, é necessário uma constante atualização de cada um, nomeadamente no que diz respeito à inovação, criatividade, mobilidade, produtividade, aprendizagem permanente, entre muitas outras características.

A utilidade percebida da formação é uma variável fundamental numa empresa que vende essencialmente formação, num mercado bastante livre. Atualmente, é enorme a quantidade de entidades formadoras a oferecer serviços a nível de formação profissional e muitas entidades disponibilizam as mesmas ofertas formativas, daí a importância de marcar a diferença também através dos seus formadores.

Procedemos, assim à estruturação deste plano em consonância com as regras sugeridas:

**Enquadramento contextual** – Apresentação da entidade acolhedora de estágio, desde a sua criação, a missão, os valores, a estratégia de desenvolvimento, as áreas de formação, o público a quem se dirige e a caracterização e divisão dos recursos humanos.

**Desenvolvimento do processo de investigação** – Descrição da área de intervenção/problema de investigação e definição das perguntas de partida, objetivos gerais e específicos.

**Enquadramento teórico** – Neste ponto iremos focar o enquadramento da problemática através da leitura e análise da investigação de diversos autores. Primeiramente será feita uma abordagem aos princípios e pressupostos da formação. Seguindo-se posteriormente para o enquadramento da formação enquanto profissão e as vias de acesso à certificação de competências pedagógicas. Num outro ponto abordamos as competências profissionais e identidades profissionais.

**Enquadramento metodológico** – Descrição de todo o processo metodológico da investigação. Paradigma, método, amostra e as técnicas de recolha de dados – inquérito por questionário e entrevista. Ainda as técnicas de análise de dados – análise estatística. Por fim, a descrição das atividades de intervenção/investigação a desenvolver.

**Apresentação e discussão dos dados** – São apresentados e analisados os dados recolhidos através das técnicas de recolha de dados – inquérito por questionário aos formadores e entrevista à diretora e responsável pela formação da FormAção.

**Intervenção** – Aqui apresentamos e descrevemos as atividades de intervenção realizadas ao longo do estágio.

**Considerações finais/reflexão crítica** – Neste último capítulo, focamo-nos num resumo de todo o processo de intervenção e investigação e onde serão descritas as limitações e constrangimentos. Serão discutidos os resultados e a importância das tarefas realizadas. O impacto obtido a nível pessoal, profissional e académico.



## I - ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL

### 1.1. Descrição/Caraterização da instituição<sup>1</sup>

A FormAção - Formação e Consultoria Lda. é uma sociedade por cotas, constituída em 8 de agosto de 2006, e iniciou a sua atividade no dia 1 de setembro do mesmo ano, no seguimento da empresa anterior devido à necessidade que sentiram de ir mais além, num mercado de trabalho que consideravam mais ambicioso. Desta forma, apresenta uma estrutura financeira mais coesa possibilitando a constituição de mais serviços, mais organismos (gabinete de apoio psicossocial e um departamento de qualidade e consultoria), logo, com uma afirmação no mercado.

Neste seguimento, e com a perspetiva de envergar pela área da formação profissional, a empresa apresentou a sua candidatura no IQF (Instituto para Qualidade na Formação), entidade reguladora do Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras para se tornar numa empresa oficialmente acreditada, de modo a demonstrar a qualidade dos serviços prestados. Este pedido foi concedido em julho de 2007, nas vertentes de organização/promoção e desenvolvimento/execução de ações formativas. Igualmente, em 2008, foi admitida a renovação da acreditação junto da DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) pelo período de 3 anos.

O objeto social da empresa consiste na prestação de serviços de consultoria na área da qualidade, ambiente e higiene e saúde no trabalho e formação profissional nas áreas de atuação da entidade.

Posto isto, a FormAção desenhou um plano de formação que visa criar condições de inserção profissional com trabalhadores que exercem de forma qualificada a sua atividade, fortalecendo a relação entre a qualidade do emprego, profissionalização e qualidade dos serviços capaz de acompanhar as movimentações de um mercado de trabalho com cada vez mais transformações.

Por outro lado, pretende oferecer formação com distintos padrões de qualidade às empresas clientes e que possibilite uma efetiva valorização dos seus recursos humanos.

#### 1.1.1. Atividade principal

A atividade principal da empresa é a formação profissional onde, desde a sua acreditação, desenvolveu um volume de formações sem apoios financeiros. A partir de 2008, alargou a sua

---

<sup>1</sup> Baseado no Currículo Vitae [redacted] (2013) e no site da empresa em [http://www.\[redacted\].pt/empresa.php?id=1](http://www.[redacted].pt/empresa.php?id=1). Acedido a 6/05/2015.



oferta de formações cofinanciadas no âmbito de POPH (Programa Operacional Potencial Humano), nas tipologias:

Tipologia 3.2 – Formação para a Inovação e Gestão

Tipologia 1.3 – Formação de Jovens

Tipologia 2.3 – Formações Modulares Certificadas

Tipologia 3.6 - Qualificação de Profissionais de Saúde

Tipologia 1.1 – Sistema de Aprendizagens

No sentido de atuar de forma mais coerente com as necessidades locais, e infundida numa conformidade de desenvolvimento e crescimento sustentado, pretendeu-se diversificar e ter, em termos de oferta formativa, um plano que responda o melhor possível não só às necessidades das empresas, mas também à dos adultos, com idade igual ou superior a 18 anos, desempregados, que não tenham concluído o 3º ciclo do ensino básico e que pretendam obter uma qualificação profissional para ingresso no mercado de trabalho, bem como dar resposta à integração de jovens com abandono escolar precoce.

#### **1.1.2. Missão**

A FormAção tem como missão, “prestar serviços nas áreas de consultoria e formação a organizações e particulares que favoreçam o desenvolvimento das suas vantagens competitivas”<sup>2</sup>.

#### **1.1.3. Visão**

Pretende, “ser uma referência de partilha mútua de conhecimento, experiência e competências, criando e aperfeiçoando atributos competitivos em organizações e indivíduos, através da consultoria e formação, tornando-se um parceiro de excelência para cada cliente, reconhecida pelo rigor, ética, competência e profissionalismo em todas as atividades de apoio à gestão”<sup>3</sup>.

#### **1.1.4. Valores**

Para esta empresa, os valores centram-se nas necessidades dos seus atores principais, as pessoas, e pretende “disponibilizar produtos e soluções personalizados com os mais altos

---

<sup>2</sup> Apresentação da Empresa. Acedido a 03/02/2015 em <http://www.██████████pt/empresa.php?id=1>

<sup>3</sup> Currículo Vitae (██████████) (2013, p.13)

critérios de qualidade”<sup>4</sup>. Para isso, apresenta as seguintes preocupações: partilha de objetivos; responsabilidade social; inovação; competência; qualidade; ética; profissionalismo.

### **1.1.5. Estratégia de Desenvolvimento**

O objetivo da FormAção é desenvolver soluções inovadoras de gestão à medida da estratégia de negócios de cada cliente, assim como implementar metodologias que potenciem a melhoria contínua das competências do capital humano, ao nível da sua performance individual, grupal e organizacional.

A sua atuação baseia-se nos seguintes pilares:

- Credibilidade nas relações com o mercado e clientes;
- Notoriedade na formação da cadeia de valor;
- Inovação ao nível dos métodos e técnicas utilizadas, bem como ao nível da qualidade das soluções propostas;
- Eficácia nas propostas aos clientes.

### **1.1.6. Áreas de formação**

As áreas de formação do centro são os seguintes:

- (Cod: 146) Formação de professores e formadores de áreas tecnológicas
- (Cod: 341) Comércio
- (Cod: 347) Enquadramento na organização/ empresa
- (Cod: 541) Indústrias alimentares
- (Cod: 762) Trabalho Social e orientação
- (Cod: 851) Tecnologia de Proteção do ambiente
- (Cod: 862) Segurança e higiene no trabalho

Posteriormente a FormAção sentiu a necessidade de alargar as suas áreas de intervenção pedindo o alargamento com aprovação desde 18 de março de 2014:

- (Cod: 090) Desenvolvimento pessoal
- (Cod: 729) Saúde – Programas não classificados noutras áreas de formação

---

<sup>4</sup> Apresentação da Empresa. Acedido a 03/02/2015 <http://www.████████.pt/empresa.php?id=1>

Atualmente, aguarda resposta de certificação pela entidade responsável (DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de trabalho) nas seguintes áreas:

- (Cod: 621) Produção Agrícola e animal
- (Cod: 812) Turismo e Lazer

### **1.1.7.Público-alvo**

O público-alvo da FormAção abrange empresas e indivíduos, que a título coletivo ou particular procuram formação com o intuito da sua qualificação e atualização profissional, reforço e desenvolvimento de competências e reciclagem de conhecimentos, numa perspetiva proativa.

Assim, para empresas, a FormAção planeia ações de formação com diferentes objetivos, de conformidade com as necessidades reais de cada colaborador e de cada instituição ou departamento e de acordo com as habilitações e funções que o colaborador desempenha.

A formação não pode ser entendida no meio empresarial como uma despesa ou um custo mas sim como um investimento e uma via de aumento da produtividade e qualidade dos produtos e serviços a médio/longo prazo da empresa.

Para o público em geral, a formação profissional cria oportunidades de se distinguirem numa determinada área possibilitando assim o desenvolvimento de aprendizagens, especialização, aumento das qualificações e maior possibilidade de empregabilidade, permitindo assim que estes indivíduos tenham impacto na sociedade e não estagnem no trabalho.

### **1.1.8.Cronologia**

De forma sucinta apresenta-se seguidamente em termos cronológicos, alguns dos aspetos mais relevantes que potenciaram o crescimento da FormAção, e que permitem ter uma noção rápida e concreta das atividades desenvolvidas sendo também indicador do dinamismo da empresa:

- Agosto 2006 – Constituição da empresa;
- Julho de 2007 – Acreditação pela DGERT;
- Janeiro 2008 – Homologação do curso de Técnico Superior de Segurança e Higiene no Trabalho (ACT) e Homologação curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores (IEFP);

- Agosto 2008 – Renovação da acreditação DGERT;
- Novembro 2008 – Deferimento financiamento projeto formativo tipologias 3.2, 1.3 e 2.3;
- Outubro 2011 - Deferimento de financiamento a projetos formativo tipologia 3.6;
- Novembro 2011- Protocolo com o departamento de Educação da Universidade do Minho para receber estagiários dos cursos de Educação de Adultos;
- Maio 2012 – Lançamento da plataforma para formação à distância Moodle;
- Julho 2012 – Deferimento de candidatura tipologia 3.2;
- Setembro 2012 – Aceite como entidade externa IEFP para execução de projetos formativos;
- Setembro 2012 – Homologação do curso FPIF pela modalidade b-learning;
- Outubro 2012 – Deferimento de financiamento a projetos formativo tipologia 3.6;
- Novembro 2012 – Publicação de Portaria com Criação e Autorização de Funcionamento do Cursos de Especialização Tecnológica em Técnicas de Gestão da Qualidade e Ambiente;
- Dezembro 2012 – Aprovação financeira de projeto formativo da tipologia 1.1 – Sistema de Aprendizagem;
- Dezembro de 2012 – Aprovação de estágio profissional inserido na Medida Passaporte Emprego prevendo futura contratação de novo recurso Humano para os quadros da Formação.

## **1.2. Caracterização dos Recursos Humanos**

A Formação tem no total 21 trabalhadores com formação em diversas áreas, assim como Psicologia, Engenharia do Ambiente, Sociologia, Economia, Gestão, Contabilidade, Matemática, Engenharia Mecânica, Engenharia Química e Biológica, Línguas. Duas das trabalhadoras são a diretora, coordenadora e gestora da formação e coordenadora/gestora da qualidade e a técnica superior de formação profissional. Ambas são também formadoras. Os restantes são formadores externos. Seguidamente, apresentamos a sua distribuição por trabalhadores internos e externos, género, idade, habilitações literárias e categoria profissional.

Gráfico 1

Número de trabalhadores internos e externos

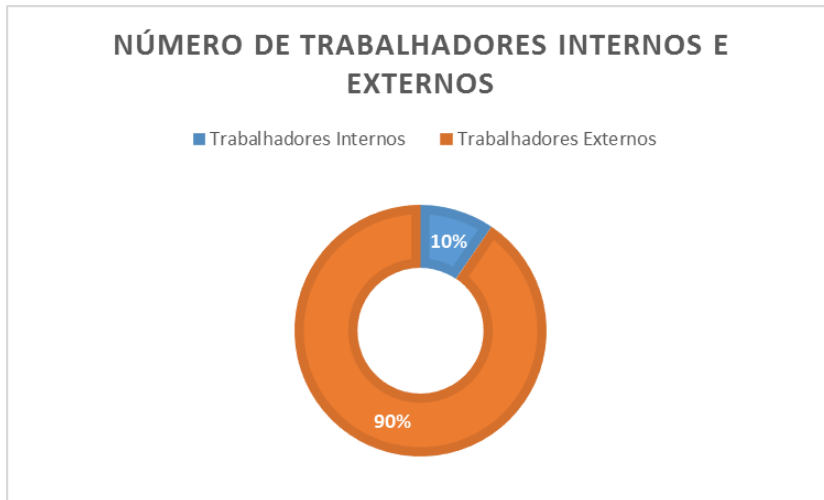


Gráfico 2

Número de trabalhadores por género

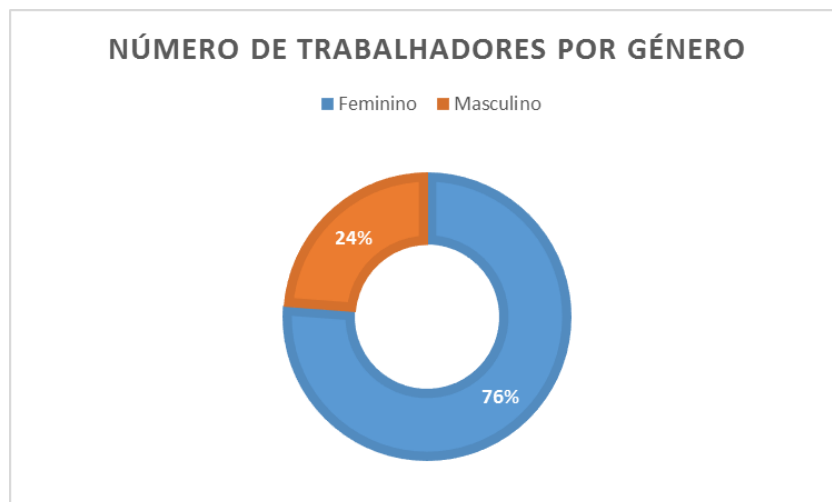


Gráfico 3

Número de trabalhadores por idade

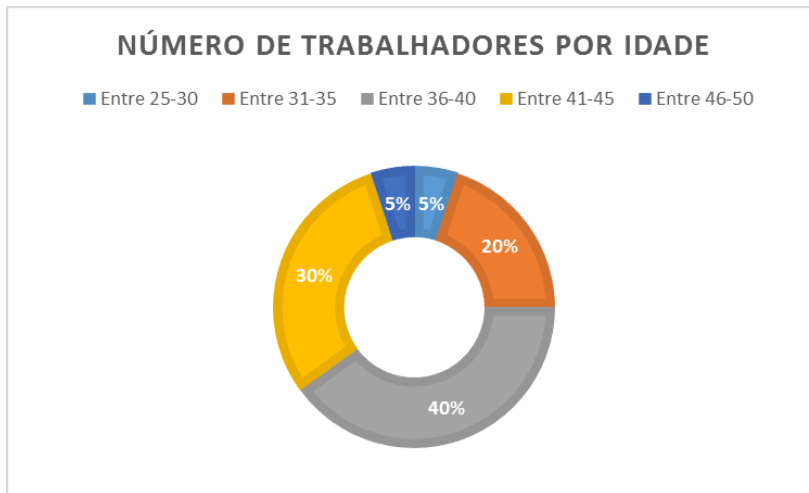
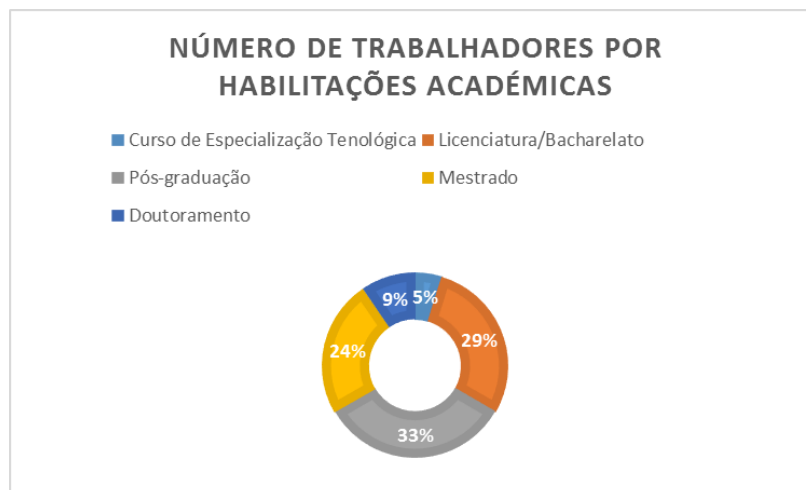


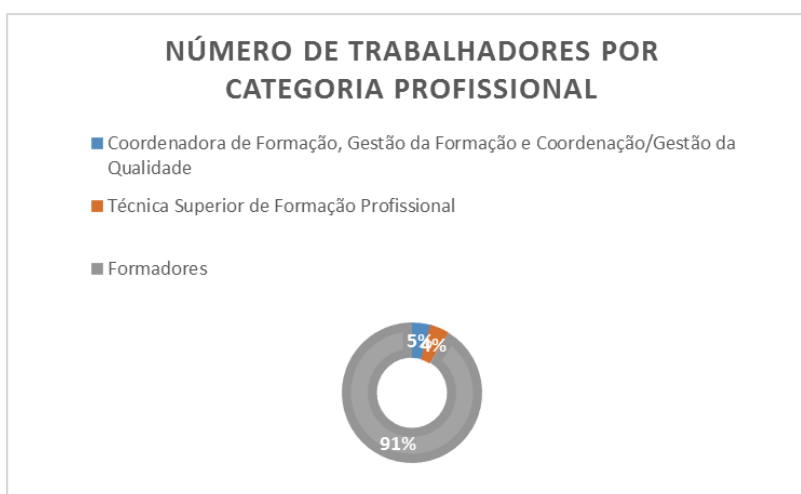
Gráfico 4

Número de trabalhadores por habilitações académicas



## Gráfico 5

### Número de trabalhadores por categoria profissional



### 1.3. Divisão dos Recursos humanos

Como acabámos de verificar são duas as trabalhadoras internas na Formação. Assim, a Coordenadora de Formação, Gestão da Formação e Coordenação/Gestão da Qualidade possui licenciatura em Engenharia Biológica, pós-graduação em Tecnologias Ambientais. Doutoramento em Engenharia Biológica e Química, área controlo de Processos Químicos com o tema “Sistemas Inteligentes para Monitorização e Controlo de Processos Integrados de Tratamentos Biológicos” pela Universidade do Minho. Frequenta atualmente, o 6º ano do Mestrado Integrado de Medicina.

As funções que exerce na Formação são as seguintes:

- Levantamentos de necessidades de formação e tratamento estatístico dos dados.
- Elaboração de relatórios de levantamento de necessidades.
- Conceção e planificação de ações de formação.
- Conceção de instrumentos de gestão da formação.
- Conceção do plano de formação anual.
- Elaboração do dossier de Acreditação de Entidades Formadoras, junto do Instituto para a Qualidade na Formação (IQF).
- Conceção do planeamento estratégico da empresa e do plano de intervenção anual.
- Conceção dos relatórios de balanços de atividades.

- Controlo e monitorização das ações formativas.
- Tratamento de dados de avaliação.
- Elaboração de relatórios de avaliação e execução da formação.
- Divulgação de resultados.
- Conceção e implementação dos instrumentos necessários ao sistema da qualidade.
- Implementação do sistema de gestão da qualidade na empresa (em fase de...).
- Conceção e orçamentação das propostas de consultoria.
- Conceção do material promocional da empresa.
- Conceção do material de apoio aos projetos de consultoria.
- Orientação dos projetos de consultoria.
- Auditora interna dos processos de gestão da formação e gestão da qualidade.
- Consultora interna da área da gestão da formação, qualidade, segurança alimentar e ambiente.
- Responsável pela manutenção e conceção dos conteúdos e imagem do site.
- Conceção e preparação dos dossier's de homologação do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores junto do IEFP e Técnico superior de Higiene e Segurança no Trabalho, junto do Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST).
- Elaboração do processo de acreditação de entidade formadora, a apresentar junto do IQF.
- Coordenadora de formação.
- Coordenadora e consultora dos projetos de consultoria, nas áreas de segurança alimentar e implementação de sistemas Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP), qualidade e ambiente.
- Responsável pela elaboração de candidaturas aos projetos de investimento no âmbito do Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN).
- Formadora interna das áreas de ambiente, qualidade, estatística e Segurança Alimentar e HACCP.

A segunda trabalhadora externa, Técnica Superior de Formação Profissional, é licenciada em Relações Públicas pela Universidade Fernando Pessoa e frequenta atualmente o Mestrado de Ciências da Comunicação – ramo Publicidade e Relações Públicas na Universidade Minho.

Na Formação exerce as seguintes funções:



- Coordenadora de Formação e Co-responsável da formação;
- Seguimento do recrutamento de formandos e formadores;
- Preparação administrativa da documentação de formandos e formadores;
- Elaboração do Dossier Técnico Pedagógico;
- Elaboração e/ou adaptação do cronograma;
- Organização da documentação de apoio;
- Controlo e monitorização das ações formativas;
- Tratamento de dados de avaliação;
- Elaboração de relatórios de avaliação e execução da formação;
- Divulgação de resultados;
- Conceção/organização de dossier 's para homologação de cursos junto do IEFP e Autoridade para as condições do Trabalho (ACT);
- Responsável pela elaboração do Processo de Homologação Curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores junto do IEFP;
- Coordenação de Formação Modular Certificada;
- Organização e elaboração do processo renovação da acreditação junto da DGERT;
- Responsável elaboração processo renovação Curso Criatividade Inteligência Emocional (Renovação CAP), junto do IEFP;
- Responsável pela elaboração Processo Renovação Curso Mediador de Educação e Formação de adultos (EFA), junto do IEFP;
- Responsável pela elaboração da Homologação do Curso de Técnico Superior Segurança e Higiene do Trabalho;
- Elaboração de processos de candidatura ao Programa Operacional Potencial Humano (POPH), nas medidas 3.2, 3.4 e 1.2.
- Utilização do SIGO – Sistema Integrado de Gestão de Ofertas para Gestão dos Projetos de Formação EFA e Cursos de Educação e Formação (CEF).
- Elaboração de Candidaturas pedagógicas para homologação de cursos CEF, EFA e Cursos de especialização Tecnológica (CET).

## II - DESENVOLVIMENTO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

### 2.1. Descrição da Área de Intervenção/ Problema de Investigação

Tendo em conta o papel ativo do formador no seu processo formativo, bem como o conjunto de requisitos e exigências que lhe são impostos para o exercício da sua atividade e, ainda, o sentido crítico e reflexivo que deve demonstrar, é relevante descortinar a importância e as qualidades deste profissional na sociedade atual.

A formação representa uma importância acrescida perante os desafios que são impostos ao país, a toda a União Europeia e ao contexto mundial. Assistimos a uma crescente evolução no que respeita às novas tecnologias, a capacidade de adaptação e de atualização são cada vez mais tidas em conta e os processos de globalização que permitem que todo o mundo esteja ligado mesmo a quilómetros de distância impõem-se-nos como processos perante os quais se não vislumbram alternativas. A formação e a educação alcançam, assim, um papel determinante na evolução de uma sociedade e economia, auxiliadas pelo conhecimento.

O problema proposto para esta investigação prende-se com a perceção dos caminhos possíveis para alcançar a “profissão” de formador. Assim, para alcançar esta “profissão”, é necessário ser titular de um Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) que pode ser obtido através de uma entidade formadora certificada.

Ser formador nos dias que correm prende-se com múltiplos desafios que têm de estar em desenvolvimento constante quer a nível profissional, quer pessoal, quer social para se ser capaz de enfrentar as necessidades de um mercado cada vez mais competitivo. Por isto o Instituto de Estudos Sociais e Económicos (2012, p.5) diz-nos que:

*Para responder a este objetivo é necessário, em primeiro lugar, perceber quem é o Formador. De uma forma geral, pode afirmar-se que se trata de um indivíduo qualificado, detentor de habilitações académicas e profissionais específicas, cuja intervenção auxilia o formando na aquisição de conhecimentos e/ou desenvolvimento de capacidades, atitudes e formas de comportamento.*

### 2.2. Pergunta de partida

No começo de uma investigação ou de um trabalho sabemos superficialmente qual o problema que queremos abordar mas não sabemos como abordar a questão.

A pergunta de partida deve ser precisa, simples e clara, de forma a não induzir o leitor a confusões. É por isso necessário que quem leia o nosso trabalho saiba de antemão o que se vai abordar como eixo central. “A pergunta de partida só será útil se essa pergunta for corretamente formulada” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.34).

A pergunta de partida serve também para o próprio investigador como um fio condutor dos objetivos a que se propõe. Como afirmam Quivy & Campenhoudt (2008, p.32) é a forma através do qual o “investigador tenta exprimir o mais exatamente possível o que procura saber, elucidar, compreender melhor”.

Posto isto, as perguntas de partida definidas para este trabalho são as seguintes:

- Ser formador constitui uma “profissão”?
- Que conhecimentos e competências possui efetivamente um formador?
- Que conhecimentos e competências são efetivamente valorizadas/legitimadas institucionalmente?
- Quais as razões que levam os indivíduos a envergar pela “profissão” de formador?

## **2.3. Objetivos**

A definição dos objetivos deve presidir a todo o processo de elaboração do trabalho, pois estes constituem um aspeto fulcral para a sua concretização.

Os objetivos, quando previamente e claramente definidos, apresentam inúmeras funções, tais como: clarificam a informação; constituem um meio de comunicação; orientam a ação do investigador; orientam o leitor; contribuem para maior objetividade do trabalho.

### **2.3.1. Objetivos gerais**

Os objetivos gerais procuram definir as intenções do projeto, ilustrando o que se pretende alcançar ao longo da investigação, ou seja, identificam os resultados esperados, traduzidos em ações concretas.

Foram traçados os seguintes objetivos gerais de trabalho:

- Delinear os requisitos necessários para a consideração de uma profissão enquanto tal;
- Aferir os critérios/requisitos que permitem (não) considerar o formador como um “profissional”.

### 2.3.2. Objetivos específicos

Com base nos objetivos gerais, identificámos os seguintes objetivos específicos que irão nortear o meu trabalho:

- Identificar a atividade do formador de acordo com a entidade responsável - Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF) e por outros Serviços e Organismos com competência reconhecida para certificar;
- Identificar as atividades, competências e as condições de acesso à atividade de formador tal como definidas pelas entidades competentes;
- Delinear os (per) cursos académicos e profissionais do formador;
- Salientar as competências e conhecimentos do formador;
- Analisar o papel e o perfil do formador;
- Averiguar as motivações e expectativas que levaram o formador a exercer a sua atividade;
- Perspetivar a possibilidade de inclusão da atividade do formador no âmbito de uma “profissão”;
- Elaborar uma proposta do perfil do formador;
- Construção de materiais de divulgação da FPIF.

### 2.4. Descrição das atividades de intervenção/investigação a desenvolver

Torna-se necessário determinar e explicitar as atividades que concretizámos durante o estágio curricular, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos, sendo elas as seguintes:

- Recolha e análise de informação patente em bases documentais e relacionada com a área de intervenção;
- Pesquisa bibliográfica pertinente para a sustentação do enquadramento contextual, enquadramento teórico e enquadramento metodológico;
- Reuniões com o/a Diretor/a da Instituição e com o/a responsável pelo departamento de formação;
- Conversas informais com vários intervenientes;
- Construção dos dispositivos de recolha de dados de informação (guião de entrevista e inquérito por questionário);
- Realização de pré-testes;

- Aplicação dos dispositivos de recolha de informação (entrevistas e inquéritos por questionário);

- Colaboração em atividades organizacionais, tais como a divulgação de ações de formação, elaboração do plano de atividades, elaboração de dossier 's pedagógicos (relatório final de curso; declaração de experiência formativa, avaliação interna da ação de formação, tabelas de assiduidade e classificação final, programa de formação, cronograma) e processos de certificação pela DGERT;

- Construção da base de dados;

- Análise e tratamento dos dados recolhidos;

- Elaboração de uma proposta do perfil de formador através de várias leituras e da análise dos dados recolhidos através das entrevistas e questionários;

- Construção de materiais de divulgação da Formação Pedagógica Inicial de Formadores (elaboração de um folheto informativo que permita esclarecer as dúvidas mais frequentes e possibilite a quem pretende possuir esta formação aceder às informações mais relevantes). Pretendo fazê-lo através da leitura de vários documentos, e através dos Serviços e Organismos responsáveis para a certificação de Formador;

- Elaboração do relatório de estágio;

- Sessões de orientação científica.

### III - BREVE ENQUADRAMENTO TEÓRICO

#### 3.1. Princípios e pressupostos sobre a formação

*Independentemente de todas as transformações no modo como as sociedades foram concebendo (e organizando), ao longo dos séculos, as práticas da formação, um pressuposto manteve-se inalterável: educar é preparar no presente para agir no futuro (Nóvoa & Finger, 1988, p.109).*

A formação é um processo de aquisição ou desenvolvimento de conhecimentos, competências, potencialidades, onde há “sempre um processo de transformação individual, na tripla dimensão do saber (conhecimentos), do saber-fazer (capacidades) e do saber-ser (atitudes)” (Nóvoa & Finger, 1988, p.128). Noutra perspetiva, podemos encarar a formação como um “processos de développement et de structuration de la personne qui s´accomplit sous le double effet d´un maturation interne et d´occasions d´apprentissage, de rencontres, de expériences” (Ferry, 1987, p.35). Assim, a formação não pode ser encarada “como simples acumulação de conhecimentos, cursos ou técnicas, que se reduz a uma ação organizada” (Amiguinho, 1992, p.83); implica a “transformação dos indivíduos nos seus valores, atitudes e habilidades e ao serviço da mudança social” (Bilhim, 2006, p.247), preocupando-se em desenvolver nos formandos as competências e valores como a cidadania, autonomia, empreendedorismo, capacidade de análise e resolução de novos problemas (Cabrito, 1994), necessárias para mobilizarem em situações concretas os recursos teóricos e técnicos adquiridos durante a formação.

Goguelin (1975;1991, citado por Silva, 2003, p. 26) apresenta os quatro pólos essenciais a uma formação:

1. Pólo educar (designa o desenvolvimento intelectual ou moral e físico);
2. Pólo ensinar (Fabre,1995 citado por Silva, 2003, p.26), “o ensino é uma educação intencional que se exerce numa instituição cujos fins são explícitos, os métodos codificados, e está assegurada por profissionais”;
3. Pólo instruir (apela aos conteúdos a transmitir fornecendo instrumentos intelectuais);
4. Pólo formar (apela a uma transformação de todo o ser, configurando o saber, saber-fazer e o saber-ser).

Neste sentido, Goguelin (1975, citado por Silva, 2003, p. 27) explica que: formar evoca uma intervenção profunda e global nos sujeitos apelando a um desenvolvimento a diferentes níveis:

intelectual, físico ou moral; formar não é apenas um fenómeno de aquisição de conhecimentos, mas também inclui a transformação da personalidade, apelando a mecanismos psicológicos mais vastos; sendo indutora de mudança no sujeito, a formação é igualmente indutora de mudança na interação do indivíduo com o meio, sendo que, neste sentido, se inscreve no quadro de uma política prospetiva que é, idealmente, portadora de futuro.

De acordo com a proposta apresentada, Fabre (1995, p.23, citado por Silva, 2003, p.27) afirma que:

*formar implica a transmissão de conhecimentos, como a instrução, mas igualmente de valores e de saberes, como a educação. Por outro lado, formar contempla a relação do saber com a prática, com a vida. Formar é, portanto, menos específico que instruir, o que aproxima de educar. Como a educação, a formação caracteriza-se por um aspeto global: trata-se de agir sobre a totalidade da personalidade. Mas formar é mais ontológico que instruir ou educar: na formação, é o ser que está em jogo, na sua forma. Em síntese, formar parece caracterizar-se por uma tripla orientação: 1) transmitir conhecimentos como a instrução; 2) modelar a personalidade na sua globalidade; 3) integrar o saber com a prática, com a vida.*

Ou seja, “não é possível, pensar em qualquer tipo de formação, sem passar pela aquisição e produção de conhecimentos” (Sá-Chaves, 1997, p.70). Deve haver uma preocupação em desenvolver nos formandos “competências necessárias para mobilizarem em situações concretas os recursos teóricos e técnicos adquiridos durante a formação” (Nóvoa & Finger, 1988, p.129). A formação é, segundo Honoré (citado por Canário, 1999, p.33), uma “autoconstrução da pessoa”. “As experiências de formação ganham sentido na história pessoal de cada um, articulam-se com outras e preparam experiências futuras [...] a formação é uma propriedade evolutiva dos seres conscientes, na sua história individual e coletiva” (Honoré citado por Amiguinho, 1992, p.31).

A formação pode ocorrer de diferentes formas:

*[...] de forma descontínua, fruto de encontros e/ou confrontos com acontecimentos, com relações fortuitas ou organizadas em que o sujeito em formação se apropria, filtra e/ou gere, seletivamente, aquilo com que contacta. Neste processo o formador faz seu aquilo que lhe é possível e que lhe interessa fazer, podendo até usá-lo não só obrigatoriamente em processos de manutenção e reprodução socioculturais, mas também em situações emancipatórias pessoais e grupais (Cortesão, 2000, p.5).*

Desta forma, “a formação surge assim como um processo que simultaneamente é condicionado por fatores vários decorrentes do enquadramento social em que se situa, mas representa também um espaço de reflexão, de crítica e reconstrução pessoal e de grupo” (Cortesão, 2000, p.7). Assim, “não se forma ninguém contra a sua vontade” (Meignant, 1999,

p.28), uma vez que a pessoa só aproveitará a formação caso tenha compreendido a utilidade para si própria, mesmo sendo obrigada a frequentá-la.

Independentemente da qualidade dos formadores e da sua intervenção, “o valor formativo de uma acção educativa deriva do modo como se inscreve e se liga à dinâmica interna e à história de vida dos sujeitos. Por isso, uma acção educativa não é automaticamente formadora” (Amiguinho, 1992, p.31).

Formar, tal como nota Schwartz (1989, citado por Amiguinho, 1992, p.23),

*constituiu-se, nas últimas décadas, como a solução quase miraculosa sempre que qualquer problema se coloca, seja qual for o domínio da actividade social. Como consequência, assistiu-se a uma verdadeira explosão das práticas de formação: a formação é a resposta para tudo e da qual tudo se espera.*

De acordo com Correia (1997) frequentemente se fizeram apelos para que o campo da formação intervenha na resolução de problemas/dificuldades das instituições/organizações, contribuindo assim para o melhoramento de metodologias de intervenção incorporando duas ideias essenciais: a primeira, a ideia de que a formação não se destina apenas aos indivíduos mas também às organizações; a segunda ideia é a de que os problemas mais relevantes da formação passam por problemas de natureza técnica e organizacional.

No entanto, Meignant (1999, p.53) contradiz dizendo que:

*a formação, por natureza, ocupa-se das pessoas. Não é o emprego ou o posto de trabalho que está frente ao formador. É o individuo que vem à sala de formação e que vai mobilizar para essa actividade a sua inteligência, a sua memória, a sua capacidade, a sua motivação. Formar uma pessoa é permitir-lhe adquirir mais conhecimentos e saber-fazer práticos. Mesmo que a formação seja dispensada simultaneamente a um grupo de pessoas que ocupe postos comparáveis, ainda assim é cada individuo de per si, na sua singularidade, portador das suas experiências anteriores, que vai aprender. E, num grupo de adultos, as possibilidades de encontrar uma grande diversidade de experiências, de origens, de formações iniciais, serão evidentemente maiores do que num público em idade escolar que tenha feito, no essencial, o mesmo percurso.*

Se é verdade que

*a optimização do potencial formativo das situações de trabalho, passa, em termos de formação, pela criação de dispositivos e dinâmicas formativas que propiciem, no ambiente de trabalho, as condições necessárias para que os trabalhadores transformem as experiências em aprendizagens a partir de um processo formativo (Canário, 1999, p. 26).*



Não nos podemos esquecer, também, “que é preciso criar dispositivos e dinâmicas organizacionais que propiciem que os trabalhadores transformem as suas “aprendizagens” em “acção”” (Barroso, 1997, p. 75).

*Encarada como dispositivo e não como sistema, a formação não é conceptualizada como uma mera sucessão de efeitos produzidos por intervenções de formadores que se acumulariam ao longo do tempo. Ela é antes um acontecimento que, como realça Ilya Prigogine e Isabelle Stengers (1990), deve ser susceptível de modificar o sentido da evolução em que se inscreve, de gerar novas coerências e que não pode ser deduzido a partir de uma lei determinista* (Correia, 1997, p.39).

Existe hoje a necessidade de pensar a formação de uma forma diferente, assente noutros pressupostos. Como nos aponta Cortesão (2000, p. 93):

*Bastará que se considerem algumas das interrogações que a este respeito se podem formular e cuja resposta irá por vezes determinar que a formação se situe em quadros epistemológicos bem diversos. Formação, em que momento? Para quem? Com que finalidade(s)? Através de que estratégias? Que considerar nela prioritário? Propô-la aos formandos ou dar respostas aos seus pedidos? Iniciá-la a partir de quê?*

Assim sendo, a formação procurada por um indivíduo deve ter um propósito, uma finalidade. Devemos pensar a formação não como um acumular de cursos nem como uma forma de preencher currículo, mas sim para dar resposta a uma necessidade ou lacuna do indivíduo ou para potenciar as competências e capacidades que o mesmo já possui. Só assim conseguiremos credibilizar a formação e fazer com que ela tenha impacto na sociedade e na vida de cada um.

### **3.1.1. Tipologias dos modelos de formação**

As diferentes concepções de formação atuam em distintos modelos de análise, defendidos por vários autores, como por exemplo: Ferry (1987), Lesne (1984), Monteil (1985) e Demailly (1992).

Na tipologia de Ferry (1987), definem-se três modelos de formação, baseados no desenvolvimento, dinâmica e no modo de operacionalização de uma determinada prática formativa. Assim sendo, apresenta um primeiro modelo centrado nas aquisições, como sublinha o autor “se former (...) c’est toujours acquérir ou perfectionner (ce qui est encore acquérir) un savoir, une technique, une attitude, un comportement, bref une capacité” (Ferry, 1987, p.51); ou seja, a formação centra-se principalmente nos conteúdos definidos pelo formador (ou por uma identidade/organização), retirando a participação do formando, considerando-o um objeto da

formação. Espera-se, desta forma, que o aprendiz adquira “resultados observáveis e mensuráveis”. (Canário, 1999, p.126).

No segundo modelo, centrado na iniciativa/processo, a formação é concebida como um processo de “développement de la personnalité” (Ferry, 1987, p.54). Assim sendo, o formando é visto como parte vital da sua própria formação e o formador como um orientador dessa aprendizagem.

Por último, o modelo centrado na análise, isto é, “analyser ses propres réactions” (Ferry, 1987, p.57). A formação é percebida como “um trabalho que a pessoa em formação realiza sobre si própria, ao longo da vida e do percurso profissional” (Canário, 1999, p.127). Tendo como finalidade desenvolver a capacidade, por parte do formando, de analisar essas experiências, de modo a regular e a transformar as suas ações e contexto de trabalho, reconstruindo, assim, o conhecimento da realidade.

Noutra visão, Lesne (1997), apresenta-nos três modos de trabalhos pedagógicos, a saber: um com orientação normativa, outro com orientação pessoal, e um terceiro com orientação na inserção social.

O autor define o primeiro modo de trabalho pedagógico de tipo transmissivo, de orientação normativa (MTP1), aproxima-se da “pedagogia tradicional ou clássica” (Lesne, 1997, p.47). O MTP1 surge como “um processo de inculcação e de imposição” (Lesne, 1997, p.47), onde o formador é o detentor do poder e do conhecimento, “está em coerência profunda com a prática social global que é o processo de socialização, no seu aspeto mais normativo e mais constrangedor” (Lesne, 1997, p.48). Esta prática pedagógica implica uma formação cultural e tecnológica dos profissionais, muito virada para os métodos didáticos, correspondendo, deste modo, a uma aspiração tecnocrática, uma vez que deduz “os conteúdos dos objetivos gerais e particulares dos organismos que asseguram ou comanditam essa formação, ou das suas exigências de funcionamento, mais do que das necessidades das pessoas em formação” (Lesne, 1997, p.49).

O modo de trabalho de tipo incitativo, de orientação pessoal (MTP2), “é a especificação, no domínio pedagógico, de um aspeto do processo de socialização segundo o qual o indivíduo, e depois a pessoa, se apropria, a partir de aquisições precedentes, de forma deliberada ou silenciosa, de uma parte do património sociocultural do grupo social ou da sociedade em que se vive” (Lesne, 1997, p.77). Contrária ao modo de trabalho anterior, o MTP2 centra-se em todas as situações que torna o sujeito o autor da sua própria formação, de modo a torná-lo mais eficaz.

Permite, assim, “desenvolver nas pessoas em formação uma atitude motora, indutora de transmissões pessoais, de uma formação pessoal” (Lesne, 1997, p.98).

O último modo de trabalho pedagógico desenvolvido pelo autor é do tipo apropriativo (MTP3), centrado na inserção social do indivíduo em que olha as pessoas como “agentes sociais, suscetíveis de intervir ao nível da capacidade que toda a sociedade possui de agir sobre o seu próprio funcionamento” (Lesne, 1997, p.152); para tal existe uma “verdadeira descentralização do ato de formação, que visa apoiar-se nessa inserção (Lesne, 1997, p.152). Segundo o autor, esta prática pedagógica é aquela que melhor se apropria, “já que as questões que os adultos põem à formação têm origem nas suas atividades profissionais e na sua experiência social” (Lesne, 1997, p.153).

Por fim, importa realçar que para o autor não existem três maneiras pedagógicas de fazer formação, mas antes “modelos de análise, não normas de ação mas um instrumento de conhecimento (Lesne, 1997, p.218).

Na perspetiva de Monteil (1985), fundamentada na distinção entre o saber, o conhecimento e a informação, a formação pode ser entendida em três sistemas. A informação, segundo o autor referenciado, é exterior ao sujeito, quando assimilado e interiorizado pelo indivíduo, através das ações do mesmo, constitui-se em conhecimento, podendo ser transformado em saber a partir do processo de objetivação, ou seja, “ligado às interações e à atividade própria do sujeito, (...) o saber pode ser acessível a outros, na qualidade de informação” (Monteil, 1985, citado por Canário, 1999, p.127).

Segundo esta perspetiva, os sistemas de formação podem ser classificados em três sistemas: sistema finalizado pré-programado (caraterizado pela dominação da informação, que tende a submeter as experiências e as opiniões dos indivíduos); sistema finalizado divergente (a dominação está a nível do conhecimento, correspondendo “à realidade de um grupo encarado como uma comunidade de autores colocados num espaço francamente instituído, submetido a um processo de autorregulação” (Monteil, 1985 citado por Canário, 1999, p.128); e, por último, um sistema finalizado contratual (a dominação está ao nível do saber, este sistema é visto como um local de intercompetências).

Por fim, Demailly apresenta-nos quatro “formas” de transmissão de saberes. A primeira é a forma universitária, a principal caraterística desta forma é a “personalização vincada da relação pedagógica (...) no sentido da valorização do carácter pessoal (original) do ensino ministrado, ou no caso da formação contínua, das competências, do prestígio e das tomadas de posição pessoais

do formador” (Demailly, 1992, p.143). O ensino universitário não é obrigatório, é de caráter individual e tem por finalidade “a transmissão do saber e da teoria” (Demailly, 1992, p.143).

A segunda é a forma escolar, “o ensino é organizado por um poder legítimo exterior aos professores (...), os professores (ou formadores) têm de ensinar saberes que são definidos exteriormente num programa oficial” (Demailly, 1992, p.143). Não podem responsabilizar os formadores pelo “programa que ensinam ou pelas posições que exprimem” (Demailly, 1992, p.143). Ao contrário da forma anterior, aqui a escolaridade é obrigatória, ou seja, “é uma relação institucional que liga o que ensina, o que é ensinado, o seu ambiente familiar e a legitimidade legal” (Demailly, 1992, p.144).

No polo oposto, encontra-se a forma contratual em que existe uma ligação formando e formador, e entre diferentes parceiros ligados por uma “relação contratual, do programa pretendido e das modalidades materiais e pedagógicas da aprendizagem” que se caracteriza por uma “negociação (sob modalidades diversas)” (Demailly, 1992, p.144).

Por fim, a forma interativa-reflexiva que inclui “as situações de formação ligadas à resolução de problemas reais, com a ajuda mútua de formandos e uma ligação à situação de trabalho. A competência estimulada neste modelo é a capacidade de resolução de problemas, isto é, um misto de saberes com estatutos muito diversos, que são parcialmente produzidos e não transmitidos na relação pedagógica que caracteriza a formação” (Demailly, 1992, p.145). A produção destes novos saberes ao longo da formação são a característica principal deste modelo.

Face às diferentes tipologias apresentadas aquela que consideramos mais adequada e a que melhor traduz a nossa opinião é a tipologia de Ferry (1987), uma vez que nos apresenta três modelos que consideramos que representam as principais funções da formação. Um modelo centrado na formação de aquisições e que é concebido como uma atividade prévia à prática profissional. Um modelo centrado no processo em que o conceito de formação é aprender num clima de abertura, isto é, visa desenvolver a personalidade do formando. E por fim, o modelo centrado na análise em que a formação do formando vai se desenvolvendo ao longo da vida a partir das situações reais que vive, de forma a uma apropriação cognitiva do real.

### **3.1.2. Mitos da formação**

Dependendo das perspetivas que se defende, dos modelos que se utilizam, existe quem exagere e construa ideias em torno da formação que fogem da realidade, os chamados mitos da formação. Assim, iremos enumerar alguns desses mitos.

Muitas pessoas consideram que uma boa formação é sinónimo de empregabilidade. Esta afirmação carece de realidade, uma vez que atualmente a relação “entre a formação profissional e o mundo de trabalho (...) é marcada pela incerteza” (Canário, 2004, p.113). Pois com a crescente procura de formações fez com que os diplomas se desvalorizassem, provocando a raridade de empregos. Aliado, também, à mobilidade social, à constante evolução da informação e às mutações verificadas ao nível das organizações de trabalho, esta relação de incerteza provoca mais desemprego e trabalhos mais precários.

Afirma-se que todos têm direito e igualdade de acesso à formação, no entanto, ela beneficia mais uns do que outros. A formação,

*face aos desenvolvimentos mais recentes da economia e aos desafios que daí emergiram em termos de emprego e de formação, persistiu em constituir-se como imediatamente útil, ao mesmo tempo que se massificou sem conseguir solucionar não só a questão do desemprego (sobretudo dos jovens), como funcionou, por vezes, “contra o emprego” (Malglaive, 1996) ao propiciar formas precárias e instáveis (de emprego) ou até autorizando exclusões (Estevão, 2001, p.195).*

Isto é, a formação nem sempre reduz as desigualdades, antes as oculta, muitas vezes sob um discurso progressista ou anticonservador. Assim sendo, frequentemente “a formação realiza o contrário daquilo que se diz para que foi feita: ela não realiza a igualdade de oportunidades, ela tem uma função seletiva, é pura adaptação ao mercado de trabalho, submetida a produzir para o trabalho exigido pela lógica do sistema industrial” (Fischer, 1978, citado por Estêvão, 2001, p.198-199).

Se a perspetiva anterior se verificasse efetivamente, igualdade de acesso à formação, daqui resultaria outro mito, a ideia da meritocracia, ou seja, um trabalhador tem oportunidade de construir e desenvolver competências, sendo responsável pelo seu sucesso ou pelo seu fracasso. O mercado de trabalho exige o melhor, aquele profissional que se “vende” melhor, o que tem mais para oferecer a um determinado emprego; deste modo, para além de aumentar uma competitividade exacerbada, provoca uma formação que se ajuste às exigências do mundo económico.

Por outro lado, muitos dizem que vivemos numa sociedade da informação e do conhecimento, o que leva a encarar o homem como um aprendiz eterno, e se assim for, nunca sairão do “banco da escola” para aprender e se desenvolver, pois estão num estado de carência de informação e de saberes.

Apenas foram apresentados alguns exemplos de mitos que se podem encontrar no mundo da formação, no entanto, se “o mito é o nada que é tudo”<sup>5</sup>, logo, estes só existem porque são socialmente aceites e construídos.

### 3.1.3. Centros de formação

Os rápidos avanços e as repentinas alterações da sociedade do conhecimento têm provocado modificações e novos modos de pensar a educação e a formação. A partir dos anos 80, dá-se uma transformação na forma pública de educar. A conceção de escola comercial e industrial, desaparece com a reforma do ensino no pós 25 de abril de 1974, surgindo a formação profissional, instituída pelo Decreto-Lei n.º 102/84 de 29 de março, que nos refere que a formação profissional aparece como uma importante estratégia no desenvolvimento das políticas de educação- formação-trabalho.

Em 1986, foi o ano que marcou a viragem das políticas de educação e formação nomeadamente pela criação da Lei de Bases do Sistema educativo que sustenta estas políticas e também pela adesão de Portugal à Comunidade Europeia, atual União Europeia. Até esta altura, Portugal destinava um volume relativamente escasso de recursos à formação do sistema formal, que se considerava como insignificante, embora muita formação se fosse fazendo no local de trabalho. Ainda que estivesse referenciado na Lei de Base do Sistema Educativo do Decreto Lei n.º46/86 de 14 de outubro que o funcionamento de cursos e módulos de formação poderia “ser realizado segundo formas institucionais diversificadas”, tais como a “criação de instituições específicas” (Artigo 19º, n.º 6) onde se enquadram os centros de formação.

Assim, a formação, nos centros de formação,

*tem como objectivo, fornecer à actividade económica as qualificações necessárias de imediato ou num prazo mais dilatado, funcionando como um factor de ajustamento qualitativo no mercado de trabalho por estes estabelecimentos de ensino, além de ministrarem formação inicial, fornecem formação contínua a efectivos de empresas a formandos em idade adulta* (Rézio, 2007, p.6).

Nesta perspetiva os centros de Formação,

*assumem a dupla função de formar trabalhadores efectivos e jovens em formação à procura do primeiro emprego “os formandos”, credenciando ao mesmo tempo os seus pedagogos “os formadores” de competências técnicas que assegurem a qualidade da formação ministrada, tendo como objectivo principal, formar e inserir os jovens no mercado de trabalho, “trabalho qualificado” e assegurar a continuidade da actividade*

---

<sup>5</sup> Fernando Pessoa in Mensagem

*profissional num contexto de qualidade e excelência de produtividade – qualificações e competências. Assim a formação inicial pedagógica de formadores e a revalidação desta acreditação, tem como objectivo primordial e único “o formador” formar – jovens e adultos - pessoal competente para transmitir conhecimentos específicos visando essencialmente a transmissão de conhecimentos de cultura geral e técnico-científicos de orientação profissional e aplicação prática. Constata-se que esta formação de formadores visa essencialmente credenciar o formador pedagogicamente (Rézio, 2007, p.7).*

Devido à adesão de Portugal à Comunidade Europeia o número de organismos de formação cresceu notavelmente na última década. Desde 1996 que se observa uma preocupação gradual para aumentar a qualidade da formação em Portugal.

### **3.2. Conceito de profissão e seus neologismos**

Muito se tem interrogado em relação à evolução das profissões e das transformações económicas, sociais e políticas. Entre os autores não existe uma definição consensual, no entanto, pretendo transmitir dentro do possível, respostas à questão: Ser formador integra uma profissão?

Profissão é um termo que teve origem no latim *professio*, que significava declaração, juramento. Entre os romanos, representava os coletores de impostos. Com o Cristianismo, o termo alcançou um significado religioso. “Com a progressiva organização e divisão do trabalho, na economia capitalista, o conceito de profissão foi-se restringindo às actividades fundadas num saber específico” (Monteiro, 2005, p.11).

Monteiro (2005, p.12) define-nos profissão como “uma actividade permanente e fonte principal de rendimento cuja identidade consiste num saber-fazer-bem, socialmente mais ou menos valorizado”. Posto isto, a profissão é a aptidão que um individuo possui para exercer uma determinada tarefa ou atividade. Assim, as profissões formam grupos cujos membros “partilham uma mesma identidade, valores, linguagem e um estatuto adquirido para toda a vida” (Rodrigues, 1997, p.10).

No entanto, para uma profissão ser considerada como tal é necessário possuir “elevados níveis de conhecimento e dedicação. Aos quais nem todas as ocupações conseguem aceder” (Rodrigues, 1997, p.11). Desta forma, “uma importante parte do processo pelo qual uma ocupação se torna uma profissão é a institucionalização gradual do papel das várias relações entre ela própria e outras partes da sociedade (Goode, 1960, citado por Rodrigues, 1997, p.11). Assim,

diz-se que é profissional “quem é pago pelo que faz; quem faz o seu trabalho bem feito; ou quem pertence a uma reconhecida categoria de actividade” (Monteiro, 2005, p.11).

O que distingue as profissões das demais ocupações não são as suas particularidades, a orientação para o serviço à sociedade, mas o facto de serem formados por grupos que alcançaram através de diferentes estratégias uma posição de força e resistência (monopólio e exclusividade) no mercado de trabalho, e essa posição permite-lhes aumentar vantagens económicas e sociais (Rodrigues, 1997). Aliás, algumas profissões assumiram uma posição de prestígio e de reconhecimento na sociedade devido à sua remuneração salarial.

Robert (citado por Bourdoncle, 1991, p.74) define-nos profissão como um “*métier qui a un certain prestige par son caractère intellectuel ou artistique, par la position sociale de ceux qui l’exerce*”. Pelo contrário Bourdoncle (1991, p.78) diz-nos que “*les professions se distinguent des métiers par le fait qu’elles son professées, c’est-à-dire apprises à partir de déclarations publiques et non par simple apprentissage imitatif*”.

Wilensky (1964 citado por Rodrigues 1997, p.20) que nos define profissão como “uma ocupação que exerce autoridade e jurisdição exclusiva simultaneamente sobre uma área de atividade e de formação ou conhecimento, tendo convencido o público de que os seus serviços são os únicos aceitáveis”.

Merton (1982) considera que as profissões estão envolvidas numa tríade de valores: “saber, fazer, ajudar” (citado por Rodrigues, 1997, p.14). Para Abbott (1988, citado por Rodrigues, 1997) na sua abordagem sistemática ao fenómeno das profissões, o diagnóstico, a inferência e o tratamento constituem teoricamente, os três atos da prática profissional. O diagnóstico e tratamento são atos de mediação, isto é, de uma mera gestão de informação. A inferência, pelo contrário, é um ato puramente profissional, atua quando a conexão entre diagnóstico e tratamento é obscura, por exclusão ou por construção.

“O saber, os saberes, as competências e o conhecimento são um elemento essencial em qualquer das abordagens das profissões” (Rodrigues, 1997, p.112). Em propostas distintas como as de Freidson, Derber, About salientam que o conhecimento é o recurso primordial do profissional. About (1988, citado por Rodrigues, 1997, p.113) “considera que o conhecimento é assim a peça fundamental da autonomia profissional, das posições de poder e privilégio na sociedade e nas organizações, assegurando a sobrevivência no sistema de profissões competitivo”. Por outro lado, Bourdoncle (1991, p.78) defende que “*service et savoir, ces deux caractéristiques de base des professions*”.



O termo “profissão” gerou vários neologismos, vejamos três, profissionalização, profissionalismo e profissionalidade.

Max Weber (1920, Dubar, 1991, p.127) considerava que a “profissionalização” constituía um dos processos essenciais da modernização, isto é, da passagem de uma “socialização principalmente comunitária” em que o estatuto social “depende das tarefas efectuadas e dos critérios racionais de competência e de especialização”.

De acordo com Hoyle (1980 e 1983, citado por Bourdoncle, 1991), o termo “profissionalização” reporta-nos para dois sentidos distintos. Como nos refere Rodrigues (1997, p.43) “não existe um processo de profissionalização uniforme e unilateral de aplicação universal”. O primeiro designa um processo de melhoria das capacidades e de racionalização dos saberes implementados no exercício da profissão. O segundo aponta para uma estratégia e retórica, implementadas pelo grupo profissional para reivindicar um aumento na escala das atividades. Num outro sentido, apontado por Bourdoncle (1991), alguém que demonstra profissionalismo é alguém que respeita os procedimentos e as normas estabelecidas pela profissão.

Os três estados resultantes deste processo designam-se por: profissionalidade, “profissionismo” e profissionalismo.

A profissionalidade é a racionalidade dos saberes e as capacidades utilizadas no exercício profissional. “É um termo significantes dos atributos de uma identidade profissional. Há um amplo consenso sobre os atributos das profissões mais valorizadas” (Monteiro, 2005, p.12). São profissões as que:

*prestam um relevante serviço público; exigem saberes especializados e qualidades adequadas; têm uma inerente dimensão ética ou deontológica; são exercidas com autonomia de juízo e decisão; Dispõem de um poder de auto-regulação, no que respeita ao controlo de acesso e formação para o seu exercício, bem como da competência e integridade dos seus membros; Conferem um estatuto económico e simbólico superior* (Monteiro, 2005, p.12-13).

O “profissionismo” designa-se por:

*l'état des militants et activites de la profession qui, s'appuyant sur des stratégies et un rhétorique commune, cherchent à faire reconnaître à la hausse la valeur du service qu'ils rendent et à augmenter leur autonomie, leur controle et leur monopole d'exercice* (Bourdoncle, 1991, p.76)

A profissionalização tem um segundo aspeto que designa a mudança de natureza da atividade de ofício para profissão. Com efeito, esta alteração de natureza e de estatuto paralela ao aumento da valorização pública do serviço prestado pela profissão foi acompanhado pelo

alargamento da formação (Bourdoncle, 1991). “Mais les deux aspects peuvent aussi être indépendante” (Bourdoncle, 1991, p.77).

É apenas com o desenvolvimento e a consolidação das universidades que se começa a fazer a distinção entre profissões e ofícios. Sendo as profissões consideradas como artes liberais e os ofícios como artes mecânicas. Implícito a esta distinção sematológica está associada “um conjunto de distinções socialmente estruturantes e classificadoras que se reproduziram através de séculos: cabeça/mão, intelectuais/manuais, alto/baixo, nobre/vilão, etc.” (Dubar, 1997, p.124), isto é, um debate na sociedade que se caracteriza como uma luta política e ideológica pela diferenciação.

Ball (2005, p.541) sustenta o profissionalismo como

*uma categoria pré-reforma, baseia-se ao menos em parte – porque também tem importantes características estruturais e organizacionais -, em uma relação específica entre o profissional e o seu trabalho, uma relação de compromisso que está situada nos diálogos comunitário e interno.*

Rodrigues (1997, p.67). declara que,

*uma sociedade profissional é mais do que uma sociedade dominada por profissionais – é uma sociedade imbuída do profissionalismo na sua estrutura e no seu ideal, identificando o papel das profissões e do ideal profissional – valorização do expertise e da seleção pelo mérito -, e o ideal de cidadania – igualdade de oportunidade – como a origem do Estado-Providência, cuja participação na economia e na vida social levou também à expansão das profissões.*

Podemos verificar na seguinte tabela um resumo de comparação dos diferentes conceitos abordados:

**Tabela 1<sup>6</sup>**

**Resumo dos neologismos**

<b>Implementação</b>	<b>Processos</b>	<b>Conceitos</b>
Conhecimentos e capacidades (individuais/coletivas)	Desenvolvimento profissional	Profissionalidade
Estratégias e retóricas coletivas	Profissionalização Trabalho – Profissão	Profissionismo
Adesão individual à retórica e às normas coletivas	Socialização profissional	Profissionalismo

<sup>6</sup> Retirado de BOURDONCLE, R. (1991). *La professionnalisation des enseignants: analyses sociologiques anglaises et américaines*. Revue Française de Pédagogie. N°94, p.76

Barber (1963, citado por Bourdoncle, 1991, p.78) reconheceu quatro atributos essenciais nos comportamentos profissionais:

*une base approfondie de connaissances générales et systématiques; (...) une grande maîtrise de son comportement, grâce à un code d'éthique assimilé durant la socialisation professionnelle; (...) des honoraires qui constituent la rétribution d'un service rendu et non la manifestation d'un intérêt pécuniaire; (...) spécialisation du savoir, et (...) la formation intellectuelle et l'idéal de service.*

Nenhuma atividade pode ser identificada como ideal-tipo. Vários sociólogos criaram diferentes conceitos como: “sub-profession”, “pseudo-profession”, “profession marginale”, “quasi-profession” ou “semi-profession”. A todos estes termos foram atribuídos uma conotação negativa e redutora.

Vários autores colocam a questão: “Qu'est-ce qui distingue les semi-professions des vrais?” (Bourdoncle, 1991, p.79). Bourdoncle (1991, baseado em Etzioni, 1969, citado) identifica três critérios que as distingue: ser trabalhador de uma grande organização; possuir um elevado número de trabalhadores do sexo feminino e um grande número de membros.

Essencialmente, o que distingue as atividades das verdadeiras profissões é a natureza de autoridade que as rege. Assim, “l'autonomie que permet cette responsabilité est la condition nécessaire d'un travail professionnel efficace, libéré des pressions sociales ordinaires et libre d'innover et de prendre des risques” (Bourdoncle, 1991, p.79).

### 3.2.1. Modelos profissionais

Para apresentar estes modelos basear-nos-emos em resultados de dois trabalhos bastante distintos e convergentes. O primeiro é uma síntese elaborada por Moore (1969), dos quatro níveis de identidade profissional. O segundo é uma tentativa de elaboração de três modelos de valorização da força de trabalho apoiada nos três tipos de opções de emprego, de Rivard (1986).

#### **Modelo do artífice: valorização pelo resultado e identidade a um posto**

“A unidade elementar que define o emprego é o posto, ou seja, um conjunto de tarefas (prescritas), de resultados (previstos) e de meios (atribuídos)” (Dubar, 1997, p.152). A competência é regida pela capacidade que o indivíduo possui para colocar em prática a experiência

adquirida através da produção de resultados e do domínio da sua atividade. A codificação principal é a que classifica os postos de acordo com a produção de resultados e baseia-se nas experiências anteriores, como por exemplo, a carta de recomendação e nas capacidades verificadas através de testes específicos. A carreira não é mais do que um progresso para postos cada vez com maiores responsabilidades e mais importantes. A identificação principal é “a que liga o indivíduo ao coletivo de trabalho, o qual constitui uma verdadeira “comunidade profissional” com a sua linguagem própria, as suas normas informais, as suas alegrias e os seus sofrimentos profundamente interiorizados” (Dubar, 1997, p.153). Em relação à estratégia de qualificação, nesta situação há “pouca ou nenhuma codificação da visibilidade dos resultados obtidos” (Dubar, 1997, p.153).

#### **Modelo do oficial: valorização pela função e identificação com um estatuto**

A unidade elementar é a função, ou seja, “trata-se de um serviço a manter/preservar/consolidar e que implica uma responsabilidade inerente ao estatuto possuído” (Dubar, 1997, p.153). No entanto, este estatuto é inseparável de uma formação profissional inicial e contínua. A codificação principal “é a que ordena os indivíduos em diferentes escalões da fila de funções. A carreira não é mais que a sequência das funções cada vez mais importantes desempenhadas numa sequência de etapas” (Dubar, 1997, p.153). A identificação principal “é a que liga o indivíduo ao seu estatuto, ou seja, à comunidade daqueles que ocupam as suas funções” (Dubar, 1997, p.153). A estratégia de qualificação consiste em conceber um grupo de postos semelhantes e esclarecer as condições essenciais à ocupação destes postos.

#### **Modelo do físico: valorização pela formação de identificação com a disciplina (sector, indústria...)**

A unidade elementar é a especialidade, ou seja, “a competência especializada adquirida pela formação de base e pelos saber-fazer adquiridos pelas aprendizagens cumulativas” (Dubar, 1997, p.154). A codificação principal é a que organiza os indivíduos no interior dos diferentes níveis de conhecimento. A identificação principal é a reputação do indivíduo no seio da comunidade. A estratégia profissional é a da “acumulação dos saberes e da luta pela manutenção da raridade da formação” (Dubar, 1997, p.154).

Na tipologia de Moore, encontramos um quarto espaço de identificação, constitutivo do modelo da empresa

*na tipologia de Rivard, a lealdade em relação ao empregador é incluída no modelo do artífice, que se baseia, de facto na articulação de dois níveis pertinentes: o dos postos de*

*trabalho e o da empresa que os define e os codifica para alcançar os seus resultados. Porque Rivard se interessa unicamente pelos quadros e desenvolve o modelo do quadro e produção autodidacta que progride na sua empresa a partir dos seus resultados produtivos, não pode separar a identificação com o posto a identificação na empresa (Dubar, 1997, p.154).*

No entanto, Moore tem interesse também pelos “assalariados de execução dos quais uma fracção só se define a partir do colectivo imediato e trabalho” (Dubar, 1997, p.154). É de salientar que a maioria não tem qualificação nem oportunidade de progressão na carreira, e assim são excluídos da qualificação interna das empresas.

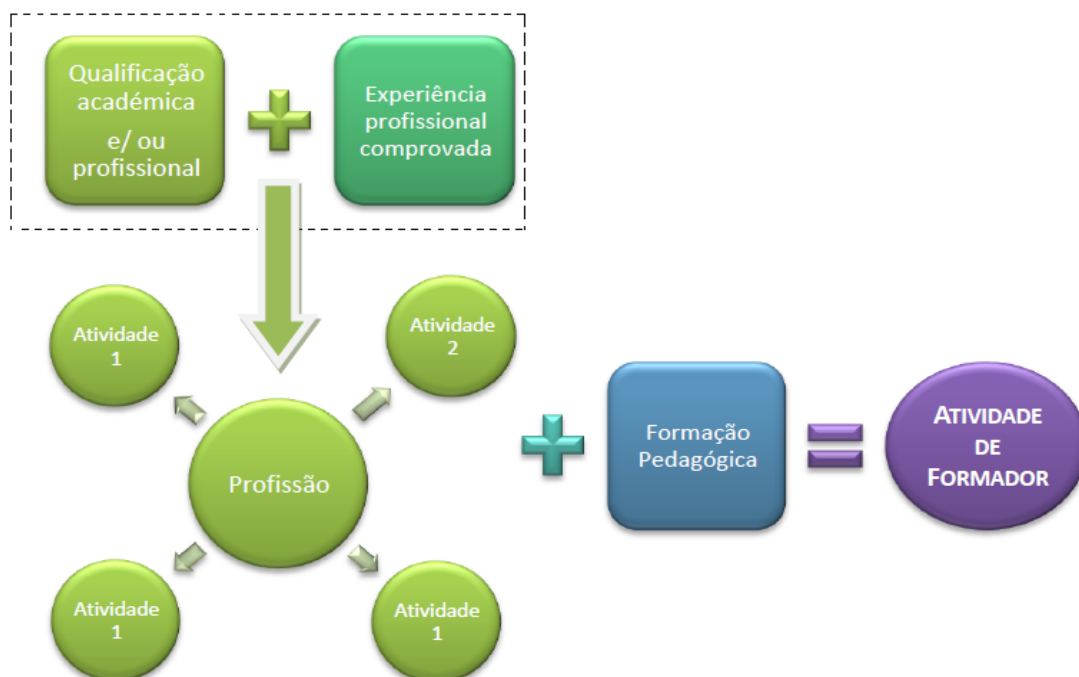
### **3.3. Formador: Profissão?**

Será a formação uma verdadeira profissão? Para Bourdoncle (1991, baseado em Etzioni) ser formador não passa de uma “semi-profissão”, uma vez que o desenvolvimento da atividade educativa/formativa é definida de três maneiras diferentes e mesmo contraditórias. Primeiramente, é considerado um trabalhador submisso à autoridade burocrática, é um trabalhador que aceita apenas o controlo dos pares e, por último, como profissional de uma arte, a individualidade do seu talento. Por outro lado, Huberman (1978, citado por Bourdoncle, 1997) considera que os formadores/educadores tornar-se-ão verdadeiros profissionais, uma vez que este profissional é um diplomado de alto nível, capaz de transmitir os seus conhecimentos teóricos. Existem apenas dois obstáculos necessários de ultrapassar, oferecer boas remunerações salariais, uma autonomia profissional e perspectivas de carreira capazes de competir com outros profissionais.

De acordo com o novo enquadramento legal, o perfil profissional do formador é considerado como uma atividade e não como uma profissão. Assim, verificamos no Referencial da Formação Pedagógica Inicial de Formadores a diferença entre atividade e profissão. “A atividade remete, conceptualmente, para um conjunto de comportamentos/ações realizadas para a execução técnica de uma tarefa, de uma técnica ou do exercício de uma profissão” (IESE, 2012, p.4). “A profissão remete para a formação inicial do indivíduo adquirida por via formal, não formal e informal, através das “escolas” ou da experiência, identifica-o pelas competências adquiridas nessa fase abordando uma ou mais atividades” (IESE, 2012, p.4).

Figura 17

Requisitos para o exercício da atividade de formador



Desta forma,

*a profissão requer estudos extensivos e o domínio de um dado conhecimento ao passo que a atividade está relacionada com as funções efetivamente realizadas no Mercado de Trabalho (p.e., um indivíduo detentor de uma formação inicial em Psicologia é identificado como Psicólogo de Profissão; contudo, a atividade que exerce poderá ser de Psicólogo, mas também poderá exercer atividades de: (i) investigador; (ii) professor; (iii) formador; (iv) gestor de recursos humanos, ...; tal como um indivíduo que conclui o seu 12º ano pela via da formação profissional especializando-se na área de Mecatrónica poderá exercer atividades de: (i) mecânico; (ii) formador; (iii) eletrónico; ...) (IESE, 2012, p.4).*

O trabalho do formador, num período de crise, é muitas vezes dispensado. E o orçamento que as empresas concedem para a formação é considerado como uma despesa desnecessária e não como um investimento para a desenvolvimento do trabalhador e da empresa. “La formation est trop souvent considérée comme un simple moment à part dont la vie de l’entreprise ou d’un institution, parfois une gêne” (Alin, 1996, p.300).

<sup>7</sup> Retirado de Instituto de Estudos Sociais e Económicos. (2012). *Formação Pedagógica Inicial de Formadores*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., p.4

O papel do formador não pode ser reduzido à transmissão e receção de informação e conhecimentos teóricos, implica uma interação constante na relação formador-formandos-práticas-saber. “Destá maneira, o educador já não é o que apenas educa, mas o que, enquanto educa, é educado, em diálogo com o educando que, ao ser educado, também educa. Ambos, assim, se tornam sujeitos do processo em que crescem juntos” (Freire, 1975, p.97).

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) foi designado entidade certificadora responsável pela certificação de formadores. Cabe ao IEFP gerir uma Bolsa Nacional de Formadores. “Assim todos os formadores devidamente certificados podem solicitar a sua integração na bolsa de formadores, a qual estará disponível para as entidades gestoras, formadoras e beneficiárias de formação” (Ferrão & Rodrigues, 2000, p.33).

O Decreto-Regulamentar n.º66/94, de 18 de novembro, com as alterações introduzidas pelo D.R. n.º 26/97, de 18 de junho, que regulamenta o exercício da atividade de formador, define-nos este profissional como:

*o profissional que, na realização de uma ação de formação, estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorece a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamento, adequados ao desempenho profissional (n.º1 do Art.º 2.º).*

Podemos ler na Portaria n.º 60-A/2015 de 2 de março que o Formador é:

*aquele que, devidamente certificado de acordo com o exigido na legislação nacional aplicável nesta matéria, intervém na realização de uma ação de formação, efetua intervenções teóricas ou práticas para grupos de formandos, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação, utilizando técnicas e materiais didáticos adequados aos objetivos da ação, com recurso às suas competências técnico pedagógicas, podendo ser-lhes atribuídas outras designações, nomeadamente professor, monitor, animador ou tutor de formação (Art.º 2.º alínea e.).*

O novo regime jurídico, aprovado pela Portaria n.º 214/2011 de 30 de maio, definiu novas regras relativas aos dispositivos de qualificação e certificação pedagógica de formadores, sejam eles de Formação Inicial, Contínua ou de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Este diploma pretende reforçar a qualidade da Formação profissional, implementando os seguintes objetivos\*:

---

\* Instituto de Estudos Sociais e Económicos (2012). Referencial da Formação. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. p.1 - 2.

- Valorizar a certificação da aptidão pedagógica do formador, estimulando a mobilização das competências capazes de induzir uma relação pedagógica eficaz em diferentes contextos de aprendizagem;

- Estabelecer a obrigatoriedade da Formação Pedagógica Inicial para o acesso à atividade de formador garantindo uma intervenção qualificada neste domínio;

- Promover a formação contínua dos formadores, salientando a necessidade da sua atualização permanente, em especial daqueles que intervêm em ações dirigidas a públicos mais desfavorecidos, na mediação da formação, na formação de formadores, na formação à distância, na formação em contexto de trabalho, na gestão e coordenação da formação, bem como na consultadoria de formação, particularmente junto das pequenas e médias empresas (PME).

### **Vias de acesso à Certificação de Competências Pedagógicas**

Posto isto, para aceder à atividade de formador é necessário ser titular de um Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) que pode ser obtido através de uma entidade formadora certificada<sup>9</sup>, mediante uma das seguintes vias:

- Frequência com aproveitamento do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores;
- Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Pedagógicas de Formadores, adquiridas por via da experiência;
- Reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmam competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEFP.

No que diz respeito à Formação Pedagógica Inicial e Contínua de Formadores

*foi necessário adaptar os referenciais existentes às novas perspetivas técnico-pedagógicas e fazer uso das recentes investigações no domínio da formação, considerando a experiência adquirida, os constrangimentos observados e a evolução entretanto verificada ao nível do perfil de competências do formador e tendo em atenção as orientações da Portaria decorrentes do processo de revisão da legislação de enquadramento (IESE, 2012, p. 2).*

No que respeita à Formação Pedagógica Inicial de Formadores, tem uma base de duração de 90 horas e a base de Formação Contínua passa a ter uma duração variável (mínima de 30 horas e máxima de 50 horas) com módulos de 10 horas.

---

<sup>9</sup> Portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro.



A escolha da modalidade de intervenção formativa para a Formação Pedagógica Inicial e Contínua de Formadores, deverá ter em conta os requisitos exigidos, de acordo com a oferta disponibilizada, podendo optar-se por<sup>10</sup>:

### **Formação pedagógica inicial**

- Formação presencial em sala;
- Formação mista (ou blended-learning), repartida entre a formação presencial e a formação realizada à distância (remetendo-se novamente, nesta última componente, a distância para o e-learning).

### **Formação contínua**

- Formação presencial em sala;
- Formação à distância, em que a componente à distância domina a formação: e-learning. As sessões são ministradas através de um sistema informático com suporte da Web (utilizando os recursos e metodologias interativas que a Web oferece para promoção e suporte da formação-aprendizagem);
- Formação mista (ou blended-learning), repartida entre a formação presencial e a formação realizada à distância (remetendo-se novamente, nesta última componente à distância, para o e-learning).

Independentemente da opção que se tomar, qualquer uma das vias permite obter a certificação de formador, no caso da Formação Pedagógica Inicial, obter o CCP e no caso da Formação Contínua obter um Certificado de Competências Pedagógicas de Especialização (CCPE). Para o exercício da atividade de formador é necessário possuir os seguintes requisitos:

- Qualificação académica e/ou profissional na área em que pretende exercer a sua atividade de formador (ex: um formador de saúde deverá possuir uma licenciatura na área da saúde, como por exemplo medicina ou enfermagem);
- Experiência profissional significativa na área de formação de base, que lhe permita ter um contato prático com o mercado de trabalho e com a realidade e os desafios da sociedade atual e da sua profissão;
- Formação Pedagógica que lhe permita obter o CCP.

---

<sup>10</sup> Instituto de Estudos Sociais e Económicos (2012). *Referencial da Formação*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (p.3)

Tendo por base os objetivos estabelecidos para o trabalho, a tabela aqui apresentado assenta numa abordagem das competências, descrevendo os três eixos fundamentais que consubstanciam o perfil profissional do formador: área de intervenção; macro competência e unidade de competência.

**Tabela 2<sup>11</sup>**  
**Perfil profissional do formador**

<b>Área de Intervenção</b>	<b>Macro Competência</b>	<b>Unidade de Competência</b>
Preparar e Planear a Formação	Preparar e planear o processo de aprendizagem	- Analisar contexto de intervenção da formação - Planear atividades de aprendizagem
Conceção da Formação	Conceber os produtos de formação	- Desenhar programas de formação - Conceber/explorar recursos didáticos e multimédia
Desenvolvimento da Formação	Facilitar o processo de aprendizagem	- Aplicar técnicas diferenciadas de interação pedagógica e de dinamização de grupos
	Gerir Networking	- Utilizar e gerir Plataformas Colaborativas e de Aprendizagem
	Gerir a diversidade	- Aplicar metodologias de gestão da diversidade no contexto da formação
Acompanhamento e Avaliação	Acompanhar e avaliar as aprendizagens	- Conceber os instrumentos de avaliação da Formação e das Aprendizagens - Atribuir e reportar resultados da Formação e das Aprendizagens

<sup>11</sup> Retirado de Instituto de Estudos Sociais e Económicos. (2012). *Formação Pedagógica Inicial de Formadores*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., p.7

Fazendo uma breve leitura da tabela verifica-se que a área de intervenção apresenta-nos as várias fases de uma formação, desde a sua preparação e planeamento, à conceção e desenvolvimento até ao acompanhamento e avaliação. A macro competência descreve as competências essenciais para cada uma das áreas de intervenção, referidas anteriormente. E, por fim, a unidade de competência que pretende apresentar detalhadamente os objetivos específicos de cada macro competência, ou seja, o que o formador deve ser capaz quando se apresenta no exercício das suas funções em cada uma das áreas de intervenção.

### 3.4. Identidade profissional do formador – Um conceito em evolução

Surgem várias vezes as questões: Quem é o formador? Qual a sua identidade? De uma forma geral, um formador é um profissional qualificado, titular de habilitações académicas e profissionais específicas, cuja “intervenção vai ser decisiva no resultado final a alcançar pelos formandos” (Ferrão & Rodrigues, 2000, p.23).

A identidade não é algo estanque, mas algo que se vai construindo ao longo de toda a vida do indivíduo “[...] a identidade humana não é dada, de uma vez por todas, no ato do nascimento: constrói-se na infância e deve reconstruir-se sempre ao longo da vida” (Dubar, 1997, p.13).

“A identidade é um fenómeno complexo no qual interferem dimensões psicológicas (intra-indivíduos e inter-indivíduos) e dimensões sociais” (Silva, 2003, p.92). “O indivíduo nunca a constrói sozinho: ela depende tanto dos julgamentos dos outros como das suas próprias orientações e autodefinições” (Dubar, 1997, p.13).

Fino e Sousa (2003, p.233-234) afirmam que a identidade é primeiramente,

*uma questão do foro pessoal, que só ganha significado no confronto que o sujeito tem consigo próprio e com o “outro”, no seio de uma estrutura social onde os poderes se encontram desigualmente distribuídos. O sujeito constrói a sua identidade pessoal a partir não só da relação consigo próprio, no conflito entre imagens de si (presentes, passadas e idealmente projectadas), como a partir da relação que ele estabelece com o outro, no reconhecimento desse outro e da diferença entre ambos.*

A identidade, segundo Silva (2003, p.93)

*traduz-se para o sujeito numa experiência intraindividual (identidade para si, sentimento, imagem, representação de si) de singularidade face aos outros. Esta experiência dinâmica implica um processo contínuo de construção (caraterizada pela integração de ruturas, crises e continuidades) desde os primeiros anos de vida, no qual interferem as*

*interações estabelecidas com outros sujeitos, nomeadamente aqueles mais próximos (grupos de pertença) e mais significativos (grupos de referência).*

Para Dubar (1997), a identidade implica o cruzamento de dois processos – biográfico (identidade para si) e relacional, sistemático e comunicacional (identidade para os outros). E mesmo sendo inseparáveis, articulam-se de forma complexa. “Eu nunca posso ter a certeza que a minha identidade para mim coincide com a minha identidade para o outro. A identidade nunca é dada, é sempre construída e a (re)construir numa incerteza maior ou menor e mais ou menos durável” (Dubar, 1997, p.104).

Também Silva (2003) nos diz que a identidade é ao mesmo tempo um processo biográfico (de sequência ou de interrupção com o passado) e um processo relacional (de reconhecimento ou não pelos outros):

*Por um lado, a identidade traduz um sentido subjetivo configurado por um sentimento de individualidade, singularidade e de continuidade no tempo e no espaço por outro lado, confere um sentimento de similitude, de proximidade e de partilha de características comuns a um grupo ou coletivo social (Silva, 2003, p.92).*

Ao que concerne à identidade individual, ela caracteriza-se por uma gestão daquilo que é comum a outros indivíduos, mas também pela afirmação e vinculação das diferenças que nos torna assim singulares enquanto indivíduos (Silva, 2003).

“A identidade social configura-se no contexto de uma construção, rutura e reconstrução, que se prolonga por toda a vida, resultando mesmo de um processo de negociação inter-individual e de uma dupla transação: biográfica e relacional” (Dubar, 1998, citado por Silva, 2003, p.94). A identidade social resulta portanto de uma interação de pessoas e da participação em comunidades e em grupos.

Por conseguinte, segundo Dubar (1996; 1997 citado por Silva, 2003, p.94) “é mais razoável pensar-se em identidade social, em lugar da distinção entre identidade individual e identidade coletiva, considerando que aquela traduz uma categoria de análise mais coerente para a perceção da construção da identidade”. Uma vez que todos estes conceitos se relacionam e se envolvem entre si, fazer uma distinção entre eles não faria sentido.

Entre as múltiplas dimensões da identidade dos indivíduos, a dimensão profissional alcançou uma importância peculiar, uma vez que o emprego se transformou num atributo que pode condicionar as interações sociais (Dubar, 1997). Assim, de acordo com Lopes e Ribeiro (2000, p.44) as identidades profissionais “são definidas como identidades sociais, onde os

saberes profissionais assumem particular relevância nas lógicas de reconhecimento e como resultantes constantes da dupla transição identitária”.

Relacionado com a identidade profissional podemos realçar a “crise de identidades”, “a perda da identidade profissional”, a “(re)construção da identidade”.

Dubar (1997, p.13) salienta que um pouco por todo o lado se fala de “crise de identidades”, uma vez que “como em qualquer período que se segue a uma crise económica de grande dimensão, a incerteza quanto ao futuro domina todos os esforços de reconstrução de novos quadros sociais: os do passado já não são pertinentes e os do futuro ainda não estão estabilizados”.

A perda da identidade, no entender de Lopes (2001, p.197), é provocada por situações “que dificultam a diferenciação afetiva e cognitiva”.

A construção da identidade é um fenómeno amplo e que se relaciona com o desenvolvimento profissional e com a socialização. “À construção da identidade está, portanto, inerente o processo de socialização, constituindo uma componente essencial tanto das práticas como das representações dos sujeitos” (Silva, 2003, p.92).

Dubar (1997, p.105) diz-nos que “[...] a identidade não é mais do que o *resultado simultaneamente estável e provisório, individual e colectivo, subjectivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições*” (itálico do autor).

A identidade pessoal e a identidade coletiva tornam-se fundamentais na compreensão da identidade profissional, com base na relação que o indivíduo estabelece com a profissão e com o grupo de pares. “Não se faz a identidade das pessoas sem elas e, contudo, não se pode dispensar os outros para forjar a sua própria identidade” (Dubar, 1997, p.110).

Para realizar a construção biográfica de uma identidade profissional e, portanto, social, os indivíduos devem entrar em relações de trabalho, participar de uma forma ou de outra em atividades coletivas de organizações, intervir de uma forma ou de outra no jogo de atores (Dubar, 1997, p.115). Isto é, “a identidade, mais do que um processo biográfico de construção do eu, é um processo relacional de investimento do eu” (Dubar, 1997, p.115).

A identidade profissional relativa a um grupo social que partilha uma determinada função não se extingue por forma a atribuir-se a mesma estratégia para todos os sujeitos, mas traduz-se em diferentes estratégias que estão ligadas à forma como os atores se relacionam com a própria

organização, com o seu futuro e com o modo que estes experienciam, elaboram e explicitam essas articulações.

Diremos que a identidade profissional relativa a um grupo é local e singularmente reelaborada adquirindo formas específicas, que podem ser comuns a vários sujeitos do mesmo grupo (Silva, 2003, p.97).

Desta forma, podemos-nos questionar, haverá uma identidade específica de formador?; Quais os principais dilemas identitários com que se confrontam os formadores?; Como nos diz Dubar (1997, p.218) “para lá da “qualificação” ou da “competência”, é sem dúvida a construção das identidades profissionais e sociais que envolve, simultaneamente, as instituições escolares e as instituições produtivas, a produção e a reprodução das gerações de assalariados”.

### **3.5. Construção de competências**

A utilização do termo competência em educação/formação não é uma questão atual, “fazendo parte dos pressupostos tanto de uma dimensão cognitiva quanto de uma dimensão operacional, nesta muito próxima do fazer, da qualificação profissional e do mundo do trabalho e, naquela, ligada à capacidade de estruturação de operações mentais” (Pacheco, 2011, p.10).

O termo “competência” é bastante amplo e complexo, daí a dificuldade de a definir e é maioritariamente das vezes utilizada como sinónimo de capacidade, aptidão, habilidades, resolução, conhecimento, no entanto são conceitos distintos e com diferentes significados; por isso, este conceito não se identifica só com o conhecimento memorizado de termos, fatos e procedimentos, pressupõe a aquisição de um conjunto de conhecimentos e de processos que conduzam à compreensão, interpretação e resolução de problemas, desenvolvendo a sua capacidade de pensamento e de atitudes favoráveis à aprendizagem.

A noção de “competência” ocupou um lugar significativo em diferentes esferas de atividades tais como, a economia, o trabalho, a educação e a formação, “tornando-se um conceito-chave” (Pacheco, 2011, p.10).

A palavra competência ressurgiu com força na década de 70 do século XX, mais precisamente nas concepções behavioristas de ensino (trabalho orientado por objetivos, definidos com grande destreza técnica). Quando nos referimos à esfera educativa falamos sobretudo nos conhecimentos, nos saberes. Este termo tem ganho, com o passar dos tempos, diferentes conotações.

As competências são muitas vezes comparadas a recursos – saber (conhecimentos), saber-fazer (capacidades), saber-ser (atitudes/valores), ou seja, constituir-se uma base de valores que orientam as atitudes, e saber-estar (relacionar-se), mas vejamos o que nos dizem diferentes autores. Não se arriscando a restringir competência a saber-fazer, a definição mais ampla refere-se como

*o conjunto de conhecimentos, de capacidades de ação e de comportamentos estruturados em função de um resultado e num dado tipo de situações determinadas. [...] manifesta-se, por isso, pela execução de uma tarefa e está relacionada com a resolução de problemas e, por conseguinte, com a conceção construtivista de aprendizagens* (Pacheco, 2011, p.66).

Para Meignant (1999, p.281) a competência é “um saber-fazer operacional validado”, ou seja, saber-fazer remete-nos para a capacidade de executar. Vai para além de exercer um ato apreendido mas de o fazer com inteligência integrando conhecimentos e experiências: “Conhecer o alfabeto é muito bom. Saber fazer uma frase é melhor. Comunicar eficazmente mobilizando esse saber no momento certo, é aí que está a verdadeira competências” (Meignant, 1999, p.281). Operacional uma vez que tem legitimidade para executar. E validado porque é reconhecido.

Dizer que uma certa pessoa “tem competências” significa que dispõe de uma série de recursos que é capaz de mobilizar em situações concretas. Um indivíduo, no seu percurso profissional, tem necessidade de competências na sua área de atividade, ou seja, de competências de raciocínio, de saber-fazer, de competências de trabalho em grupo para resolver determinados problemas e interagir com o resto do grupo.

Uma competência deve poder ser exercida várias vezes para ser reconhecida como tal. Ter confiança nas competências de uma pessoa é estar certo que ela poderá reproduzi-las várias vezes.

A competência traduz-se na legitimidade para exercer um determinado saber e a aproximação desse mesmo saber: “Numa empresa, todos sabem assinar, mas poucas pessoas têm competência para assinar um documento que comprometa a empresa” (Meignant, 1999, p.56).

No contexto empresarial, “ a competência equivale a qualificação, tendo como referente principal a gestão dos recursos humanos com a finalidade de manter e melhorar a produtividade” (Pacheco, 2011, p.11). As organizações devem apresentar-se como aprendentes, uma vez que devem possuir uma gestão não tanto de competências mas uma gestão por competências, uma vez que dá valor aos colaboradores, dando-lhes confiança para que tomem iniciativas de agir.

As organizações terão que se humanizar de modo a acompanhar as alterações empresariais. É aqui que a qualificação cede lugar à competência (uma vez que esta hierarquiza os postos de trabalho, classifica e organiza os saberes em redor de diplomas através do ensino profissional). A qualificação adapta-se às condições do homo economicus de Taylor. “ A qualificação introduziu-nos numa ordem de cidadania em que as diferenças sociais eram justificadas pelas classificações efetuadas na escola, designadamente na escola profissional.” (Estêvão, 2003, p.322). Atualmente, os contextos de trabalho valorizam os contextos de formação e de aprendizagem.

Neste seguimento, existe uma questão que tem suscitado contradições: é a qualificação oposta à noção de competência? De acordo com Boterf (2005, p.113) ser qualificado “é ser capaz de transformar em potencial transferível o que foi adquirido nos contextos particulares”. A qualificação considera que a pessoa seja capaz de realizar novas aprendizagens das competências que ela entretanto adquiriu.

A competência foi durante muito tempo comparada à capacidade de conservar um lugar ou um conhecimento, mas esta ideia está ultrapassada uma vez que não é pelo facto de se obter um diploma profissional que se pode agir com competência. “Ser competente é cada vez mais ser capaz de gerir situações complexas e instáveis” (Boterf, 2005, p.18).

Tornarmo-nos competentes “significa sermos capazes de *usar* adequadamente os conhecimentos – para aplicar, para analisar, para interpretar, para pensar, para agir – nesses diferentes domínios do saber e, conseqüentemente, na vida social, pessoal e profissional” (Roldão, 2003, p.16).

Boterf (2005) persiste na ideia de que o “agir com competência” é uma resultante do saber agir, do querer agir e do poder agir. A forma de aquisição de competências é um processo dinâmico, flexível, é “pluridimensional”. A competência, de acordo com a sua contextualização, está relacionada a uma dada situação profissional. Assim, ser competente numa organização não quer dizer que tenha maior capacidade de se integrar em sistemas diversos, ou seja, maior empregabilidade, mas visa a favorecê-la.

As competências estão aos poucos a deixar de ser consideradas como “recursos” para passarem a fazer parte da empresa como as verdadeiras riquezas que fazem a verdadeira diferença. Estas pressupõem que as pessoas são sobretudo fontes de criação de valores. No entanto, a competência não pode ser confundida com o desempenho – o desempenho é o comportamento real do funcionário face a uma expectativa ou um padrão de comportamento

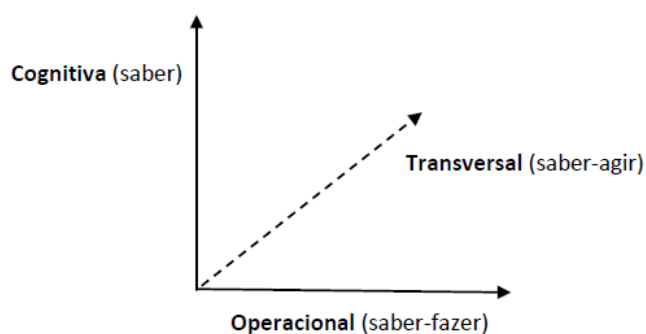


estabelecido pela organização. Em 1999, o Bureau International du Travail (BIT) afirma que “o nível de competência e a qualidade da mão-de-obra farão cada vez mais a diferença na corrida às exportações num mercado globalizado” (Boterf, 2005, p.10).

Identificam-se diferentes tipos de competências – competência cognitiva (Rey, 1996), relacionada com a ciência do conhecimento; competência operacional (Barnett, 1997; Perinat, 2004), de índole comportamental e funcional; e por fim, a competência transversal ou metodológica de natureza complexa e interdisciplinar (Rey, 2005) (Pacheco, 2011). Como podemos verificar através da figura 2 todas as competências estão articuladas a formas específicas do saber.

Figura 2<sup>12</sup>

### Tipos de competências



#### 3.5.1. Competências profissionais

Se recuarmos um pouco nos anos, o que era exigido a um trabalhador para ser considerado um profissional competente centrava-se fundamentalmente na capacidade de participar na eficácia, produtividade e na adaptação às “condições ambientais de exercício da sua profissão” (Duarte, 1996, p.32). Nos tempos que correm muito mais é exigido a um profissional para que seja apelidado de competente, para isso terá então que ser, de acordo com Duarte (1996), um “bom técnico”, um “bom trabalhador” e uma “boa pessoa”.

Para ser considerado um bom técnico é necessário ser “capaz de executar, com eficiência e eficácia, as tarefas inerentes aos processos produtivos concretos típicos da sua profissão ou função profissional, na empresa/ organização em que trabalha” (Duarte, 1996, p.33).

<sup>12</sup> Retirado de PACHECO, J. (2011). *Discursos e lugares das competências em contextos de educação e formação*. Porto: Porto Editora, p.45.

(COMPETÊNCIA TÉCNICA OPERATIVA/ SISTEMA DE TRABALHO CONCRETO); Além disso deverá ser um profissional capaz de se adaptar às mudanças espontâneas da sociedade e ter uma expressiva capacidade de mobilidade profissional, “O que implica que o trabalhador tenha cultura científica e tecnológica que lhe permita uma suficiente compreensão do sistema de produção, da sua lógica de funcionamento e das várias modalidades tecnológicas típicas em que tal sistema de produção se concretiza nas empresas” (Duarte, 1996, p.32) (COMPETÊNCIA TECNOLÓGICA/ DIVERSIDADE SINCRÓNICA DOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO/ MOBILIDADE TÉCNICA ORGANIZACIONAL); Por fim, necessita ainda de mostrar capacidade de adaptação à evolução tecnológica que venha a ocorrer nos processos produtivos. (COMPETÊNCIA TECNOLÓGICA/ DIVERSIFICAÇÃO DIACRÓNICA DOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO/ MOBILIDADE TÉCNICA VERTICAL).

Existem profissionais que em termos técnicos são notáveis mas que como trabalhadores apresentam diversas lacunas como a falta de assiduidade ou de pontualidade. Assim, para ser considerado como bom profissional, tem de se acrescentar às suas qualidades técnicas as suas qualidades inerentes: “saber estar em situação profissional no seu posto de trabalho; saber estar em situação profissional na empresa; saber estar no mercado de trabalho” (Duarte, 1996, p.37), isto é, saber gerir a sua carreira profissional, o seu projeto “num mercado de emprego-trabalho-qualificações muito competitivo” (Duarte, 1996, p.37).

No entanto, existem profissionais que podendo ser considerados de bons técnicos e bons trabalhadores, apresentam características pessoais, como o bom senso, autonomia, iniciativa e decisão, sentido ético e moral, insuficientes para ser considerado como um profissional verdadeiramente competente.

Estão assim presentes não só as exigências pela natureza e condições do exercício profissional, mas também as novas preocupações com as chamadas “COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS”, “COMPETÊNCIAS SOCIAIS”, “COMPETÊNCIAS TRANSFERÍVEIS”, “COMPETÊNCIAS ÉTICAS”, que se relacionam com as novas condições e características dos empregos, do mercado de trabalho, da gestão de recursos humanos, da gestão individual da carreira profissional.

Por outro lado, “não chega dispor de pessoas competentes. Também é preciso que não fiquem inactivas e que tratem de agir com eficácia. A motivação não existe em si mesma. É produzida por um conjunto complexo de factores que dizem respeito à gestão global dos recursos humanos e da organização” (Meignant, 1999, p.28).

### 3.5.2. Competências Profissionais dos Formadores

Que vivemos tempos difíceis já todos nós sabemos. O desafio está em responder aos múltiplos enigmas que nos são impostos. O formador tem de estar preparado para enfrentar as necessidades de um mercado da formação profissional cada vez mais competitivo.

A sociedade em geral espera que o formador seja um indivíduo motivador, criativo, responsável, que saiba trabalhar em equipa, empreendedor. Não é suficiente que transmita conhecimentos, é necessário,

*ser um “facilitador” da aprendizagem, um estimulador à criação de novos comportamentos e atitudes, um profissional que exerça influência nos seus formandos – orientação centrada no cliente - no que respeita à excelência, que observe e estude as diferenças individuais dos sujeitos, as suas consequências e as suas causas. O Formador é um profissional multitasking (multitarefa) que deve, simultaneamente, mobilizar competências das áreas de psicologia, sociologia, pedagogia, gestão, marketing, entre outras ciências (IESE, 2012, p.5).*

O formador é um profissional de interações humanas, daí ter de possuir múltiplas competências. “Beaucoup diront qu’il faut savoir: organiser, encadrer, étudier, conseiller, négocier, animer, médiatiser etc...” (Alin, 1996, p. 306). A lista poderia ser extensa. Alin (1996, p.306) propõe quatro grandes competências: “le je(u), l’écoute, la synthèse, l’opérationnalisation”. “Le je(u)” esta competência é apresentada pela autora com um duplo sentido, por um lado, aquele que compromete o formador por um caminho de autenticidade e envolvimento; por outro, a estratégia de flexibilidade, de margem de liberdade que deve existir ao longo da formação. As histórias de vida e o percurso profissional dos formandos serão determinantes; “L’écoute” é a competência que adota uma atitude positivista e deliberada. Ao mesmo tempo que permite a comunicação exige que aceitem “être formé par le formé” (Alin, 1996, p.306); “La synthèse” ser capaz de dar, ao mesmo tempo um sentido, de legitimidade, validade, viabilidade e confiabilidade aos momentos que ocorrem na formação e que promova um envolvimento e reflexão de todos os agentes. “L’opérationnalisation” é entendida como a produção de efeito, isto é colocar em prática os saberes.

Por outro lado, Sá-Chaves (1997, p.68) apresenta-nos a competência científica, pedagógica e pessoal. A competência científica implica o conhecimento e o domínio sobre uma determinada área do saber (matemática, história...). No entanto, ser competente apenas

cientificamente não é suficiente para ser considerado como um bom profissional, é igualmente importante a competência pedagógica e pessoal. A competência pedagógica está relacionada com o saber-fazer, com a forma como comunica, a forma com se relaciona e a forma como se adapta ao público a quem se destina. “A competência pedagógica pressupõe que os profissionais dominem os conhecimentos da especialidade, competência científica (subject matter) e das ciências da educação bem como os processos didáticos e as tecnologias educativas da comunicação” (Sá-Chaves, 1997, p.69). A competência pessoal prende-se com o desenvolvimento “intra e interpessoal” (Sá-Chaves, 1997, p.69) do educador/formador.

Zimpher e Howey (1987 citado por Sá-Chaves, 1997) destacam quatro dimensões na competência pedagógica.

A primeira, a técnica, relacionada com a situação educativa propriamente dita. O formador competente, de acordo com esta dimensão, é aquele que “determina antecipadamente o que será aprendido, assim como o modo como essa aprendizagem deverá ser efectuada e os critérios que servirão de parâmetros ao êxito” (Sá-Chaves, 1997, p.45). A segunda, clínica, relaciona-se com o solucionar de problemas específicos e imprevistos. O formador competente é aquele que tem a capacidade de resolver esses mesmos problemas e o que tem a aptidão para refletir sobre a sua ação. Seguidamente, a dimensão crítica, esta pressupõe a capacidade de um distanciamento face às condições sociais em que decorre a ação. O formador competente é aquele que entende o seu papel como sendo um agente de mudança, é racional e autónomo. Por último, a dimensão pessoal, que se refere à intervenção do formador enquanto pessoa, no contexto formativo/educativo e no relacionamento interpessoal. Assim, o formador surge como “um solucionador de problemas educativos e um estratega que enquadra e resolve problemas práticos através da acção reflexiva e da investigação” (Sá-Chaves, 1997, p.46).

Sá-Chaves (1997) diz-nos que se pode concluir que a forma como o formador atua depende de um conjunto de fatores individuais, situacionais e contextuais; no entanto, muitos investigadores relacionam a competência apenas com os resultados obtidos, em vez de fazerem uma avaliação global em que tenha em conta o desempenho do indivíduo mas também aquilo que ele é enquanto pessoa. “Pode inferir-se que o nosso grau de competência global depende da maneira como organizamos e integramos as nossas capacidades de modo a, numa circunstância particular, ser possível actuar da maneira mais adequada” (Sá-Chaves, 1997, p. 47).

Resumindo, uma das tendências atuais da formação está relacionada com a articulação entre formação e os processos de construção, reconstrução ou afirmação da identidade profissional (Canário, 1997). Este processo leva à legitimação do trabalho desenvolvido pelo formador e à sua valorização e reconhecimento no mercado de trabalho. Constituindo-se como agentes ativos do processo formativo, existem um conjunto de competências que se esperam destes profissionais, competências essas que devem ser aperfeiçoadas ao longo do tempo dando sentido e significado ao trabalho que desenvolvem. A identidade profissional em conjunto com as competências individuais, sociais e profissionais desenham o perfil do formador que deve ser desafiado à reconstrução permanente devido às constantes mudanças e transformações da sociedade.

## IV - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

### 4.1. Paradigmas de investigação

O conceito de paradigma de investigação pode definir-se como um “conjunto articulado de postulados, de valores conhecidos, teorias comuns e de regras que são aceites por todos os elementos de uma comunidade científica num dado momento histórico” (Coutinho, 2011, p.9).

Thomas Kuhn (1962, citado por Coutinho, 2011, p.9) definiu paradigma como o “conjunto de crenças, valores, técnicas partilhadas pelos membros de uma dada comunidade científica e, [...] como um modelo para o “que” e para o “como” investigar num dado e definido contexto histórico/social”.

A investigação é um processo através do qual o investigador desenvolve um trabalho complexo de análise. E tem que obedecer a determinados procedimentos. É uma tentativa de procurar, analisar, pesquisar respostas, ou seja, é um processo de descoberta do real. A investigação fundamental “diz respeito à relação entre duas ou mais variáveis. É realizada a partir da identificação de um problema“ (Tuckman, 2000, p.5).

Uma das partes essenciais do processo de investigação é “converter as “respostas” em “dados” [...] Com efeito, o investigador constrói um “instrumento” de medida para realizar essa conversão” (Tuckman, 2000, p.10). Este instrumento “deve suscitar a mesma interpretação quando lido por diferentes pessoas, e quando lido pela mesma pessoa, em momentos diferentes” (Tuckman, 2000, p.10).

Atualmente, defende-se a existência de três paradigmas na investigação: paradigma positivista ou quantitativo, o interpretativo ou qualitativo e o paradigma sócio crítico quantitativo ou sócio crítico qualitativo. Depois de uma breve leitura em relação aos três paradigmas aqui apresentados concluo que o paradigma que mais se aproxima da minha problemática é o paradigma interpretativo porque esta abordagem “procura penetrar no mundo pessoal dos sujeitos” (Coutinho, 2011, p.16) “para saber como interpretam as diversas situações e que significado tem para eles” (Latorre et al, 1996, p.42 citado por Coutinho, 2011, p.16). Pretendo assim, compreender e interpretar o que leva o indivíduo a envergar pela profissão de Formador e os significados que atribuem a esta “profissão” de acordo com o ponto de vista de cada um.

## **4.2. Método de investigação**

O método indica os procedimentos gerais de recolha e análise das informações e o modo concreto de abordagem do real, a sequência das operações e os objetivos concretos da investigação. Os métodos são selecionados de acordo com a opção metodológica e a natureza do objeto de estudo e mostram os processos concretos de recolha de dados. “É o conjunto coerente de procedimentos racionais ou prático-racionais que orienta o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos” (Nérici, 1978, p.15).

O método da minha investigação é um Estudo de Caso. Gall e colaboradores (2007, p.447, citado por Amado, 2013, p.124) definem “estudo de caso de investigação como um estudo em profundidade de um ou mais exemplos de um fenómeno no seu contexto natural, que reflete a perspetiva dos participantes nele envolvidos”.

## **4.3. Amostra**

A amostra da investigação é constituída por 21 formadores (5 do sexo masculino e 16 do sexo feminino), internos e externos da FormAção, com idades compreendidas entre os 32 e os 50 anos de idade, e com formação inicial em áreas distintas.

Não existiu qualquer critério de seleção dos inquiridos. Os questionários foram enviados para todos os formadores, tendo sido respondidos pelos que o quiseram fazer.

A taxa de retorno foi satisfatória uma vez que dos 21 inquiridos responderam 16 ao questionário.

A entrevista foi realizada à diretora da empresa onde foram feitas questões do foro empresarial, da cultura organizacional, questões relativas à formação de formadores e da experiência pessoal enquanto formadora.

## **4.4. Técnicas de recolha de dados**

A técnica de recolha de dados designa o conjunto de meios e/ou instrumentos que permitem concretizar o método e melhorar a sua eficácia. Isto é, a técnica é um recurso/meio ou conjunto de meios que permitem ao investigador obter certos resultados e alcançar determinados objetivos. Almeida e Pinto (1995) dizem-nos que a técnica é “o conjunto de procedimentos bem definidos e transmissíveis destinados a produzir resultados na recolha e tratamento da informação, no âmbito da atividade de pesquisa”.

Para que uma investigação seja o mais fiável possível, é desejável que se utilizem diferentes técnicas de recolha de dados, em simultâneo, e que seja feito cruzamento de dados, de modo a que prove a veracidade dos dados recolhidos. Assim, para a realização deste trabalho selecionei as técnicas de recolha de dados que considero mais pertinentes para a consecução do mesmo. Vejamos:

#### 4.4.1. Pesquisa Bibliográfica

*A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto (Fonseca, 2002, p. 32 citado por Silveira e Córdova, 2009, p.37).*

No entanto, “a pesquisa bibliográfica é fortemente influenciada pelo conhecimento prévio existente acerca de uma determinada área científica na qual se insere a nossa problemática” (Sousa & Baptista, 2011, p. 33).

De acordo com Gil (1999) a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no facto do investigador ter acesso a um maior corpus teórico em relação ao tema em pesquisa.

“Desde que se tenha decidido que a solução de determinado problema deverá ser procurada a partir de material já elaborado, procede-se à pesquisa bibliográfica” (Gil, 1996, p.63).

É necessário de acordo com o mesmo autor ter em atenção as seguintes fases:

1. Determinação dos objetivos;
2. Elaboração do plano de trabalho;
3. Identificação das fontes;
4. Localização das fontes e obtenção do material;
5. Leitura do material;
6. Tomada de apontamentos;
7. Confecção de fichas;
8. Redacção do trabalho.

A consulta de referências esteve presente desde o início da investigação de forma a orientar o meu trabalho, desde a definição do processo de investigação ao enquadramento teórico e sendo fundamental para a construção dos instrumentos de recolha de dados.



#### 4.4.2. Análise documental

A análise documental é uma técnica da investigação quantitativa relevante quer seja para complementar informações obtidas com a utilização de outras técnicas, quer seja, para descobrir novos aspetos em relação a um tema ou problemática (Sousa & Baptista, 2011).

“Quanto mais dados tiver sobre um tópico, contexto ou grupo de sujeitos específico, mais fácil será pensar aprofundadamente sobre ele e maior será a possibilidade de ser produtivo quando realizar a análise final” (Bogdan & Biklen, 1994, p.207).

A análise documental foi fundamental sobretudo para a contextualização da Formação e para a análise dos dados dos formadores, tendo sido uma enorme economização de tempo na investigação, não tendo sido colocado qualquer impedimento por parte da empresa em aceder a qualquer documento. Assim, segue a lista dos documentos a que tive acesso:

1. Currículo Vitae da Formação onde consta toda a contextualização e historial;
2. A base de dados dos formadores, onde se pode encontrar o currículo vitae, fotocópia do cartão de identificação pessoal, o certificado de aptidão profissional, a ficha de identificação do formador da Formação, a ficha curricular da DGERT e Certificado de Competências Pedagógicas.

#### 4.4.3. Inquéritos por questionário

O inquérito por questionário permite a recolha de um maior número de informação. É um instrumento de recolha de informação preenchido pelo informante. “Entendemos o inquérito por questionário como uma técnica de observação não participante” (Almeida & Pinto, 1995, p.113).

Destina-se a ser aplicado a um grande número de indivíduos, com o intuito de descobrir regularidades nos comportamentos, atitudes e opiniões, em populações vastas.

O inquérito por questionário (apêndice 1), construído de modo próprio no âmbito deste estudo, foi ministrado através do google forms, que é uma aplicação gratuita e que permite a criação de formulários on-line basta possuir uma conta gmail. Este dispositivo permitiu-me aceder mais facilmente a um maior número de formadores e facilitou o tratamento dos dados. O inquérito por questionário foi aplicado aos 21 formadores deste centro de formação, mas apenas foram devolvidas 16 enunciados respondidos.

O questionário é do tipo misto, porque utilizamos questões de resposta aberta (possibilita que o indivíduo exprima a sua opinião); fechada (o inquirido seleciona apenas a opção que mais

se adequa à sua opinião) e estão presentes questões de resposta única e de resposta múltipla; questões de resposta em escala ordinal (em que a ordem das categorias é relevante); por fim questões de filtro (que permitem filtrar apenas as pessoas para as quais determinadas questões fazem sentido).

Antes da circulação dos enunciados do inquérito por questionário foi realizado um pré-teste com o intuito de verificar e confirmar se as questões eram claras e concisas, se a lista de opções de resposta às questões fechadas considera todas as alternativas possíveis; perceber se a ordem das questões era a mais adequada e se a linguagem utilizada era adaptada ao público-alvo.

O inquérito foi estruturado em seis grupos:

**I – Dados Pessoais:** Foram pedidos elementos que permitissem caracterizar o inquirido – idade e género.

**II – Dados académicos:** Pretendia-se saber qual o grau de habilitações (Ensino Secundário, Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento ou Pós-Graduação).

**III – Percurso profissional:** Este grupo é dedicado à área específica em que o formador dá formação, saber se este era o seu desejo profissional, se gosta desta profissão e quais os motivos que o levam ou não a gostar das suas funções. Perceber há quantos anos dá formação e se exerce outra atividade profissional para além de formador. Compreender quais as dificuldades que enfrentou no seu percurso profissional.

**IV – Desempenho profissional:** Foi solicitado que indicassem o nível de concordância relativamente a seis sentimentos (reconhecido, satisfeito, realizado, motivado, confiante e recompensado) de nível profissional através de uma escala DT- Discordo Totalmente; D- Discordo; C-Concordo; CT-Concordo Totalmente; SO- Sem Opinião. Foram ainda questionados relativamente às suas expectativas iniciais, presentes e futuras. Neste grupo foi ainda pedido que de entre nove afirmações caracterizassem o seu desempenho profissional de acordo com a escala acima referida. Por fim, das treze afirmações foi solicitado que indicassem o grau de dificuldade que sentiu/sente enquanto formador, de acordo com a seguinte escala: ND - Nenhuma dificuldade; PD - Pouca dificuldade; DM - Dificuldade media; MD - Muita Dificuldade; SO – Sem opinião.

**V – Inserção no mercado de trabalho:** Pretende-se que os inquiridos manifestem a sua opinião em relação às condições de acesso à atividade de formador. E ainda saber de entre uma lista de requisitos, quais os que foram exigidos pela entidade empregadora.

**VI – Perfil profissional:** Por último de entre uma lista de características/competências pessoais e profissionais foi pedido que indicassem de acordo com a escala (NR- Nada relevante;

PR- Pouco relevante; R- Relevante; MR- Muito relevante; SO- Sem opinião) quais as mais relevantes no exercício da profissão de formador.

A última questão pedia que descrevessem o que caracteriza/identifica a profissão de formador.

A administração dos questionários decorreu entre o mês de março e maio.

#### 4.4.4. Entrevistas

A entrevista foi uma das técnicas escolhidas para a minha investigação porque me permite retirar conclusões relevantes e informações que enriquecem o trabalho. A entrevista é definida por Haguette (1997, p.86 citado por Boni & Quaresma, 2005, p.72) como um “processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informação por parte do outro, o entrevistado”.

A entrevista é uma técnica de recolha de informação e “consiste em conversas orais, individuais ou de grupos, com várias pessoas selecionadas cuidadosamente, cujo grau de pertinência, validade e fiabilidade é analisado na perspetiva dos objetivos da recolha de informações” (De Ketele & Roegiers, 1999, p.18).

Pretendo recorrer à entrevista com o objetivo de obter dados que não se encontram disponíveis e perceber a opinião e a experiência da entrevistada.

Quivy e Campenhoudt (2008, p.192) referem em relação à entrevista que:

*Instaura-se [...] uma verdadeira troca, durante a qual o interlocutor do investigador exprime as suas perceções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências, ao passo que, através das suas perguntas abertas e das suas reações, o investigador facilita essa expressão, evita que ela se afaste dos objetivos da investigação e permite que o interlocutor aceda a um grau máximo de autenticidade e de profundidade.*

A entrevista realizada na investigação, cujo guião foi construído por mim, é do tipo estruturada porque tem questões previamente determinadas, e do tipo intensivo porque se centra num indivíduo. Contempla questões fechadas (pretende-se que o entrevistado responda ao que é pedido sem desenvolver muito a resposta) e abertas (dá a possibilidade de exprimir a sua opinião).

Posto isto, a entrevista foi realizada à diretora da FormAção, responsável pela formação da entidade. Foi então elaborado um guião (apêndice 2) estruturado da seguinte forma:

- A. Enquanto diretora...
  - I. Questões relacionadas com a criação da empresa;
  - II. Dificuldades/receios sentidos ao iniciar o seu percurso na área da formação;
  - III. O papel da FormAção e as suas principais funções na sociedade;
  - IV. Competências dos formadores;
  - V. Perfil profissional dos formadores;
  - VI. Questões direccionadas para as condições de acesso à atividade de Formador;
  - VII. Perspetivas futuras para a FormAção.
  
- B. Enquanto formadora...
  - I. Pretende-se que relate um pouco as aprendizagens e experiências, os constrangimentos e vantagens desta profissão.
  
- C. Em relação à FPIF...
  - I. Os motivos que levam os indivíduos a possuir esta formação;
  - II. A quantidade anual de FPIF, ministrada pela FormAção.

## **4.5. Técnicas de análise de dados**

Tratam das técnicas através das quais se estuda, analisa e interpreta um conjunto de informações provenientes de uma anterior recolha de dados.

Nos dias de hoje a utilização dos computadores transformou verdadeiramente a análise de dados. “A possibilidade de manipular rapidamente quantidades consideráveis de dados encorajou a afinação de novos processos estatísticos” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.222).

### **4.5.1. Análise Estatística**

Esta técnica de análise de dados é vantajosa no sentido em que permite manipular uma grande quantidade de variáveis devido à facilidade de aceder a meios informáticos (Quivy & Campenhoudt, 2008) e devido à “clareza dos resultados e dos relatórios de investigação, nomeadamente quando o investigador aproveita os recursos da apresentação gráfica das informações” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.224)

A análise estatística recaiu nos dados recolhidos através dos inquéritos por questionário, sendo estes inseridos e tratados através do SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que “possibilita trabalhar com distribuição de frequência, tabulações cruzadas medias, correlações, regressão múltipla, análise factorial e outras técnicas estatísticas” (Gil, 1999, p.173).

## V - APRESENTAÇÃO E DISCUSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo iremos apresentar a análise dos dados obtidos através dos inquéritos por questionário aplicados aos formadores e da entrevista realizada à diretora e responsável da formação, tendo em vista o alcance dos objetivos nomeados inicialmente. Os dados do inquérito por questionário foram tratados e analisados na base de dados do SPSS e do Excel para a realização das tabelas. Todas as questões do inquérito e da entrevista serão agrupadas e cruzadas dentro de uma determinada categoria.

As citações retiradas da entrevista serão identificadas com as seguintes iniciais DRF (Diretora Responsável da Formação) e as citações retiradas dos inquéritos por questionário serão codificada da seguinte forma: (F)Formador + o número do questionário – Sexo + anos de carreira de formador.

### 5.1. Inquérito por questionário/entrevista

A análise da entrevista foi estruturada de forma a articular todas as questões possíveis com as respostas dos formadores no inquérito por questionário.

A análise foi estruturado da seguinte forma, para melhor compreensão:

**Caraterização dos inquiridos** – será apresentado a percentagem em género, idade e habilitações literárias dos inquiridos.

**Percurso profissional** – procuramos apresentar o número de anos em que cada inquirido exerce a profissão de formador e ainda se exerce outra atividade profissional para além dessa identificando, no caso, a mesma.

**Ingresso na profissão** – perceber se ser formador era um desejo profissional e se gosta ou não desta atividade profissional e quais os motivos que sustentam a sua posição.

**Dificuldades sentidas** – pretendemos compreender quais as dificuldades enfrentadas para a obtenção de emprego na área da formação e as dificuldades sentidas no processo de formação.

**Satisfação profissional** – conhecer as opiniões em relação aos sentimentos a nível profissionais (reconhecido(a), satisfeito(s), realizado(a), motivado(a), confiante e recompensado(a)).

**Expetativas profissionais** – serão confrontadas as expetativas iniciais e as expetativas para os próximos anos.

**Desempenho profissional** – procuramos perceber de acordo com uma escala e diversos itens o desempenho em contexto de formação.

**Inserção no mercado de trabalho** – perceber qual das modalidades de condições de acesso à atividade profissional de formador considera a mais adequada.

**Perfil e pré-requisitos** – identificar os pré-requisitos exigidos pela entidade formadora aquando da sua contratação.

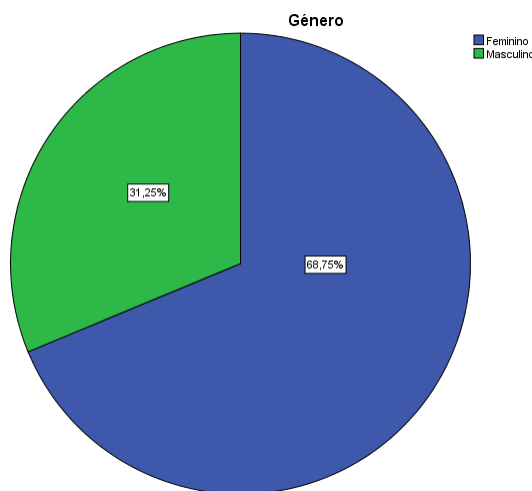
**Competências** – de entre uma lista de competências perceber, através de uma escala, quais as mais importantes e indispensáveis para a concretização desta atividade profissional.

**Identidade profissional** – pretendemos averiguar de acordo com as respostas o que melhor caracteriza e identifica a atividade de Formador.

### 5.1.1. Caracterização dos inquiridos

Através do gráfico 6 é possível constatar que a amostra é maioritariamente feminina, com uma percentagem de 68,75% da amostra (11 inquiridas) e de 31,25% de homens (5 inquiridos).

**Gráfico 6**  
**Género dos inquiridos**



Relativamente às idades (tabela 3), os formadores inquiridos têm idades compreendidas entre os 28 e os 50 anos, sendo a média de idades 38 (valor exato da média 37,69%).

**Tabela 3**

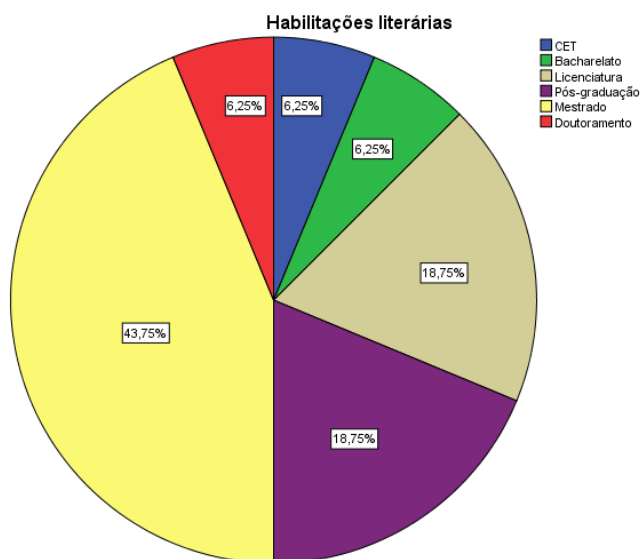
**Idade dos inquiridos**

Idade	
Média	38
Idade Mínima	28
Idade Máxima	50

No que respeita às habilitações (gráfico 7), existe um maior número que possui grau de mestre (7 formadores) com uma percentagem de 47,75%, com os restantes a estarem distribuídos da seguinte forma: três com licenciatura (18,75%), com o mesmo número a pós-graduação (18,75%) e com apenas uma resposta as restantes: CET (Curso de Especialização Tecnológica); bacharelato; doutoramento (6,25 % cada).

**Gráfico 7**

**Habilitações literárias dos inquiridos**



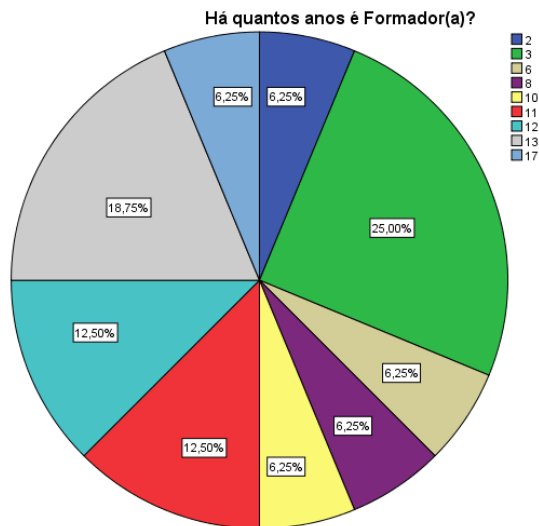
**5.1.2. Percurso profissional**

Na questão “há quantos anos é formador?” os inquiridos podiam dar uma resposta livre. Atendendo ao gráfico 8, podemos verificar que a maioria dos formadores exerce esta profissão há



mais de 10 anos, no entanto, a generalidade das respostas centra-se nos três anos com quatro respostas (25%).

**Gráfico 8**  
**Número de anos como formador**



No gráfico 9 podemos verificar que uma maioria significativa dos inquiridos (87,50 %) exerce outra atividade profissional para além da de formador(a). Dos que responderam “sim” (87,50%), a tabela 4 apresenta-nos as atividades com que complementam a atividade de formador(a).

**Gráfico 9**  
**Atividade(s) profissional(ais)**



**Tabela 4**  
**Atividades profissionais para além da formação**

		Se SIM, qual?			
		Frequên cia	Porcentag em	Porcentag em válida	Porcentag em acumulativa
Vál		2	12,5	12,5	12,5
ido	Advocacia	1	6,3	6,3	18,8
	Consultor	2	12,5	12,5	31,3
	Consultora	1	6,3	6,3	37,5
	Contabilista	1	6,3	6,3	43,8
	Coordenador de Formação	1	6,3	6,3	50,0
	Empresária de formação profissional	1	6,3	6,3	56,3
	Fundraiser	1	6,3	6,3	62,5
	Investigador	1	6,3	6,3	68,8
	Prestação Serviços	1	6,3	6,3	75,0
	Professor	1	6,3	6,3	81,3
	Projeto de Investigação, Designer	1	6,3	6,3	87,5
	Psicólogo@	1	6,3	6,3	93,8
	Técnica Contabilidade	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

### 5.1.3. O ingresso na profissão

A escolha da profissão e os motivos implícitos a essa mesma escolha são fatores que “permitem compreender a relação, positiva ou negativa, do profissional com o seu trabalho” (Ferrão & Rodrigues, 1993, p.79).

À partida escolhemos uma determinada profissão de acordo com a nossa vocação. E para o exercício desta atividade profissional é necessário uma propensão natural para formar/educar e orientar os formandos.

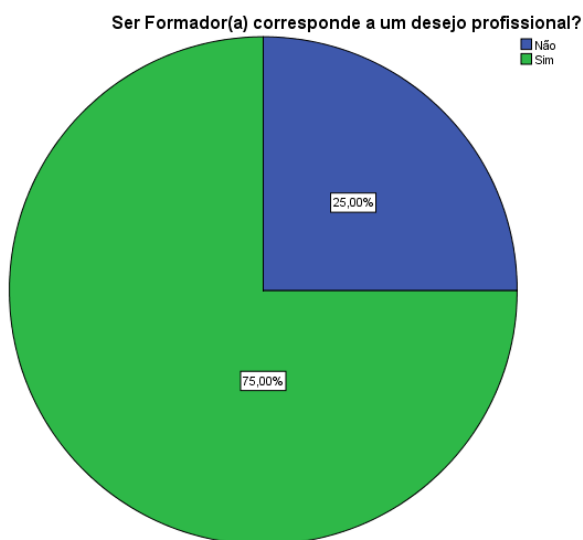
De acordo com um estudo realizado por C. Dubar (1997), este aponta em relação à motivação que “um esforço prolongado de formação só se justifica se esta abre para qualquer

coisa de tangível, isto é, se ela fornece meios para melhor resolver os problemas quotidianos, individuais e colectivos” (Dubar, 1979 citado por Malglaive, 1995, p.246). Na entrevista realizada à diretora do centro podemos verificar exatamente isto, o principal motivo que leva os indivíduos a procurar investir na FPIF é a procura de novas “oportunidades no mercado de trabalho” (DRF).

No caso em estudo, os formadores questionados, em larga medida indicam que ser formador corresponde a um desejo profissional (gráfico 10), ou seja, 12 dos inquiridos (75,0%) e para os restantes 4 (25,0%) não corresponde. No entanto, verificamos na tabela 5 que apesar de não ser um desejo profissional para todos, o total dos inquiridos gosta de ser formador(a).

**Gráfico 10**

**A Formação corresponde ou não a um desejo profissional**



**Tabela 5**

**Gosto de ser formador**

**Gosta de ser Formador(a)?**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Sim	16	100,0	100,0	100,0

Das razões invocadas para o gosto do exercício da sua atividade profissional (tabela 6) salientamos a partilha de experiências que enriquecem o desenvolvimento pessoal, social e profissional (36,0%) que corresponde a 14 respostas, ou seja, praticamente todos os formadores escolheram este fator. Seguindo-se com 28,0% o gosto pela educação/formação. De salientar que os inquiridos podiam seleccionar mais que uma opção.

**Tabela 6**  
**Motivos porque gosta de ser formador(a)**

<b>Categoria</b>	<b>Respostas</b>	<b>% Respostas</b>
Motivos porque gosta de ser Formador(a)	O gosto pela educação/formação	28,0
	Porque conhecia pessoas ligadas a esta área e desde cedo me influenciaram	0
	A oportunidade de ganhar dinheiro extra	18,0
	Pela partilha de experiências que enriquecem o desenvolvimento pessoal, social e profissional	36,0
	Realização pessoal	18,0

#### 5.1.4. Dificuldades sentidas

De acordo com a questão “ao longo do seu percurso profissional, como formador(a), que dificuldade(s) enfrentou para obter emprego nesta área?” podemos verificar na tabela 7 que a maioria dos formadores teve que enfrentar como maior dificuldade para a obtenção de emprego o excesso de profissionais na área (35,0%, correspondente a 8 inquiridos). A baixa remuneração também é indicada como um dos fatores de dificuldade de obtenção de emprego, com 17,0% (4 inquiridos). No entanto, 5 formadores (22,0%) afirmaram não ter sentido qualquer dificuldade. Isto poderá justificar-se pelo facto de estes formadores terem procurado possuir o CCP devido a uma proposta da direção do local de trabalho, como forma de ficar apto a exercer esta atividade profissional. Verifica-se ainda, de acordo com a mesma tabela, que a falta de experiência profissional e a formação insuficiente nesta área não foi um obstáculo para nenhum dos inquiridos.

Tabela 7

Dificuldade(s) enfrentadas para obtenção de emprego na área da formação

Categoria	Respostas	% Respostas
Dificuldade(s) enfrentadas para obtenção de emprego na área da formação	Não senti dificuldade	22,0
	Pouca oferta de emprego na área da educação/formação	18,0
	Falta de experiência profissional	0
	Formação insuficiente	0
	Excesso de profissionais nesta área	35,0
	Baixa remuneração	17,0
	Escassa oferta de emprego na minha área de residência	4,0
	Vida pessoal e familiar	4,0

Em relação às dificuldades em contexto de formação era solicitado que assinalassem o grau de relevância de diferentes itens de acordo com a seguinte escala: ND- Nenhuma Dificuldade; PD- Pouca Dificuldade; DM- Dificuldade Média; MD- Muita Dificuldade; SO- Sem Opinião (tabela 8).

As dificuldades apontadas abrangem os seguintes domínios:

- Contexto de formação
- Contexto de planeamento
- Contexto de socialização

Em contexto de formação verifica-se que a maior dificuldade está em incentivar os formados para a aprendizagem (18,8%) e em transmitir os conteúdos programáticos (12,5%).

No contexto de planeamento averigua-se que a maior dificuldade está em lidar com as burocracias (18,8%), uma vez que é necessário a entrega de documentos em prazos estipulados e relativamente curtos.

No que respeita ao contexto da socialização examinamos que 81,3% dos inquiridos considera que não existe “nenhuma dificuldade” em relacionar-se com os colegas de trabalho, 12,5% consideram como “pouca dificuldade” e apenas 6,3% encaram como “dificuldade média”.

**Tabela 8**

**Dificuldades sentidas em contexto de formação**

Categoria	Ítems	% respostas				
		ND	PD	DM	MD	SO
Dificuldades sentidas	Incentivar os formandos para a aprendizagem	6,3	25,0	50,0	18,8	0
	Avaliar os formandos	25,0	50,0	18,8	6,3	0
	Avaliar as ações de formação	37,5	37,5	25,0	0	0
	Transmitir os conteúdos programáticos	37,5	37,5	12,5	12,5	0
	Lidar com problemas sócio familiares dos formandos	0	56,3	37,5	6,3	0
	Organizar e planificar atividades	50,0	25,0	25,0	0	0
	Dominar metodologias de educação/formação	68,8	25,0	6,3	0	0
	Gerir a diversidade	37,5	62,5	0	0	0
	Relacionar-me com os colegas de trabalho	81,3	12,5	6,3	0	0
	Lidar com a indisciplina	31,3	56,3	12,5	0	0
	Diagnosticar as dificuldades dos formandos	25,0	62,5	12,5	0	0
	Gerir o tempo	56,3	31,3	6,3	6,3	0
	Lidar com as burocracias	18,8	25,0	37,5	18,8	0

**5.1.5. Satisfação profissional**

Relativamente aos sentimentos a nível profissional (reconhecido(a); satisfeito(a); realizado(a); motivado(a); confiante; recompensado(a)) era pedido que assinalassem o grau de concordância de acordo com a seguinte escala: DT- Discordo Totalmente; D- Discordo; C- Concordo; CT-Concordo Totalmente; SO- Sem Opinião.

Tabela 9

Sentimentos a nível profissional

Categoria	Itens	% respostas				
		DT	D	C	CT	SO
Sentimentos a nível profissional	Reconhecido(a)	0	6,3	37,5	56,3	0
	Satisfeito(a)	0	6,3	37,5	56,3	0
	Realizado(a)	6,3	0	43,8	50,0	0
	Motivado(a)	0	6,3	12,5	75,0	0
	Confiante	0	6,3	25,0	68,8	0
	Recompensado(a)	0	12,5	62,5	25,0	0

Assim, podemos verificar na tabela 9 que a maioria dos formadores concorda totalmente ser reconhecido(a) (9 formadores, 56,3%), satisfeito(a) (9 formadores, 56,3%), realizado(a) (8 formadores, 50,0%), motivado(a) (12 formadores, 75,0%), confiante (11 formadores, 68,8%) e concorda ser recompensado(a) (10 formadores, 62,5%). No entanto, verificamos em todos os itens pelo menos um formador que “discorda” ou “discorda totalmente” em relação a todos os sentimentos propostos.

“A motivação para a formação resulta sempre e ao mesmo tempo da relação entre as expectativas e as finalidades” (Malgaive, 1995, p.248).

De acordo com a teoria de Herzberg “os sentimentos de satisfação profissional são causados por factores intrínsecos (“satisfiers” – realização, reconhecimento, a própria tarefa, responsabilidade, progressão na carreira e desenvolvimento), enquanto os sentimentos de insatisfação estão associados a factores contextuais ou externos à profissão (“dissatisfiers” ou “hygienes” – salários, relações interpessoais – com pares, superiores ou subordinados -, estatuto, programas políticos, condições de trabalho, segurança, supervisão e vida pessoal)” (Estrela, 1997, p.85).

Ao analisarmos a tabela e comparando com questões subsequentes, verifica-se uma contradição nos valores apresentados em percentagem e nos testemunhos ao longo de todo o inquérito por questionário. Quase a totalidade dos inquiridos “concorda” ou “concorda totalmente”

em relação a todos os sentimentos apresentados, no entanto verificamos ao longo do questionário respostas que evidenciam o contrário. Vejamos:

“Em Portugal a Formação Profissional é colocada num nível inferior de educação/qualificação, sendo induzido aos formandos a noção de facilidade onde o esforço, o estudo, a concentração não existem. Tudo isso em conjunto incute, a generalidade, a perspetiva de que a Formação Profissional não é reconciliável com a ambição” (F1 - M8).

E ainda:

“Inicialmente dar formação era bem mais compensador do que é actualmente. Além de que havia bem mais cursos a serem leccionados por empresas de formação privadas e menos concorrência, mesmo a nível de preços” (F2 - F6).

No entanto, depois desta análise é necessário questionarmo-nos em relação a determinados aspetos: estaria a questão bem formulada e clara para os inquiridos? Ou será que preencheram o questionário de forma descuidada? Ou então estes formadores sentir-se-ão realmente reconhecidos, satisfeitos, realizados, motivados, confiantes e recompensados simplesmente porque encaram a formação como um extra e não lhe atribuem tanto significado na vida profissional? A verdade é que como verificamos anteriormente, 87,5% dos formadores possuem outra atividade profissional. E como os inquiridos deixam claro ao longo do inquérito por questionário:

“Não dependo da formação. E só dou formação onde e a quem quero” (F1 - M8).

“Não tenho pois não é a minha área principal de trabalho” (F3 - F3).

“Dou as formações, como algo secundário há minha principal atividade, pelo que as encaro como um extra, desde o início até agora” (F3 - F3).

O art.3º do Decreto Regulamentar nº 66/94 de 18 de novembro define os formadores quanto ao regime de ocupação e ao vínculo. Quanto ao regime de ocupação pode ser: permanente, se desempenha funções de formador como atividade principal; eventual – se desempenha funções de formador como atividade secundária ou ocasional. Quanto ao vínculo, o formador pode ser interno – se tem vínculo laboral à entidade promotora da ação de formação: externo – se não tem vínculo laboral com a entidade. Neste caso, dos 16 inquiridos, 14 são formadores externos o que



poderá ter uma relação com as respostas dadas uma vez que é um trabalho precário, a recibos verdes, ou seja, com desiguais condições de trabalho.

### 5.1.6. Expetativas profissionais

A formação justifica-se quando fornece meios para resolver problemas concretos. “A formação não é só um instrumento, mas também um instrumento conhecido pelo facto de ter sido vivido de uma forma positiva ou negativa”. (Malglaive, 1995, p.246) Assim, “os efeitos que a formação pode exercer sobre a situação profissional continuam a ser uma expectativa dominante” (Malglaive, 1995, p.246). As expetativas dependem muito da visão que temos do futuro, mais objetivamente dos projetos que temos em mente e das alterações que pretendemos para a nossa vida profissional.

Em relação às expetativas os inquiridos dizem-nos que as expetativas atuais correspondem às iniciais (62, 5%), isto é 10 formadores. Assim, as expetativas mantêm-se “na medida em que no âmbito da formação é muito gratificante estar com grupos de pessoas” (F9 – F12). E como afirma outro inquirido, “[...] vejo o ser formador como uma partilha de informação e um desenvolvimento a nível pessoal e interpessoal [...]”(F4 - M2).

**Tabela 10**

#### Expetativas iniciais correspondem às atuais

As expetativas iniciais correspondem às atuais?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	6	37,5	37,5	37,5
	Sim	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

No entanto, 6 formadores responderam que as expetativas iniciais não correspondem às atuais (37,5%), um número bastante significativo, como podemos verificar na tabela 10.

Estas expetativas difundiram-se devido à “redução dos honorários, aumento da carga fiscal e morosidade no pagamento pelas entidades contratantes” (F5 - M17).

E ainda porque “a formação não se tem destacado como fator diferenciador no ensino profissional em Portugal” (F6 - F13).

Resumidamente, verifica-se que os formadores sentem que as suas expetativas se dissiparam devido a duas grandes razões: “um baixo estatuto social conferido à sua profissão e uma imagem ou representação social minimizante e/ou preconceituosa” (Estrela, 1997, p.87).

Complementamos com a tabela 11 as expetativas antes de ser formador e as expetativas para os anos que se seguem. Como principais resultados destacamos que a maior expetativa era “ser formador(a) no ensino profissional” (31,0%). Possivelmente devido ao seu crescimento exponencial e á procura cada vez mais notável pelos jovens portugueses, uma alternativa ao ensino regular que permite ficar apto para o exercício de uma atividade profissional. Realçamos ainda, com 21,0%, “ser formador(a) numa entidade privada”. E com a mesma percentagem, ou seja 6 formadores indicam não pensar nesse assunto, o que mais uma vez reflete que entraram nesta área da formação com algumas garantias de trabalho.

**Tabela 11**

**Expetativas profissionais antes de ser Formador/ Expetativas profissionais para os próximos anos**

<b>Categoria</b>	<b>Respostas</b>	<b>% respostas</b>
Expetativas profissionais antes de ser Formador	Não pensava nesse assunto	21,0
	Ser formador(a) no IEFP	14,0
	Ser formador(a) no ensino profissional	31,0
	Ser formador(a) numa entidade privada	21,0
	Criar a minha própria escola de formação	10,0
	Outra. Qual?	3,0
Expetativas profissionais para os próximos anos	Ser promovido(a) na entidade de trabalho	6,0
	Procurar outras oportunidades de emprego	44,0
	Enveredar por outras áreas de formação	22,0
	Outra. Qual?	28,0

Em relação às expectativas para os próximos anos verifica-se que a maioria (44,0%) pretende “procurar outras oportunidades de emprego” ainda que 22,0% dos inquiridos pretendam “enveredar por outras áreas da formação”. Tal opção poderá ser reveladora da procura de novos projetos para a entrada em vigor do novo programa Portugal 2020 que permitirá aos formadores novos horizontes e novas expectativas durante a permanência deste programa. Como nos refere Malglaive (1995, p. 250), “o facto de uma primeira formação ser indispensável aos seres humanos não impede que tenham necessidade de outras formações em diferentes fases da vida”. Assim, ao serem confrontados com o futuro profissional, de uma forma geral, os inquiridos esperam acima de tudo continuar a lutar pelas oportunidades que forem surgindo (28,0%). Podemos analisar que estes formadores vivenciam a incerteza de uma profissão insegura no mercado de trabalho e na sociedade. Como podemos verificar através do testemunho:

“No entanto é um pouco desmotivante um conjunto de fatores que levaram á descredibilização da formação profissional sendo difícil depois voltar a credibilizar este setor de atividade” (F7 - F12).

Não podemos deixar de realçar, apesar de representar uma percentagem bastante mais reduzida, que 6,0% tem como expectativa futura de “ser promovido(a) na entidade de trabalho”. No entanto, neste tipo de atividade profissional não há ‘promoção’, logo, isto poderá querer dizer que os formadores que acumulam com outras profissões esperam que se verifique um objetivo indireto: ou seja, que esta atividade tenha efeitos na outra exercida.

#### **5.1.7. Desempenho profissional**

Os inquiridos tiveram de indicar o seu grau de concordância relativamente a 9 afirmações de acordo com o seu desempenho em contexto de formação, sendo utilizada uma escala de Likert com 5 níveis: CT – Concordo Totalmente; C – Concordo; SO – Sem Opinião; D – Discordo; DT – Discordo Totalmente.

**Tabela 12**  
**Desempenho em contexto de formação**

Categoria	Itens	% respostas				
		DT	D	C	CT	SO
Desempenho em contexto de formação	Promovo aprendizagens significativas	0	0	50,0	50,0	0
	Sou criativo(a) no planeamento das diversas atividades	0	6,3	37,5	56,3	0
	Utilizo os saberes e experiências dos formandos na sua aprendizagem	0	0	43,8	56,3	0
	Organizo o espaço formativo de acordo com as necessidades dos formandos	0	6,3	31,3	62,5	0
	Incentivo os formandos para a aprendizagem	0	0	18,8	81,3	0
	Fortaleço a relação pedagógica	0	0	18,8	81,3	0
	Estímulo o desenvolvimento de competências	0	0	18,8	81,3	0
	Apoio os formandos	0	0	6,3	93,8	0
	Incentivo os formandos para o trabalho em grupo	0	0	37,5	62,5	0

Deste modo, podemos verificar que em relação aos itens apresentados o que obtém maior concordância por parte dos formadores (tabela 12) é o “apoio aos formandos”, com 93,8% indicado com a classificação de “concordo totalmente”. Seguido do “incentivo aos formandos para a aprendizagem”, “fortaleço a relação pedagógica” e “estímulo o desenvolvimento de competências” com 81,3% cada, na categoria “concordo totalmente”.

Em relação ao apoio aos formandos Josso (2008, p.122) refere-nos que “se chegarmos a conhecer as estratégias de aprendizagem das pessoas com quem trabalhamos, podemos acompanhá-las muito melhor do que se tentarmos impor-lhes a psicopedagogia que desenvolvemos relativamente aos conhecimentos que lhes queremos transmitir”.

Verifica-se que nenhum dos itens foi selecionado como “discordo totalmente” e apenas “sou criativo(a) no planeamento das diversas atividades” e “organizo o espaço formativo de acordo com as necessidades dos formandos” foram classificados com 6,3% (1formador) de forma discordante.

### 5.1.8. Inserção no Mercado de Trabalho

Sabendo da situação difícil que se enfrenta no acesso ao mercado de trabalho, pretendemos conhecer quais as condições de acesso mais adequadas.

Quando questionados se as condições de acesso à atividade de formador são as mais adequadas, a esmagadora maioria respondeu que “sim” com 93,8% apenas um dos inquiridos respondeu que “não”, como podemos verificar na tabela 13.

No entanto, na entrevista pode ler-se: “os formadores deviam ter também formação básica de conhecimento de comportamentos .... porque na formação muitas vezes deparámo-nos com situações difíceis de lidar... quer pelo comportamento de alguns jovens, e mesmo adultos... que vivem ou viveram situações difíceis e que manifestam determinados comportamentos fruto dessas vivências... e confesso que no início não lidava bem, porque me sentia impotente não conseguia ajudar... e sem esse bem estar dos formandos na sociedade como poderão estar interessados em atingir objetivos pedagógicos se estão emocionalmente vulneráveis?... e para estas realidades os formadores na maioria não estão de facto preparados...” (DRF).

**Tabela 13**

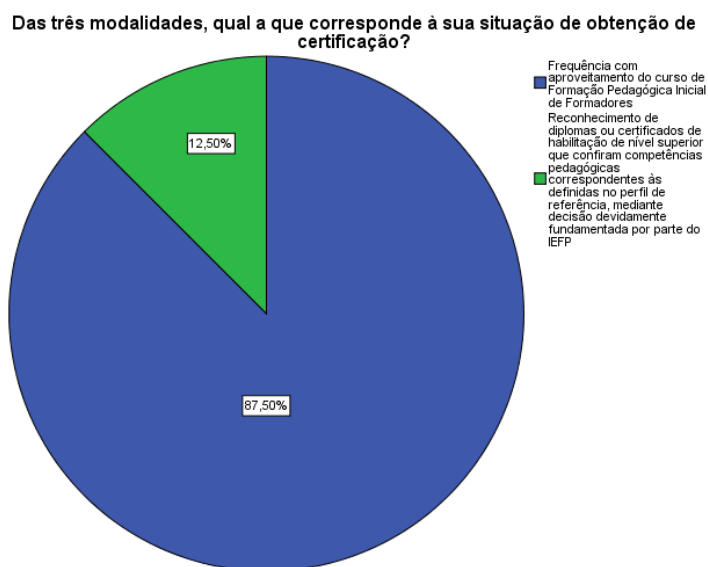
**Acha adequadas as condições de acesso à atividade de formador(a)**

		<b>Acha adequadas as condições de acesso à atividade de Formador(a)?</b>			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Não	1	6,3	6,3	6,3
	Sim	15	93,8	93,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Dos 15 inquiridos que responderam “sim” selecionaram como sendo a mais adequada com 73,3% a “frequência com aproveitamento do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores”. As duas restantes, “Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Pedagógicas de Formadores, adquiridas por via da experiência” e “Reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmam competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEF” obtiveram duas escolhas cada.

No gráfico 11 é apresentada a modalidade correspondente à situação pessoal de cada inquirido verificando-se que a grande maioria (87,50%) frequentou com aproveitamento o curso de FPIF e que apenas 12,50% adquiriu o curso através do “Reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmam competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEFP”.

**Gráfico 11**  
**Modalidade de obtenção de certificação dos inquiridos**



O inquirido que deu como resposta não achar adequadas as condições de acesso à atividade de formador justificou-se dizendo que:

“O "formador profissional" devia provir da área profissional que forma. Devia aliar a experiência prática do(s) seu(s) contexto(s) profissiona(l)/is e a compreensão teórica dos campos disciplinares. Não devia ser um refúgio de professores do ensino secundário que ficam fora do sistema. Faz toda a diferença preparar alguém para uma área de trabalho que se conheça e/ou promover uma aprendizagem livresca, teórica e abstrata” (F1 - M8).

Posto isto, é importante questionarmos o valor atribuído à FPIF, uma vez que os objetivos e conteúdos apresentados indicam que o indivíduo fica preparado para atuar em diferentes contextos de formação-aprendizagem e onde lhe são reconhecidas um conjunto de competências

independentemente do contexto e dos destinatários. Desta forma, será a experiência só por si formativa? Em meu entender, a experiência é importante, porque aprendemos a gerir determinadas situações, no entanto não deve ser motivo para considerar que alguém que ainda não teve a primeira oportunidade não seja um bom profissional e que assim seja colocado de fora.

### 5.1.9. Perfil profissional/Pré-requisitos

Procurou-se perceber quais foram os pré-requisitos exigidos a cada formador aquando da sua contratação. Era disponibilizada uma lista de pré-requisitos em que cada formador poderia escolher as respostas subjacentes ao seu caso individual, como podemos verificar na tabela 14.

**Tabela 14**

#### **Pré-requisitos exigidos aos inquiridos aquando da contratação**

<b>Categoria</b>	<b>Respostas</b>	<b>% respostas</b>
Pré-requisitos	Possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento humano em contexto de grupo	16,0
	Idade mínima de admissão	0
	Experiência como Formador no mínimo de 2 anos	3,0
	Conhecimentos de línguas estrangeiras	0
	Conhecimentos de informática	4,0
	Sentido de responsabilidade	14,0
	Capacidade de organização e planeamento	16,0
	Ter frequentado, com aproveitamento, o curso de Formação Pedagógica Inicial numa entidade credenciada para o efeito	11,0
	Possuir preparação científica, técnica, tecnológica e prática, que garanta as necessárias qualificações no contexto curricular em que pretende desenvolver a formação	17,0
	Possuir o CCP – Certificado de Competências Pedagógicas, emitido pelo IEFPP	19,0

De acordo com os dados recolhidos, a entrevistada diz-nos o seguinte: “não sei se há um perfil do formador. Há um conjunto de requisitos que tem que cumprir...tem que dominar os temas, tem que possuir competências pedagógicas e psicossociais e ser tolerante, exigente, criativo...” (DRF).

Desta feita, da análise feita podemos concluir que o principal pré-requisito exigido pela entidade empregadora é ser detentor do “CCP - Certificado de Competências Pedagógicas”, emitido pelo IEFP com 19,0 % das respostas, isto significa 13 inquiridos. Seguindo-se de 17,0% a “preparação científica, técnica, tecnológica e prática, que garanta as necessárias qualificações no contexto curricular em que pretende desenvolver a formação” e com 16,0% “possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento humano em contexto de grupo” e com a mesma percentagem a “capacidade de organização e planeamento”. O “sentido de responsabilidade” surge com 14,0%, ou seja 10 inquiridos.

Da entrevista realizada à diretora do centro de formação em questão, podemos verificar que valoriza como requisitos: “Óbvio o CV, o facto de ter CCP.... a experiência nem sempre porque temos que também dar oportunidades a quem vai iniciar... o que mais valorizo é a vontade que manifestam em fazer as coisas e fazê-las bem feitas... se isto existir a outra parte depois também se consegue....” (DRF).

Os requisitos para o exercício da atividade de formador, conforme artigo 3.º da Portaria n.º 214/2011, de 30 de maio e regulamentação do IEFP são os seguintes: CCP; Qualificação de nível superior, que implica uma formação científica, técnica, tecnológica e prática consistente e adequada à exigência das intervenções específicas de cada formador; Em componentes, unidades ou módulos de formação orientados para competências de natureza mais operativa, a qualificação detida pode ser de nível igual ao nível de saída dos formandos, desde que possua uma experiência profissional no mínimo de 5 anos; Competências pessoais e sociais adequadas à função, designadamente: capacidade de comunicação, domínio das plataformas e redes de interação *online*, facilidade de cooperação e trabalho em equipa, espírito empreendedor, iniciativa, criatividade, autonomia, flexibilidade e todas as demais que, atentas as características do público-alvo, seja necessário mobilizar para cumprimento dos objetivos da formação. Conforme legislação específica, para o exercício da atividade do formador nas componentes de formação de base, sociocultural e científica, das diferentes modalidades de formação do Sistema Nacional de Qualificações, é requerida habilitação para a docência, nos termos da legislação em vigor.

#### **5.1.10. Competências profissionais**

Foi pedida a opinião dos formadores acerca da relevância de um conjunto de competências para o exercício da atividade de formador. Os inquiridos tiveram de indicar o seu



grau de concordância relativamente a 28 afirmações, sendo utilizada uma escala de Likert com 5 níveis: CT – Concordo Totalmente; C – Concordo; SO – Sem Opinião; D – Discordo; DT – Discordo Totalmente. As 28 preposições formuladas incluem 17 competências individuais que reúnem uma percentagem de 100% de relevância (“relevante” e “muito relevante”) a respeito da sua utilidade para o desempenho das funções de formador. Destacam-se, “autónomo”, “organizado”, “criativo”, “proativo”, “dinâmico”, “perseverante”, “pontual e assíduo”, “honesto”, “leal”, “facilidade de comunicação”, “saber lidar com o stress”, “possuir competências técnicas”, “capacidade de adaptação”, “capacidade de resolução de problemas”, “capacidade de trabalho em equipa”, “capacidade de reflexão” e “facilitador do processo de aprendizagem”, tal como verificamos na tabela 15. No entanto, as competências que reúnem maior consenso são “organizado”, “dinâmico” e “honesto” com 87,5% dos inquiridos a classificá-las como “muito relevantes” seguindo-se de “criativo”, “pontual e assíduos”, “bom líder”, “facilidade de comunicação”, “possuir competências técnicas” e “facilitador do processos de aprendizagem” com 81,3% como “muito relevante”.

Por outro lado, são as seguintes as competências em relação às quais os formadores expressam uma opinião irrelevante (“nada relevante” e “pouco relevante”) face às competências essenciais para a afirmação da profissão. Destacam-se, por ordem decrescente: “ter tido uma média elevada no seu curso de formação inicial” (68,8%), “domínio de línguas estrangeiras” (50,0%), “ambicioso (37,5%), “ter experiência profissional” (25,1%), “crítico” e “possuir diversas formações” (12,5%), e por fim “otimista”, “inovador”, “empreendedor” e “domínio das tecnologias” (6,3%).

**Tabela 15**  
**Competências mais relevantes no exercício da atividade de formador(a)**

Categoria	Itens	% respostas				
		NR	PR	R	MR	SO
Competências	Autónomo	0	0	50,0	50,0	0
	Organizado	0	0	12,5	87,5	0
	Criativo	0	0	18,8	81,3	0
	Proativo	0	0	31,3	68,8	0

Dinâmico	0	0	12,5	87,5	0
Otimista	0	6,3	50,0	43,8	0
Inovador	0	6,3	31,3	62,5	0
Perseverante	0	0	43,8	56,3	0
Ambicioso	0	37,5	43,8	12,5	6,3
Empreendedor	0	6,3	37,5	50,0	6,3
Pontual e Assíduo	0	0	18,8	81,3	0
Honesto	0	0	12,5	87,5	0
Crítico	6,3	6,3	50,0	37,5	0
Leal	0	0	31,3	68,8	0
Bom líder	0	12,5	6,3	81,3	0
Facilidade de comunicação	0	0	18,8	81,3	0
Saber lidar com o stress	0	0	31,3	68,8	0
Ter tido uma média elevada no seu curso de formação inicial	12,5	56,3	31,3	0	0
Ter experiência profissional	6,3	18,8	18,8	56,3	0
Possuir diversas formações	0	12,5	50,0	37,5	0
Possuir competências técnicas	0	0	18,8	81,3	0
Capacidade de adaptação	0	0	37,5	62,5	0
Domínio de línguas estrangeiras	12,5	37,5	50,0	0	0
Domínio das tecnologias	0	6,3	50,0	43,8	0
Capacidade de resolução de problemas	0	0	43,8	56,3	0
Capacidade de trabalho em equipa	0	0	37,5	62,5	0
Capacidade de reflexão	0	0	43,8	56,3	0
Facilitador do processo de aprendizagem	0	0	18,8	81,3	0

Ao analisarmos as competências que contrastam entre si, observamos que 100% dos formadores concordam ou concordam totalmente que ser “autónomo” é uma competência indispensável para o exercício desta atividade profissional, enquanto que os mesmos 100% concordam ou concordam totalmente que a “capacidade de trabalho em equipa” é igualmente útil. Observamos ainda que ser “perseverante” (100%) apresenta valores bem acima dos 56,3% de opiniões expressas relativamente a ser “ambicioso”.

As competências têm vindo a conquistar um importante território nas organizações. Quantas mais competências o indivíduo possuir mais possibilidades tem de progredir na carreira. As competências pessoais têm sido extremamente relevantes e valorizadas, uma vez que é uma forma de distinção quando as competências técnicas são idênticas entre diversos candidatos. “Numa conjuntura económica difícil e incerta, numa ambiente de trabalho que não cessa de evoluir, perante riscos repetidos de perda de empregos, poder contar com um conjunto de competências não é negligenciável” (Boterf, 2005, p.15). “Não há dúvida que só aquele que revela à partida um conjunto de competências validadas e uma capacidade comprovada para entrar em processos de aprendizagem disporá de uma vantagem apreciável no mercado de trabalho” (Boterf, 2005, p.16). Numa empresa, “são as competências que fazem frequentemente a diferença” (Boterf, 2005, p.18).

Com o avanço das novas tecnologias e com o passar do tempo as empresas de formação passaram a contratar indivíduos qualificados intelectual e tecnicamente, mas também competentes a nível pessoal. Isso significa que os empregadores valorizam o saber, o saber-fazer e o saber ser. Assim, verificamos que “atualmente as empresas e o próprio mercado esperam mais do Formador: exigem um “ser” inspirador, motivador e mobilizador, capaz de romper com os paradigmas tradicionais, pró-ativo, empreendedor e criativo. Os formadores devem ser profissionais “empresários de si”, que constroem o seu percurso” (IESE, 2012, p.5).

Podemos apurar através da entrevista a importância das competências na área da formação: “é muito importante que os profissionais de formação tenham boas competências técnicas e excelentes competências humanas que lhes permitam lidar com diferentes públicos-alvo”, salientando que “as competências humanas, são a base para alicerçar as outras competências técnicas e pedagógicas. Alguém que não consiga compreender as diferenças e as diferentes necessidades não vai conseguir criar a relação pedagógica que é a estrutura depois da dinamização da formação!!” (DRF).

O IEFP apresenta-nos no referencial de formação uma lista de competências nucleares do formador<sup>13</sup>:

- Preparar e planear o processo de aprendizagem;
- Facilitar o processo de aprendizagem orientando para o cliente (formando);
- Acompanhar e avaliar as aprendizagens;

---

<sup>13</sup>Fonte : Instituto de Estudos Sociais e Económicos (2012). Referencial da Formação. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

- Gerir a dinâmica da aprendizagem ao longo da vida;
- Explorar recursos multimédia e plataformas colaborativas;
- Gerir a diversidade (pedagogia diferenciada e pedagogia inclusiva);
- Adotar atitudes de empreendedorismo e criatividade.

Para finalizar, é importante referir que “para agir com competência, uma pessoa deverá cada vez mais combinar e mobilizar não apenas os seus próprios recursos (conhecimentos, saber-fazer, qualidades, cultura, experiência...) mas igualmente recursos do seu meio ambiente: redes profissionais, bancos de dados, manuais de procedimento...” (Boterf, 2005, p.23).

#### **5.1.11. Identidade profissional**

A última questão do questionário pedia que descrevessem o que melhor caracteriza/representa a atividade profissional de formador, com o objetivo de analisar e compreender a identidade, o perfil e a representação deste profissional.

Como já foi referido anteriormente, e de uma forma geral, um formador é um profissional que possui diversas competências individuais, sociais e profissionais e que no decorrer do exercício da sua atividade profissional estabelece uma relação pedagógica com os formandos transmitindo-lhe conhecimentos, e capacidades de intervenção e conceção de programas de formação, bem como “atitudes e formas de comportamento” (IESE, 2012, p.5). Assim, “conforme a própria palavra indica, formador significa formar, dar atenção, incentivar para o conhecimento, para a vida, profissional e, muitas vezes, pessoal” (F2 - F6).

Como evidenciam os dados recolhidos através dos inquiridos por questionário, o formador dever ser: “transmissor de conhecimentos e agilizador da partilha de conhecimentos” (F8 - F3). Uma vez que, “ninguém se forma no vazio. Formar-se supõe troca, experiência, interações sociais, aprendizagens, um sem fim de relações. Ter acesso ao modo como cada pessoa se forma é ter em conta a singularidade da sua história e sobretudo o modo singular como age, reage e interage com os seus contextos” (Moita, 1995, p.115). Conforme verificamos nas respostas dos inquiridos “o/a formador/a deve pautar a sua atuação pela facilitação da aprendizagem no formando, tendo em conta as idiossincrasias de ambos” (F6 - F13).

Tendo em consideração a definição do papel do formador, importa clarificar a sua posição enquanto profissão/atividade profissional na sociedade. Como foi evidenciado teoricamente, não existe uma definição consensual entre os autores, no entanto Merton (citado por Bourdoncle,

1997) diz-nos que uma profissão deve estar abrangida por três grandes valores: saber, fazer e ajudar. Pode ler-se em várias obras, como Monteiro (2007), Rodrigues (1997) e Bourdoncle (1997) que para uma profissão ser considerada como tal é necessário ser socialmente reconhecida, prestigiada e bem remunerada. Rodrigues (1997) diz-nos que as profissões são grupos de pessoas que partilham a mesma identidade, os mesmos valores, ideais, crenças, objetivos, estatutos, funções.

Deste modo, estes profissionais sentem que esta atividade assume um papel predominante e transversal no desenvolvimento das sociedades, no entanto, ainda não é suficientemente reconhecida e consideram que está cada vez mais descredibilizada, como podemos verificar nos testemunhos:

“Acho que não é muito reconhecida... e para se afirmar era necessária muita união entre estes profissionais, todos a remar na mesma direção, apostando no maior rigor da formação” (DRF).

“O papel de formador/a tem vindo a ficar descredibilizado” (F9 - F12).

“A formação não se tem destacado como fator diferenciador no ensino profissional em Portugal” (F6 - F13).

No entanto, os Formadores realçam vários aspetos positivos no exercício desta atividade profissional, sobretudo “na medida em que no âmbito da formação é muito gratificante estar com grupos de pessoas” (F7 - F12) e porque permite “uma partilha de informação e um desenvolvimento a nível pessoal e interpessoal” (F4 - M2).

Posto isto, verifica-se que os formadores, apesar de gostarem do contato com formandos e da partilha de conhecimentos registam sentimentos de desmotivação, ao contrário do que afirmaram na tabela 9 e que sentem que estão a passar por uma crise de identidade. Um dos formadores quando questionado para caracterizar a sua atividade profissional referiu: “mal pago” (F10 - F13).

Importa então lembrar o que é a identidade profissional. A identidade profissional “é uma construção que tem uma dimensão espaço-temporal, atravessa a vida profissional desde a fase da opção pela profissão até à reforma, passando pelo tempo concreto da formação inicial e pelos diferentes espaços institucionais onde a profissão se desenrola. É construída sobre saberes científicos e pedagógicos como sobre referências de ordem ética e deontológica. É uma construção que tem a marca das experiências feitas, das opções tomadas, das práticas desenvolvidas, das

continuidades e descontinuidades, quer ao nível das representações, quer ao nível do trabalho concreto” (Moita, 1995, p. 116).

A identidade profissional “vai sendo desenhada *não só a partir do enquadramento intraprofissional* mas também com o contributo das interações que se vão estabelecendo entre o universo profissional e os outros universos socioculturais” (Moita, 1995, p. 116).

Não podemos esquecer que cada formador tem o seu próprio modo de organizar e planear a formação, de se dirigir aos formandos, de utilizar os diversos meios pedagógicos, de gerir a diversidade, cada um constitui a sua própria identidade profissional de acordo com a sua identidade pessoal e social. “É impossível separar o *eu* profissional do *eu* pessoal” (Nóvoa, 1995, p. 17).

Os sujeitos inquiridos manifestaram ainda os seguintes testemunhos, para descrever a sua atividade profissional:

“Ajudar os outros a obter conhecimento e ferramentas que os distingam dos outros no mercado de trabalho” (F3 - F3).

“Ser metódico, organizado, dominar o assunto que vai abordar na formação, cultivar um clima de confiança e criar relação pedagógica com os formandos” (F7 - F12).

“Ser formador é facilitar aprendizagens, partilhar. Um processo de co-autoria” (F9 - F12).

“Motivar, formar e facultar meios e recursos para a aprendizagem dos formandos” (F11 - F11).

Em suma, ser Formador “representa ser um pouco responsável pela qualidade dos profissionais que compõem o mercado de trabalho” (DRF).

Com base nestas análises e na fundamentação documental, o nosso trabalho, e de acordo com as hipóteses anteriormente formuladas, chegou às apreciações finais que apresentaremos mais á frente, nunca a tomar como conclusões apodíticas, mas antes como simples acréscimos para investigações futuras.



## VI - INTERVENÇÃO

### 6.1. Atividades desenvolvidas

Uma vez que estamos perante um mestrado profissional a componente de intervenção ganha uma maior relevância. Assim sendo, foram várias as atividades realizadas na Formação ao longo do estágio que contribuíram para o meu enriquecimento profissional, académico e pessoal. Irei de seguida apresentar e explicar as tarefas às quais tive oportunidade de colaborar:

- Organização de Dossier 's Técnico-Pedagógicos – esta foi a principal atividade realizada no estágio, onde constam o programa de curso, o cronograma, caracterização das instalações e recursos didáticos, divulgação da ação, documentos do(s) formador(es), notas de processo de seleção dos formandos, documentação dos formandos, registo de presenças dos formandos e folha de sumário das matérias lecionadas e planos de sessão, mapa de faltas dos formandos, manuais de apoio/documentação, registo de ocorrências verificadas no decurso da formação, atas de reuniões de acompanhamento, relatórios de avaliação dos formadores aos formandos, relatórios de avaliação dos formandos aos formadores, trabalhos, exercícios realizados pelos formandos, pautas de classificação dos formandos, relatórios de avaliação final da ação formativa: formando e formador, relatório final da ação/curso, certificados dos formandos e por fim a declaração da experiência formativa (anexo 1). No entanto apenas realizei alguns dos parâmetros acabados de enunciar para diversificados cursos assim como para a FPIF, TSHST, Curso de cuidados continuados Integrados em saúde mental entre muitos outros:

- Programas de curso – no programa de curso tem que constar o nome do curso, a carga horária, os objetivos gerais e específico, os conteúdos programáticos, o público-alvo, os requisitos de entrada, a modalidade da formação e as formas de organização, as metodologias de formação e avaliação, os recursos materiais e didáticos e por fim o local da realização.

- Realização e/ou adaptação de cronogramas – temos que realizar em documento do excel as sessões de forma cronológica com dia, mês e horas.

- Organização de documentos do(s) formador(es) – onde consta a ficha de identificação do(a) formador(a) e tem que conter todos os dados pessoais do formador(a), a ficha curricular (que tem como objetivo a caracterização curricular de cada colaborador da equipa técnico-pedagógica), o Certificado de Competência Pedagógicas, fotocópia dos



Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, certificado literário e contrato de formação e Curriculum Vitae.

- Organização da documentação dos formandos – temos que colocar as fichas de inscrição dos formandos, cópia dos certificados de habilitações (quando aplicável), cópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, contrato de formação.

- Adaptação de manuais de curso - os manuais de curso tem como objetivo principal ajudar os formandos a guiarem-se na realização da ação de formação.

- Relatório final da ação/curso – este relatório final tem que conter uma introdução em que integra o coordenador do projeto, o formador(es) envolvido(s), os objetivos gerais e específicos da ação, conteúdos programáticos e a duração, seguidamente faz-se a análise do previsto e do realizado onde segue uma tabela com o nome dos formandos e a avaliação final, a análise da aprendizagem dos formandos onde se verifica se estiveram ou não presentes em todas as sessões e se alcançaram de forma plena os objetivos propostos. A análise da satisfação dos formandos, a satisfação é verificada em função do valor obtido (5- Muito Bom; 4 – Bom; 3 – suficiente; 2-insuficiente; 1- Muito insuficiente) nas avaliações que os formandos preenchem no fim de cada formação (anexo 2). Análise da satisfação dos formadores, também ao formador é solicitado que avalie na mesma escala os formandos, a formação e a entidade formadora (anexo 3). Por último, análise das sugestões e ações de melhoria a desenvolver, onde são colocadas as sugestões que os formandos e os formadores fazem na avaliação final da formação.

- Declaração comprovativa de experiência formativa – declara que o formador exerceu funções na Formação num determinado módulo/formação, o número de horas, o ano e a avaliação. Tendo que ser assinada e carimbada pela responsável pela entidade formadora (anexo 4).

Outras atividades desenvolvidas:

- Organização do dossier financeiro, que consistia em carimbar todas as faturas reembolsadas da empresa com o carimbo do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) em que é necessário preencher o eixo, a tipologia de intervenção, a medida ativa IEFP, o número do projeto, o número de lançamento na contabilidade específica, o valor total do documento, a taxa (percentagem) de imputação e o valor imputado.

- Emissão de recibos da bolsa de profissionalização e recibos de bolsa de mérito.

- Pesquisa de informação e divulgação do Programa Portugal 2020 para conhecimento das empresas de diversas áreas.

- Contactar formandos para divulgação de formações, para solicitação de documentos e outras informações quando necessário.

- Gestão do facebook da FormAção.

- Realização de folhetos de divulgação de ações de formação.

- Elaboração/ adaptação de planos de sessão (anexo 5).

- Realização de um inquérito de acompanhamento pós- formação, com o intuito de perceber, passados 6 meses, se os formandos dos cursos de aprendizagem ficaram satisfeitos com a formação e se esta contribuiu para arranjar emprego (apêndice 3).

- Colaboração na organização do processo de certificação de novas áreas junto da DGERT.

- Colaboração na organização do processo de candidaturas de entidades formadoras externas integrado no programa Portugal 2020.

- Perfil profissional do formador – realização de um perfil profissional do formador para o Centro (apêndice 4).

- Boletim informativo da FPIF – Com o intuito de informar em relação aos objetivos, aos conteúdos e mais informação pertinente aos indivíduos que pretendam tirar esta formação (apêndice 5).

Posto isto, a colaboração com a FormAção correu de forma harmoniosa e todos os esforços mobilizados foram reconhecidos por parte da organização. Foi uma mais-valia para ambos, para mim enquanto estagiária porque me permitiu o contato com a realidade do mercado da formação e ainda porque me permitiu desenvolver competências técnicas e pessoais. Para a instituição porque recorreu ao meu trabalho para a realização de diversificas tarefas.

A realização de todas as atividades serviram como um importante meio de aprimoramento dos conhecimentos teóricos obtidos durante o meu percurso de formação académica, por possibilitar a vivência prática de tais conhecimentos, proporcionando assim uma melhor preparação profissional.



## VII - CONCLUSÃO

Agora terminado o estágio e o relatório a este associado, estou em condições de fazer um balanço crítico de todo o processo de investigação e intervenção a nível pessoal, institucional e académico. Ao longo deste capítulo será utilizada a primeira pessoa do singular, uma vez que as apreciações aqui descritas fazem parte de um percurso pessoal do trabalho desenvolvido.

Durante as horas de estágio, estabelecidas entre a FormAção e a Universidade do Minho, usufruí da possibilidade de questionar e refletir sobre questões relacionadas com a formação e com o exercício da atividade de formador.

De forma a dar resposta às perguntas de partida e de atingir os objetivos propostos foi aplicado um inquérito por questionário aos formadores externos e uma entrevista à diretora e responsável pela formação. Apesar de não ter obtido o número total de respostas (21) dos inquéritos por questionário, os dados recolhidos (16) foram suficientes para retirar conclusões pertinentes.

Investigar em educação não é o mesmo que investigar noutra qualquer área, devido à especificidade do fenómeno educativo. Interessa, portanto, esclarecer o conceito de educação. Amado (2013, p.22) diz-nos que a “educação promove intencionalmente o desenvolvimento individual, social e cultural, na medida em que oferece a cada ser humano um património comum (...) que vale a pena ser transmitido”.

Procurando dar um contributo para a afirmação da “profissão” de formador, o presente relatório procurou descrever, interpretar e compreender a identidade e o perfil dos formadores. Este estudo de cariz interpretativo, para além de compreender um enquadramento teórico – “formação – profissão – identidade e perfil profissional – competências” – contemplou a aplicação de um inquérito por questionário e uma entrevista como instrumentos de recolha de dados. Depois de ter sido aplicado um pré-teste o mesmo foi aperfeiçoado e colocado *online* aos 21 formadores do qual resultaram 16 respostas (76,0%) produtoras de dados. Apesar de conscientes da carência de cruzamento de dados obtidos entre o inquérito por questionário e a entrevista, tal como estava inicialmente previsto (uma vez que a entrevista tinha conteúdo insuficiente para análise), o inquérito por questionário foi o instrumento de recolha de dados mais utilizado para a investigação, tendo sido explorado o mais vasto possível.

Partindo de quadros e gráficos, procedeu-se à análise de dados de acordo com uma perspetiva descritiva e interpretativa, em conformidade com os objetivos propostos, da qual resultam os resultados que a seguir apresentamos e discutimos.

Biograficamente, a maioria dos formadores inquiridos pertence ao género feminino (68,75%), tem idade compreendida entre os 36 e os 41 anos (62,0%) e possui grau de mestre (47,75%). Relativamente à entrevistada, é do sexo feminino, tem 38 anos e possui doutoramento.

A maioria dos inquiridos é formador há mais de 10 anos (56,0%) e exerce outra atividade profissional para além da de formador(a) (87,50%).

Quando questionados sobre o ingresso na profissão, a maioria diz-nos que ser formador(a) corresponde a um desejo profissional (75,0%) e 100% dos inquiridos afirma gostar de ser formador(a). As razões elencadas, com maior representatividade, é a “partilha de experiências que enriquecem o desenvolvimento pessoal, social e profissional” (36,0%) e o “gosto pela educação/formação” (28,0%).

Relativamente às dificuldades enfrentadas para obter emprego, os inquiridos indicam-nos com mais frequência o “excesso de profissionais na área” (35,0%) e a “baixa remuneração” (17,0%), no entanto, 22,0% afirmam não ter sentido qualquer dificuldade. No que diz respeito às dificuldades sentidas em contexto de formação, a maior dificuldade (indicado na escala como dificuldade média + muita dificuldade) é “incentivar os formandos para a aprendizagem” (68,8%) e “lidar com as burocracias” (56,3%).

A nível das expetativas os formadores afirmam em maioria ser totalmente reconhecido(a) (56,3%), satisfeito(a) (56,3%), motivado(a) (75,0%) e confiante (68,8%). Em todos os sentimentos apresentados pelo menos um dos formadores indica discordar ou discordar totalmente. O sentimento que apresenta maior discordância é “recompensado(a)”, com 12,5%. No entanto, comparando com outras respostas dadas ao longo do questionário, verifica-se uma insatisfação geral deste respondente, o que demonstra aqui uma contradição.

Respeitante às expetativas profissionais, 62,5% dos inquiridos afirmam que as expetativas atuais mantêm-se de acordo com aquilo que esperavam de início, 37,5% dizem que as expetativas iniciais não correspondem às expetativas atuais, justificando-se com a “morosidade no pagamento”, com o “aumento da carga fiscal” e com a “descredibilização da formação”.

Confrontando as expetativas antes de ser formador com as expetativas para os próximos anos, os inquiridos apontam que inicialmente a principal expetativa era “ser formador(a) no ensino profissional” (31,0%), apesar que 21,0% não pensava no assunto. Para os próximos anos “procurar outras oportunidades de emprego” é a expetativa que indicam com maior percentagem (44,0%) e de seguida com 22,0% “enveredar por outras áreas da formação”.

Referente ao desempenho profissional em contexto de formação, de entre os itens apresentados, os que exibem maior concordância entre os inquiridos são “apoio os formandos”, “incentivo os formandos para a aprendizagem”, “fortaleço a relação pedagógica” e “estímulo desenvolvimento de competências”.

Em relação às condições de acesso à atividade de formador constatamos que existem três vias possíveis, são elas: frequência com aproveitamento do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores; Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Pedagógicas de formadores, adquiridas por via da experiência e reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmam competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEFP.

Um dos inquiridos afirma que nenhuma destas vias é adequada para o exercício da atividade de formador e que o mais indicado seria cada formador formar de acordo com a sua área inicial, aliando a experiência prática à teoria. No entanto 73,3% afirmam que a mais apropriada é a frequência com aproveitamento do curso de FPIF.

Aquando da contratação dos inquiridos, os requisitos mais exigidos foram “possuir o CCP” (19,0%), “preparação científica, técnica, tecnológica e prática, que garanta as necessárias qualificações no contexto curricular em que pretende desenvolver a formação” (17,0%), “possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento humano em contexto de grupo” (16,0%) e “capacidade de organização e planeamento” (16,0%). Com 0% das respostas, encontram-se “idade mínima de admissão” e “conhecimento de línguas estrangeiras”.

De entre uma lista de competências os inquiridos selecionaram como as mais relevantes a organização e o dinamismo (87,5%), a criatividade, pontualidade e assiduidade, facilidade de comunicação, boa liderança, competências técnicas e facilitar o processo de aprendizagem (81,3%), como menos relevantes indicam a média do curso de formação inicial (56,3%), a ambição e o domínio das línguas estrangeiras (37,5%) e a experiência profissional (18,8%).

O profissional que tem competências e habilidades diversas é capaz de atuar em qualquer ambiente organizacional, proporcionando mudança e visão renovada. Diante do mundo atual e globalizado, o mercado de trabalho exige constantes mudanças e atualização dos profissionais, por isso o ideal é preparar-se para exercer novas funções, caso contrário o profissional será considerado ultrapassado e sem valor para o mercado de trabalho.

Por fim, os formadores afirmam que um bom formador é aquele que sabe transmitir e receber conhecimentos; que facilita a aprendizagem, tendo em conta o contexto e o formando, ou seja, aquele que forma quer profissionalmente quer pessoalmente.

Em relação ao reconhecimento deste profissional e da sua atividade indicam que são pouco reconhecidos na sociedade e que seria necessário uma maior união, tendo sempre em vista o rigor da formação. Sentem que a formação está descredibilizada e conseqüentemente os profissionais desmotivados e descreditados do futuro desta atividade profissional. No entanto, salientam que é muito gratificante a partilha de conhecimentos e experiências com os formandos.

Apesar de toda a desmotivação, o comportamento do mercado de formação, em particular da oferta de formação de formadores, tem contribuído para a afirmação social da “profissão” e da profissionalidade dos formadores. Mas ainda há um longo caminho a percorrer.

As constantes modificações da sociedade e do mercado de trabalho exigem ao profissional uma permanente atualização das suas competências, capacidades e saberes que têm impacto na definição dos perfis profissionais.

Faço agora um balanço das questões de partida e dos objetivos traçados inicialmente. Os requisitos para uma profissão ser considerada como tal, divide a opinião dos autores. De acordo com Etzioni (citado por Bourdoncle, 1997) ser formador é uma “semi-profissão” devido ao caráter burocrático das funções que desempenha. Por outro lado, Huberman (1978 citado por Bourdoncle, 1997) considera uma profissão porque o formador está preparado académica e tecnicamente. No entanto, indica-nos três obstáculos necessários de ultrapassar para ser classificada como uma verdadeira profissão: bons salários, autonomia profissional e perspectivas de evolução de carreira. No entanto de acordo com o IEFP ser formador representa uma atividade, uma vez que evidencia a junção da profissão inicial e o curso de FPIF. Em relação às competências e conhecimentos valorizados para o exercício desta atividade, como já foi evidenciado, prendem-se com a preparação e planeamento do processo de aprendizagem; facilitar o processo de aprendizagem; acompanhar e avaliar as aprendizagens; gerir a diversidade; adotar uma atitude de empreendedorismo e criatividade. Como foi constatado através da análise dos inquéritos por questionário o motivo primordial que leva o indivíduo a enveredar pela atividade de formador é o facto de a encararem como uma mais-valia para o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional.

Assim, e depois de apresentados os resultados, dou por terminada a investigação com o sentimento de missão cumprida. No entanto não posso terminar sem antes apresentar os pontos fortes e os constrangimentos vivenciados na realização do estágio e do relatório.

Como constrangimentos/limitações posso enunciar desde já a dificuldade em contactar os formadores, apesar de todos os esforços no sentido de obter respostas, quer através do contacto telefónico quer através do contacto eletrónico, o que dificultou todo o processo de investigação. No futuro seria desejável alargar a amostra para que se possa tratar com maior rigor a realidade dos formadores em Portugal. E ainda a escassa informação da entrevista o que impediu de fazer uma análise de conteúdo, que estava prevista inicialmente.

Como pontos fortes, o maior de todos eles, foi ter conseguido superar todos os constrangimentos e barreiras ao longo deste processo.

De uma forma geral, forneceu-me uma bagagem de competências transversais – desenvolvimento do espírito crítico, de reflexão, um pensamento estratégico, capacidade de autonomia, iniciativa, interajuda e a articulação dos saberes (teoria e prática) - útil para a minha vida académica, profissional e pessoal.

O estágio permitiu estabelecer uma aproximação com a realidade do mercado de trabalho, onde senti que todos somos atores e todos podemos transmitir e adquirir conhecimentos, pois é com a troca de experiências que evoluímos enquanto cidadãos e profissionais. Isto é, partindo do princípio que ninguém aprende sozinho mas, pelo contrário, com a interação e com as experiências de todos aqueles que nos rodeiam, a realização do relatório, mesmo sendo um trabalho individual, foi ao mesmo tempo um trabalho de interação e comunicação e de partilha de ideias e sugestões.

No final do estágio foi entregue à instituição o perfil do formador e um boletim informativo para divulgação da FPIF e toda a informação útil e necessária para ser formador. Para a realização destas tarefas e todas as outras já descritas anteriormente, foram fundamentais os saberes teóricos adquiridos em contexto académico sobretudo no que respeita às metodologias de investigação e aos conceitos teóricos utilizados ao longo do relatório.

Estou aos poucos a conseguir a aquisição de um patamar que os degraus anteriores possibilitaram, mas sobretudo, um fôlego novo para continuar a subir a escada com mais motivação, confiança e preparação.

É com satisfação que vejo chegar ao fim mais uma etapa da minha vida. Termina com a certeza de que a realização deste estágio e por consequência do relatório me vão ser úteis para o



futuro quer a nível académico, profissional e pessoal e transporto comigo a ideia de que para se ser bem-sucedido é necessário dedicação total, procurar o limite e darmos o melhor de nós mesmos.

## Bibliografia

- ALMEIDA, J. F. & PINTO, J. M. (1995). *A Investigação nas Ciências Sociais*. Lisboa: Ed. Presença, 5ª ed..
- ALIN, C. (1996). *Etre Formateur. Quand dire c'est écouter*. Paris: L'harmattan.
- AMADO, J. (2013). *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- AMIGUINHO, A. (1992). *Viver a formação. Construir a mudança*. Lisboa: Educa.
- BALL, S. (2005). *Profissionalismo, Gerencialismo e Performatividade*. Cadernos de Pesquisa, Volume 35, nº126, pp.539-564.
- BARROSO, J. (1997). Formação, projecto e desenvolvimento organizacional. *in* R. canário (org.) *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora, pp.61-78.
- BILHIM, J. (2006). *Gestão estratégica de recursos humanos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais. Universidade Técnica de Lisboa.
- BODGAN, R. & BIKLEN, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação. Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- BONI, V. & QUARESMA, S. (2005). *Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais*. Revista Electrónica dos Pós-graduados em Sociologia Política da UFSC, volume 2, nº1(3), 68-80.
- BOTERF, G. (2005). *Construir as Competências individuais e colectivas*. Lisboa: ASA editores.
- BOURDONCLE, R. (1991). *La professionnalisation des enseignants: analyses sociologiques anglaises et américaines*. Revue Française de Pédagogie. Nº94, pp. 73-92.
- CABRITO, B. (1994). *Formações em alternância conceitos e práticas*. Lisboa: Educa.
- CANÁRIO, R. (1997) (Org.). *Formação e Situações de trabalho*. Porto Editora.
- CANÁRIO, R. (1999). *Educação de adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.
- CANÁRIO, R. (2004). Formação profissional: problemas e perspectiva de futuro. In L. Lima, (org.) *Educação de adultos – Fórum III*. Braga: Universidade do Minho, Unidade de Educação de Adultos, pp. 111-125.
- ██████████ – FORMAÇÃO E CONSULTORIA. (2013). Curriculum Vitae. Braga: ██████████ – Formação e Consultoria.
- COUTINHO, C. (2011). *Metodologias de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.

- CORREIA, J. (1997). Formação e trabalho: contributos para uma formação dos modos de pensar na sua articulação. In R. Canário (org.). *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora, pp.13-41.
- CORTESÃO, L. (Coord.) (2000). *Nos Bastidores da Formação: Contributo para o Conhecimento da Situação da Formação para a Diversidade em Portugal*. Oeiras: Celta Oeiras.
- DE KETELE, & ROEIGERS, X. (1999). *Metodologias de Recolha de dados*. Lisboa: Instituto Piaget.
- DEMAILLY, C. (1992). Modelos de Formação continua e estratégias de mudança. In A. Nóvoa (org.). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Dom Quixote.
- DUARTE, A. (1996). *Uma nova formação profissional para um novo Mercado de trabalho*. Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- DUBAR, C. (1997). *A Socialização*. Construção das identidades sociais e profissionais. Porto: Porto Editora.
- ESTÊVÃO, C. V. (2001). *Formação, gestão, trabalho e cidadania. Contributos para uma sociologia crítica da formação*. Educação e Sociedade, ano XXII, nº77, pp. 186-226.
- ESTÊVÃO, C. (2003). Ideologia e Gestão das Competências. In *Teoria e Prática da Educação*. Universidade Estadual de Maringá.v.5, n.13, pp.317-329.
- ESTRELA, M. T. (1997). *Viver e construir a profissão docente*. Porto: Porto Editora.
- FERRÃO, L. & RODRIGUES, M. (2000). *Formação Pedagógica de Formadores*. Lisboa: Lidel.
- FERRY, G. (1987). *Le trajet de la formation*. Paris: Dunod.
- FINO, C. & SOUSA, J. (2003). *Alterar o currículo: mudar a identidade*. In Revista de Estudos Curriculares. Braga: Universidade do Minho, pp.233-250.
- INSTITUTO DE ESTUDOS SOCIAIS E ECONÓMICOS. (2012). *Formação Pedagógica Inicial de Formadores*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
- FREIRE, P. (1975). *Pedagogia do oprimido*. Porto: Afrontamento.
- GIL, A. (1996). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Editora Atlas.
- GIL, A. (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Editora Atlas.
- JOSSO M. C. (2008). Formação de adultos: aprender a viver e a gerir as mudanças. In R. CANÁRIO & B. CABRITO (Org.). *Educação e formação de adultos: mutações e convergências*. Lisboa: Educa, pp.115-126.
- LESNE, M. (1997). *Trabalho pedagógico e formação de adultos*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- LOPES, A. (2001). *Libertar o desejo, resgatar a inovação. A construção de identidades profissionais docentes*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- LOPES, A. & RIBEIRO, A. (2000). *A construção de identidades profissionais docentes: Identidade situada e mudança identitária em docentes do 1º ciclo do ensino básico*. Porto: FPCEUP, p.39-55.
- MALGLAIVE, G. (1995). *Ensinar adultos*. Porto: Porto Editora.
- MEIGNANT, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- MOITA, M. (1995). Percursos de formação e de trans-formação. In António Nóvoa (org.). *Vidas de professores*. Porto: Porto editor, p.111-140.
- MONTEIRO, A. (2005). *Deontologia das profissões da educação*. Coimbra: Almedina.
- NÉRICI, I.G. (1978). *Introdução à Lógica*. São Paulo: Nobel.
- NÓVOA, A. (1995). *Vidas de professores*. Porto: Porto Editora.
- NÓVOA, A. & FINGER, M. (1988). *O método (auto) biográfico e a formação*. Lisboa: Ministério da Saúde.
- PACHECO, J. (2011). *Discursos e lugares das competências em contextos de educação e formação*. Porto: Porto Editora.
- QUIVY, R. & CAMPENHOUDT, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- RÉZIO, M. (2007). Desenvolvimento e transformação da escolar: situação da formação: o espaço e a formação profissional. In *O Estado da Sociologia em Portugal: Formação, investigação e profissionalização*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia.
- RODRIGUES, M. (1997). *Sociologia das Profissões*. Oeiras: Editora Celta.
- ROLDÃO, M. C (2003). *Gestão do currículo e avaliação de competências – As questões dos professores*. Lisboa: Editorial Presença.
- SÁ-CHAVES, I. (1997). *Percursos de Formação e Desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora.
- SILVA, A. M. (2003). *Formação, Percursos e Identidade*. Coimbra: Quarteto.
- SILVEIRA, D. & CÓRDOVA, F. (2009). A pesquisa científica. In *Métodos de Pesquisa* (cap. 2). Consultado em 10 de maio 2015, em <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>.
- SOUSA, M. & BAPTISTA, C. (2011). Como fazer Investigação, Dissertações Teses e Relatórios.

Lisboa: Pactor.

TUCKMAN, B., W. (2000). O papel da Investigação. In B. Tuckman. *Manual de Investigação em Educação. Como conceber e utilizar o Processo de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Caloust Gulbenkian, pp. 5-31.

## Webgrafia

[http://www\[REDACTED\].pt/](http://www[REDACTED].pt/)

## Legislação Consultada

Decreto-Lei nº 102/84 de 29 de Março. Diário da República nº75/84 - I Série. Ministério da Educação; Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Decreto-Lei nº46/86 de 14 de outubro. *Diário da República* nº237/86 - I Série. Ministério da Educação e Cultura.

Decreto-Lei nº 66/94 de 18 de Novembro. Diário da República nº267/94 – I série – B. Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Decreto-Lei nº26/97 de 18 de junho. Diário da República nº138/97 – I Série. Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Portaria nº851/2010 de 6 de setembro. Diário da República nº173/10 – I Série. Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação.

Portaria nº214/2011 de 3 de maio. Diário da República nº104/11 – I Série. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Portaria nº60-a/2015 de 2 de março. Diário da República nº42/15 – I Série. Presidência do Conselho de ministros e Ministério da Educação e Ciência e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

# Anexos



## **Anexo 1**

Índice dossier técnico-pedagógico





- 1. PROGRAMA DO CURSO (MOD.014)**
- 2. CRONOGRAMA (MOD.015)**
- 3. CARACTERIZAÇÃO DAS INSTALAÇÕES E RECURSOS DIDÁCTICOS (MOD.016)**
- 4. DIVULGAÇÃO DA ACÇÃO (MOD.017)**
- 5. DOCUMENTAÇÃO DO(S) FORMADORE(S)**
  - 5.1. FICHA DE FORMADOR (MOD.018)**
  - 5.2. CURRICULUM VITAE**
  - 5.3. CERTIFICADO DE APTIDÃO PROFISSIONAL**
  - 5.4. CERTIFICADO DE HABILITAÇÕES**
  - 5.5. BILHETE DE IDENTIDADE E NÚMERO DE CONTRIBUINTE**
  - 5.6. CONTRATO DE FORMAÇÃO (MOD.020)**
  - 5.7. RECOMENDAÇÕES A TER EM CONTA NO DECURSO DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO (MOD.019)**
- 6. NOTAS PROCESSO DE SELECÇÃO DOS FORMANDOS (MOD.021)**
  - 6.1. LISTAGEM DOS FORMANDOS (MOD.022)**
- 7. DOCUMENTAÇÃO DOS FORMANDOS**
  - 7.1. FICHAS DE INSCRIÇÃO DOS FORMANDOS (MOD.023)**
  - 7.2. CÓPIA CERTIFICADO DE HABILITAÇÃO (QUANDO APLICÁVEL)**
  - 7.3. CÓPIA BILHETE DE IDENTIDADE E NÚMERO DE CONTRIBUINTE**
  - 7.4. CONTRATO DE FORMAÇÃO (QUANDO APLICÁVEL)**
  - 7.5. RECOMENDAÇÕES AOS FORMANDOS (MOD.024)**
- 8. REGISTO DE PRESENÇAS DOS FORMANDOS E FOLHA DE SUMÁRIOS DAS MATÉRIAS LECCIONADAS (MOD.026) E PLANOS DE SESSÃO (MOD.027)**
- 9. MAPA DE FALTAS DOS FORMANDOS (MOD.028)**
  - 9.1. JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS**
- 10. MANUAIS DE APOIO / DOCUMENTAÇÃO (MOD.029) E (MOD.030)**
- 11. REGISTO DE OCORRÊNCIAS VERIFICADAS NO DECURSO DA FORMAÇÃO (MOD.031)**

- 12. ACTAS DE REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO (MOD.032)**
- 13. RELATÓRIOS DE AVALIAÇÃO DOS FORMADORES AOS FORMANDOS (MOD.042)**
- 14. RELATÓRIOS DE AVALIAÇÃO DOS FORMANDOS AO FORMADOR (MOD.042); (MOD.061)**
- 15. TRABALHOS, EXERCÍCIOS REALIZADOS PELOS FORMANDOS (MOD.033) (MOD.037)**
- 16. PAUTAS DE CLASSIFICAÇÃO DOS FORMANDOS (MOD.034), (MOD.035), (MOD.38)**
- 17. RELATÓRIOS DE AVALIAÇÃO FINAL DA ACÇÃO FORMATIVA: FORMANDO E FORMADOR (MOD.036); (MOD.039); (MOD.040); (MOD.061)**
- 18. RELATÓRIO FINAL DA ACÇÃO/CURSO (MOD.041)**
- 19. CERTIFICADOS DOS FORMANDOS (EMITIDOS PELO SIGO – MODELO SIGO)**
- 20. DECLARAÇÃO COMPROVATIVA DA EXPERIÊNCIA FORMATIVA (MOD.043)**

## **Anexo 2**

Avaliação final da ação formativa/ Avaliação do formador (formandos)



**AVALIAÇÃO FINAL DA ACÇÃO FORMATIVA  
(A preencher pelo Formando)**

**CURSO:**

Considerando a escala de 1 (Muito Insuficiente), 2 (Insuficiente), 3 (Suficiente), 4 (Bom) e 5 (Muito Bom)

	1	2	3	4	5
Os objectivos da acção de formação					
Os conteúdos programáticos do curso					
Estruturação do programa do curso					
Grau de satisfação obtido em relação ao curso					
Expectativas em relação ao curso					
Aprendizagem obtida no curso					
A carga horária total					
Instalações e equipamentos da entidade					
O apoio administrativo prestado pela entidade					
Apoio prestado pelo Coordenador Técnico Pedagógico					

Sugestões e Criticas

---

---

---

---

---

---

---

Data: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura do formando: \_\_\_\_\_

Assinatura do Coordenador: \_\_\_\_\_

## AVALIAÇÃO DO FORMADOR (A preencher pelo Formando)

**CURSO:** FPIF

**FORMADOR:**

Considerando a escala de 1 (Muito Insuficiente), 2 (Insuficiente), 3 (Suficiente), 4 (Bom) e 5 (Muito Bom), avalie o desempenho do formador:

	1	2	3	4	5
Expõe com clareza os temas tratados					
A linguagem utilizada é acessível e de fácil compreensão					
Dinamizou e motivou a sua participação no módulo					
Desenvolveu um bom relacionamento com os formandos					
Recorreu ao uso de meios audiovisuais, para dinamizar as sessões					
Foi assíduo e pontual					
Domínio do Assunto					
Adequação dos Métodos e Técnicas Pedagógicas					
Adequação da linguagem utilizada ao nível de qualificação dos formandos					
Empenho demonstrado					
Relacionamento com os Participantes					

Avalie a acção de formação relativamente ao módulo e sua estruturação:

	1	2	3	4	5
A carga horária é adequada aos temas que são tratados					
A documentação e/ou materiais disponibilizados são adequados					
O módulo correspondeu às expectativas iniciais					
A aprendizagem adquirida					

Sugestões e Criticas

---



---



---



---



---

Data: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Assinatura do formando: \_\_\_\_\_

Assinatura do Coordenador: \_\_\_\_\_

## **Anexo 3**

Fichas de avaliação final da ação formativa (formadores)





**FICHA DE AVALIAÇÃO FINAL DA ACÇÃO FORMATIVA**  
**(A preencher pelo Formador)**

<b>CURSO:</b> <b>Acção: n.º</b> <b>Formador:</b>
--

Considerando a escala de **1 (Muito Insuficiente)**, **2 (Insuficiente)**, **3 (Suficiente)**, **4 (Bom)** e **5 (Muito Bom)**, assinale com um X a resposta que mais se adequa à sua opinião, relativamente aos seguintes aspectos:

	1	2	3	4	5
Objectivos do módulo					
Adequação dos conteúdos programáticos					
Estruturação do programa do curso					
Participação e Empenho dos Formandos					
Assiduidade e Pontualidade dos formandos					
Nível de Aprendizagem obtida no curso					
A carga horária total					
Instalações e equipamentos					
O apoio administrativo					
Apoio prestado pelo Coordenador Técnico					
Pedagógico					
Avaliação Global do Módulo					

De acordo com a sua experiência, em futuras acções similares, quais os aspectos a melhorar? <hr/> <hr/> <hr/>
Outras Observações/Sugestões: <hr/> <hr/> <hr/>

Data: _____ / _____ / _____ Assinatura do Formador: _____ Assinatura do Coordenador: _____
--



## **Anexo 4**

Declaração de experiência formativa



## DECLARAÇÃO COMPROVATIVA DE EXPERIÊNCIA FORMATIVA

Declara-se que \_\_\_\_\_, portador do Cartão de Cidadão nº \_\_\_\_\_, exerceu funções como Formador (a) na **FormAção – Consultoria e Formação, Lda**, com sede em \_\_\_\_\_, NIPC \_\_\_\_\_, representada por \_\_\_\_\_, obtendo um classificação final de \_\_\_\_\_.

Módulo/Tema/Disciplina	Nº Horas	Ano	Avaliação

Observações: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, em \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

O Responsável pela Entidade Formadora

\_\_\_\_\_

(carimbo)



## **Anexo 5**

Plano de sessão





**Formação**

PLANO DE SESSÃO

CURSO: \_\_\_\_\_

MÓDULO: \_\_\_\_\_

FORMADOR: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_\_ Nº SESSÃO: \_\_\_\_\_ AÇÃO: \_\_\_\_\_ DURAÇÃO MÓDULO: \_\_\_\_\_

DURAÇÃO SESSÃO: \_\_\_\_\_

TEMA: \_\_\_\_\_

PÚBLICO ALVO: \_\_\_\_\_

PRÉ-REQUISITOS: \_\_\_\_\_

OBJECTIVOS GERAIS: \_\_\_\_\_

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS: \_\_\_\_\_

FASES	CONTEÚDOS	MÉTODOS/TÉCNICAS	RECURSOS DIDÁTICOS	ATIVIDADES DIDÁTICAS	AVALIAÇÃO/TÉCNICAS	TEMPO
Introdução						
Desenvolvimento						
Conclusão						
<i>Prever Alternativas:</i>						

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ O Formador: \_\_\_\_\_

O Coordenador: \_\_\_\_\_



# Apêndices



## **Apêndice 1**

Inquérito por questionário





*Ser Formador: contributos para a afirmação de uma profissão*

\*Obrigatório

*J. Duas Pezouas*

Idade \*

Género \*

- Masculino  
 Feminino

« Voltar

Continuar »





*Ser Formador: contributos para a afirmação de uma profissão*

\*Obrigatório

*S.I. Dados académicos*

**Habilitações académicas \***

Ensino Secundário

Bacharelato

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Pós-graduação

Outro:



*Ser Formador: contributos para a afirmação de uma profissão*

\*Obrigatório

*S.S.S. Percursos Profissional*

Há quantos anos é Formador(a)? \*

Para além de Formador(a) exerce outra atividade profissional? \*

- Sim
- Não

Se SIM, qual?

Quais as áreas em que dá formação? \*

- Formação de professores/formadores em ciências da educação
- Comércio
- Enquadramento na organização/empresa
- Industrias alimentares
- Saúde
- Proteção do ambiente
- Segurança e higiene no trabalho
- Outro:

**Ser Formador(a) corresponde a um desejo profissional? \***

- Sim
- Não

**Gosta de ser Formador(a)? \***

- Sim
- Não

**Se respondeu SIM, quais os motivos?**

- O gosto pela educação/formação
- Porque conhecia pessoas ligadas a esta área que desde cedo me influenciaram
- A oportunidade de ganhar dinheiro extra
- Pela partilha de experiências que enriquecem o desenvolvimento pessoal, social e profissional
- Realização pessoal
- Outro:

**Se respondeu NÃO, o que o(a) levou a seguir esta atividade profissional?**

- Falta de oportunidades na minha área de formação inicial
- Surgiu como um complemento à minha atividade profissional
- Devido à remuneração
- Devido às exigências do meu local de trabalho
- Influência de amigos/ familiares/ colegas de trabalho/ patrão
- Outro:

**Ao longo do seu percurso profissional, enquanto Formador(a), que dificuldade(s) enfrentou para obter emprego nesta área? \***

- Não senti dificuldades
- Pouca oferta de emprego na área da educação/formação
- Falta de experiência profissional
- Formação insuficiente
- Excesso de profissionais nesta área
- Baixa remuneração
- Escassa oferta de emprego na minha área de residência
- Vida pessoal e familiar
- Outro:

[« Voltar](#)

[Continuar »](#)

Qual ou quais eram as suas expetativas profissionais? (Assinale, no máximo, duas opções) \*

- Não pensava nesse assunto
- Ser Formador(a) no IEFP
- Ser Formador(a) no Ensino Profissional
- Ser Formador(a) numa entidade privada
- Criar a minha própria escola de formação
- Outro:

Atualmente, qual ou quais são as expetativas profissionais para os próximos anos? (Assinale, no máximo, duas opções) \*

- Ser promovido(a) na entidade de trabalho
- Procurar outras oportunidades de emprego
- Enveredar por outras áreas de formação
- Outro:

Caracterize o seu desempenho em contexto de formação, atualmente, de acordo com a escala: \*

	Discordo totalmete	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Sem opinião
Promovo aprendizagens significativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou criativo(a) no planeamento das diversas atividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilizo os saberes e experiências dos formandos na sua aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizo o espaço formativo de acordo com as necessidades dos formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incentivo os formandos para a aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortaleço a relação pedagógica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estimulo o desenvolvimento de competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoio os formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incentivo os formandos para o trabalho em grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enquanto formador, indique o grau de dificuldade que sentiu/sente em relação aos seguintes aspetos, de acordo com a seguinte escala: \*

	Nenhuma dificuldade	Pouca dificuldade	Dificuldade média	Muita dificuldade	Sem opinião
Incentivar os formandos para a aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliar os formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliar as ações de formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transmitir os conteúdos programáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lidar com problemas sociofamiliares dos formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizar e planificar atividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominar metodologias de educação/formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerir a diversidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relacionar-me com os colegas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lidar com a indisciplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diagnosticar as dificuldades dos formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerir o tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lidar com as burocracias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[« Voltar](#)

[Continuar »](#)



### *Ser Formador: contributos para a afirmação de uma profissão*

\*Obrigatório

#### *V. Inscrição Profissional*

**Das três modalidades, qual a que corresponde à sua situação de obtenção de certificação? \***

- Frequência com aproveitamento do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores
- Reconhecimento, validação e Certificação de Competências pedagógicas de formadores, adquiridas por via da experiência
- Reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitação de nível superior que confirmem competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEFP

**Acha adequadas as condições de acesso à atividade de Formador(a)? \***

- Sim
- Não

**Se respondeu SIM, das três possíveis condições de acesso seleccione a que considera mais adequada.**

- Frequência com aproveitamento do Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores
- Reconhecimento, validação e Certificação de Competências pedagógicas de formadores, adquiridas por via da experiência
- Reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmem competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEFP

Se respondeu NÃO, diga qual seria em seu entender a forma mais adequada para certificar um Formador(a).

Quando foi contratado(a) quais os pré-requisitos exigidos pela entidade empregadora? \*

- Possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento humano em contexto de grupo
- Idade mínima de admissão
- Experiência como Formador(a) no mínimo de 2 anos
- Conhecimento de línguas estrangeiras
- Conhecimentos de informática
- Sentido de responsabilidade
- Capacidade de organização e planeamento
- Ter frequentado, com aproveitamento, o Curso de Formação Pedagógica Inicial numa entidade credenciada para o efeito
- Possuir preparação científica, técnica e prática, que garanta as necessárias qualificações no contexto curricular em que pretende desenvolver a formação
- Possuir o CCP - Certificação de Competências Pedagógicas, emitido pelo IEFP
- Outro:

« Voltar

Continuar »



*Ser Formador: contributos para a afirmação de uma profissão*

\*Obrigatório

*V.L. Perfil Profissional*

Tendo em conta a escala indique as características/competências mais relevantes no exercício da profissão de formador: \*

	Nada relevante	Pouco relevante	Relevante	Muito relevante	Sem Opinião
Autónoma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dinâmico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otimista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inovador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preserverante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambicioso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empreendedor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pontual e assíduo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Honesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Critico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bom líder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Facilidade de comunicação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saber lidar com o stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter tido uma média elevada no seu curso de formação inicial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter experiência profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possuir diversas formações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possuir competências técnicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de adaptação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domínio de línguas estrangeiras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domínio das tecnologias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de resolução de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidade de reflexão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilitador do processo de aprendizagem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Descreva, em breves palavras, o que representa/caracteriza a profissão de Formador? \*

[« Voltar](#)

[Continuar »](#)



## *Ser Formador: contributos para a afirmação de uma profissão*

\*Obrigatório

**Aceita ser contactado(a) para mais questões, caso seja necessário? \***

- Sim
- Não

[« Voltar](#)

[Enviar](#)

*Nunca envie senhas pelo Formulários Google.*



## **Apêndice 2**

Entrevista realizada à coordenadora da formação



## Entrevista

- 1- Em que momento da sua vida decidiu seguir o caminho da formação e abrir o centro? E quais os motivos?

Foi em 2005 que decidi enveredar pela formação profissional. Os motivos foi dinamizar a empresa que na altura se dedicava apenas ao apoio a jovens estudantes.

- 2- Quais foram as maiores dificuldades/receios que sentiu ao iniciar o seu percurso profissional nesta área?

Foi a dúvida se seria ou não uma atividade sustentável, pois no mercado já existiam muitas entidades formadoras.

- 3- Como caracteriza o funcionamento da FormAção?

É uma empresa de pequena dimensão que funciona na base da proximidade com os formandos num ambiente muito pouco formal.

- 4- Como define o seu papel na FormAção?

O papel de gestão e de coordenação. Talvez um papel de liderança. Saber propor e saber ouvir propostas, saber reconhecer quando se erra e assumir eu mais do que ninguém esse erro, porque no limite sou eu a responsável pelas falhas que possam existir pois significa que fiz mal o meu trabalho.

- 5- Quais as suas principais funções dentro do Centro?

Toda a parte da gestão. A colega é responsável pela operacionalização daquilo que é planeado. Mas ambas gerimos e concretizamos.

- 6- Qual o papel e o lugar da formação e da gestão dos RH na política da empresa?

A formação é importante e tentamos que sempre estejamos a adquirir novas competências. Mesmo que sejam novas áreas de conhecimento mas que proporcionam também novos horizontes á Cefolgest.

- 7- Que importância atribui às competências dos profissionais da formação?

É muito importante que os profissionais de formação tenham boas competências técnicas e excelentes competências humanas que lhes permitam lidar com diferentes públicos-alvo.

- 8- Quais são as que mais valoriza?

As competências humanas, são a base para alicerçar as outras competências técnicas e pedagógicas. Alguém que não consiga compreender as diferenças e as diferentes necessidades não vai conseguir criar a relação pedagógica que é a estrutura depois da dinamização da formação!!

9- Considera que há um perfil de formador já definido? Se sim, como define o perfil profissional do Formador(a)?

Não sei se há um perfil de formador. Há um conjunto de requisitos que tem que cumprir... tem que dominar o temas, tem que possuir competências pedagógicas e psicossociais e ser tolerante, exigente, criativo...

10- Até que ponto o perfil profissional do Formador se adequa aos novos desafios colocados pela sociedade?

Pois... aí está! Nem sempre se adequa... os formadores deviam ter também formação básica de conhecimento de comportamentos .... porque na formação muitas vezes deparámo-nos com situações difíceis de lidar... quer pelo comportamento de alguns jovens, e mesmo adultos... que vivem ou viveram situações difíceis e que manifestam determinados comportamentos fruto dessas vivências... e confesso que no início não lidava bem, porque me sentia impotente não consegui ajudar... e sem esse bem estar dos formandos na sociedade como poderão estar interessados em atingir objetivos pedagógicos se estão emocionalmente vulneráveis?... e para estas realidades os formadores na maioria não estão de facto preparados...

11- Quais os critérios de recrutamento de formadores que privilegia?

Óbvio o CV, o facto de ter CCP.... a experiência nem sempre porque temos que também dar oportunidades a quem vai iniciar... o que mais valorizo é a vontade que manifestam em fazer as coisas e fazê-las bem feitas... se isto existir a outra parte depois também se consegue....

12- Quais as áreas profissionais para as quais se tem revelado mais difícil recrutar profissionais? Porquê?

A áreas de segurança no trabalho porque a ACT nem sempre valida os formadores pois requerem muita experiência...

13- Como considera em termos de processo, que devem ser recrutados os Formadores?

Devem passar por uma entrevista sempre.

14- Acha adequadas as condições de acesso à atividade do Formador?

Sim o curso prepara bem, depois a experiência vai limando arestas...

15- No seu entender que Formação específica deve possuir um Formador?

Devem possuir formação pedagógica e a formação técnica das áreas específicas que vai ministrar formação.

16- Como costuma gerir as necessidades de qualificação dos RH da empresa?

Vamos gerindo á medida que vai surgindo a necessidade.

17- De acordo com a sua experiência profissional acha que as ações de formação que tem monitorizado têm correspondido às expetativas e necessidades da população? De que forma?

Penso que sim, principalmente aquelas que são pagas pelas empresas ou pelos formandos...

18- Como avalia o trabalho desenvolvido pelos Formadores, em geral?

Bom.

19- Considera a atividade de Formador socialmente reconhecida? Qual a sua opinião em relação à afirmação desta profissão na sociedade?

Acho que não é muito reconhecida... e para se afirmar era necessária muita união entre estes profissionais, todos a remar na mesma direção, apostando no maior rigor na formação.

20- Quais são os fatores-chave de competitividade para se afirmar no mercado da formação?

Fazer algo diferente. Ter características diferentes dos restantes. A nossa imagem de marca é a proximidade com os nossos formandos.

21- Como perspetiva o futuro da Formação?

Penso que poderá seguir na mesma linha. Não perspetivo um crescimento imenso porque nem sei se é isso que pretendo para a Cefolgest ... pois deixaria de conhecer cada formando que entra aqui.. e isso eu queria manter!

22- Como vê, no futuro, o impacto da formação no mercado de trabalho?

O mercado de trabalho exige uma constante atualização dos profissionais e por isso a formação terá um impacto muito positivo e fundamental



Em relação à Formação Pedagógica Inicial de Formadores...

23- A FPIF é procurada sobretudo por pessoas com que qualificações?

Essencialmente licenciados mas temos formandos de todas as áreas profissionais....

24- Quais os principais motivos que levam os indivíduos a procurar investir na FPIF?

Acaba por ser mais uma oportunidade no mercado de trabalho

25- Qual a quantidade de FPIF que a Formação costuma ter em funcionamento durante um ano?

Talvez 14 ações de formação mas já chegamos a ter uma média superior a 24 ações por ano

Enquanto Formadora...

26- O que representa para si ser Formador(a)?

Representa ser um pouco responsável pela qualidade dos profissionais que compõem o mercado de trabalho...

27- Como avalia/interpreta a sua experiência enquanto Formador(a)?

Muito boa.... ser formadora fez-me crescer imenso como pessoa e profissional. Aprendo imenso com os formandos...

28- Quais são as principais vantagens e constrangimentos que vê no trabalho de Formador?

Vantagens é o facto de estar constantemente em contacto com pessoas, conhecer novas realidades,... constrangimentos a instabilidade em termos de rendimentos..

29- Quais as aprendizagens que retira da experiência de Formador(a)?

Principalmente aprender a olhar á nossa volta e respeitar a diferença...

30- Pretende acrescentar alguma informação ou algum comentário ao que já foi referido?

Acho que já foi dito o essencial. Obrigada!

Obrigada pela colaboração!

## **Apêndice 3**

Instrumento de acompanhamento pós-formação



---

**Instrumento de acompanhamento pós-formação (aprendizagens)**

---

Com este questionário pretende-se recolher informações acerca do impacto que a formação que frequentou na ( ) teve na sua vida pessoal e profissional.

Por favor, preencha o questionário abaixo e envie o mesmo para o email.

A1. Nome:

A2. Idade:

A3. Género: Feminino  Masculino

A4. Formação frequentada:

A5. Quais eram as expectativas quando concluiu a formação na ( ) (Assinale, no máximo 2 opções)?

- Não pensava no assunto
- Prosseguir os estudos
- Ficar a trabalhar no local de estágio
- Arranjar emprego na minha área
- Ir trabalhar para o estrangeiro
- Outra? Qual?

A6. Quando iniciei a formação estava (selecione uma das opções):

- Empregado
- Desempregado
- À procura do 1º emprego

A7. Atualmente encontra-se a exercer uma atividade profissional?

- Sim  Não

Se respondeu Não, passe para a questão A13.

Considera que a formação que frequentou contribuiu para encontrar emprego?

- Sim  Não

A8. A atividade profissional que desempenha está relacionada com a formação que concluiu?

- Sim  Não

A9. Qual a atividade profissional que desempenha?

A10. Qual o tipo de contrato?

- Trabalho sem contrato
- Trabalho com contrato de curta duração
- Trabalho com contrato anual
- Trabalho com contrato definitivo

- Estágio profissional remunerado  
 Outra? Qual?

**A11. Qual a situação que melhor o caracteriza?**

- Trabalho a tempo inteiro  
 Trabalho em part-time  
 Trabalho de forma ocasional  
 Outra? Qual?

**A12: Quanto tempo esperou para encontrar emprego?**

- Menos de 1 mês  
 1 mês  
 2 meses  
 Mais de 2 meses

Para si, o questionário termina aqui. Obrigado.

**A13. O que tem feito para encontrar emprego?**

- Envio currículos  
 Respondo a anúncios (jornais, revistas...)  
 Inscrição no Centro de Emprego e Formação Profissional  
 Recorro a amigos e familiares  
 Inscrição em portais de emprego na internet  
 Outra? Qual?

**A14. Que dificuldades enfrenta para obter emprego?**

- Falta de experiência profissional  
 Formação insuficiente  
 Baixas remunerações oferecidas  
 Escassa oferta na minha área de residência  
 Outra? Qual?

Muito Obrigado pela sua colaboração.

## **Apêndice 4**

Perfil profissional





## Perfil Profissional do Formador

### Quem é o Formador?

Um formador é um profissional qualificado, titular de habilitações académicas e profissionais, que interage em diferentes contextos de formação-aprendizagem, cuja "intervenção vai ser decisiva no resultado final a alcançar pelos formandos" (Ferrão & Rodrigues, 2000, p. 23).

### De acordo com o IEFP o perfil de Formador é definido da seguinte forma\*:

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.

O perfil do Formador é composto por determinadas competências essenciais para o bom desempenho da sua atividade profissional. Para além das competências de índole técnica os formadores devem possuir competências pessoais e sociais, vejamos:

- Preparar e planejar o processo de aprendizagem;
- Estimular atitudes e comportamentos;
- Facilitar as aprendizagens;
- Gerir a diversidade;
- Competências individuais (autónomo, dinâmico, flexível, criativo, proactivo, motivador, facilitador de comunicação, inovador, ...);
- Avaliar as aprendizagens.







## **Apêndice 5**

Boletim informativo da FPIF



## Boletim informativo

### **Formação Pedagógica Inicial de Formadores**



Data: 23-10-2015

**Índice**

Enquadramento	4
Vias de acesso à Certificação de Competências Pedagógicas	5
Formação pedagógica inicial	6
Curso Formação Inicial de Formadores	7
Conteúdos programáticos	8
Requisitos para o exercício da atividade de Formador	9

**Página 4**

### **Enquadramento**

A ( ) – Formação e Consultoria Lda., presta serviços nas áreas de consultoria e formação a organizações e particulares que favoreçam o desenvolvimento das suas vantagens competitivas.

É uma empresa com um vasto leque de ofertas formativas e atua no mercado há 9 anos. Apresenta uma oferta de cerca de 15 ações anuais de Formações pedagógicas Iniciais de Formadores.

Nos tempos que correm e em termos globais, a maioria das empresas valoriza um profissional dotado de um conjunto de competências transversais tanto ao nível profissional como pessoal e social.

A ( ) pretende dotar os seus formandos de profissionais com competências e conhecimentos diversos e renovados atualizados e conscientes das realidades compostas do mundo.

### **Vias de acesso à Certificação de Competências Pedagógicas**

Para aceder à atividade de Formador é necessário ser titular de um Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) que pode ser obtido através de uma entidade formadora certificada, mediante uma das seguintes vias:

- Frequência com aproveitamento do curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores;
- Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Pedagógicas de formadores, adquiridas por via da experiência;
- Reconhecimento de diplomas ou certificados de habilitações de nível superior que confirmam competências pedagógicas correspondentes às definidas no perfil de referência, mediante decisão devidamente fundamentada por parte do IEFP.

### **Formação pedagógica inicial**

No que respeita à Formação Pedagógica Inicial de Formadores, tem uma base de duração de 90 horas .

Pode optar-se pelas seguintes modalidades:

- Formação presencial em sala;
- Formação mista (ou blended-learning), repartida entre a formação presencial e a formação realizada à distância (remetendo-se novamente, nesta última componente, a distância para o e-learning).

A Formação Pedagógica inicial permite obter a certificação de formador, no caso da Formação Pedagógica Inicial, obter o Certificado de Competências Profissionais (CCP), que será emitido através da SIGO, tal como previsto na Portaria nº 474/2010, de 8 de Julho, que será atribuído aos formandos com um nível de presenças, de acordo com o regulamento da homologação do IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional).



## **Curso Formação Inicial de Formadores**

### **Objetivos gerais**

O curso Formação Pedagógica Inicial de Formadores tem como objetivo geral:

- Avaliar o perfil do formador face ao contexto da Formação Profissional em Portugal;
- Preparar, dinamizar e avaliar unidades de formação;
- Refletir sobre os sistemas de formação.

### **Público-alvo**

A Formação Pedagógica Inicial de formadores é dirigida a indivíduos que pretendam adquirir o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) para exercer a atividade de formador.

### **Requisitos de entrada**

Os destinatários devem ter uma qualificação de nível superior ou serem indivíduos com uma escolaridade mínima (6º ano) desde que tenha uma experiência profissional comprovada de, no mínimo, cinco

**Conteúdos programáticos**

**MF1** - FORMADOR: SISTEMA, CONTEXTOS E PERFIL (10H)

**MF2** - SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA INICIAL (10H)

**MF3** - COMUNICAÇÃO E DINAMIZAÇÃO DE GRUPOS EM FORMAÇÃO (10H)

**MF4** - METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS (10H)

**MF5** - OPERACIONALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO: DO PLANO À ACÇÃO (10H)

**MF6** - RECURSOS DIDÁTICOS E MULTIMÉDIA (10H)

**MF7** - PLATAFORMAS COLABORATIVAS E DE APRENDIZAGEM (10H)

**MF8** - AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO E DAS APRENDIZAGENS (10H)

**MF9** - SIMULAÇÃO PEDAGÓGICA

### **Requisitos para o exercício da atividade de Formador**

Para o exercício da atividade de formador é necessário possuir os seguintes requisitos:

- Qualificação académica e/ou profissional na área em que pretende exercer a sua atividade de Formador (ex: um Formador de saúde deverá possuir uma licenciatura na área da Saúde, como por exemplo Medicina ou Enfermagem);
- Experiência profissional significativa na área de formação de base, que lhe permita ter um contato prático com o mercado de trabalho e com a realidade e os desafios da sociedade atual e da sua profissão;
- Formação Pedagógica que lhe permita obter o CCP.

