

Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Débora Dutra Otoni Pereira

**A formação e capacitação profissional no
campo da saúde mental**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação da

Professora Doutora Ana Paula Vieira Gomes Ferreira

Abril de 2018

Declaração

Nome: Débora Dutra Otoni Pereira

Endereço eletrônico: debdop@hotmail.com

Número de Identificação Civil: 18018496 2 ZZ3

Título da Dissertação: A formação e capacitação profissional no campo da saúde mental

Orientador: Professora Doutora Ana Paula Vieira Gomes Ferreira

Ano de conclusão: 2018

Designação do Mestrado: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTA DISSERTAÇÃO/TRABALHO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, _____/_____/_____

Assinatura: _____

A formação profissional, um dos principais pilares das práticas de gestão de recursos humanos, consiste em alargar e adequar os conhecimentos, habilidades e atitudes dos formandos com aplicabilidade prática. Assim, a formação profissional assume um papel central e de grande importância nas mudanças, pelos processos de globalização, pela emergência e a utilização de novas tecnologias, tornam indispensáveis atualizações e a aquisição de novas competências.

Aplicada ao contexto da saúde mental, a formação profissional apresenta especificidades que buscamos clarificar através deste estudo. Portanto a questão que parte do objeto de estudo corresponde às especificidades da formação e capacitação de formandos com algum tipo de doença ou transtorno mental para o mercado de trabalho. O primeiro dos dois objetivos, perceber como é feita a gestão do programa de formação e capacitação de utentes em uma instituição de saúde mental; e o segundo, identificar os resultados obtidos através do programa a partir da percepção das partes envolvidas no processo de formação e capacitação.

Para o desenvolvimento deste estudo foram discutidos vários contributos teóricos e empíricos no âmbito da formação e capacitação profissional, e a viabilidade do programa de formandos com diagnóstico psiquiátrico para o mercado de trabalho. Baseado num estudo de caso, através do programa de formação e capacitação profissional de utentes em uma instituição de saúde mental, foram utilizados, como métodos para recolha de dados, as entrevistas e documentos vários sobre o programa, que permitiram examinar a viabilidade em diferentes percepções. A análise dos dados recolhidos permitiu revelar que de uma forma geral, os resultados são positivos, sendo atingidos os objetivos propostos de acordo com o programa.

Assim, a aquisição de formação profissional é uma mais-valia na estruturação e na competitividade do mercado de trabalho, mesmo no campo da saúde mental, o que leva que esta assuma um papel fundamental para uma sociedade mais inclusiva e humanizada.

Palavras Chave: Gestão de Recursos Humanos, Formação e Capacitação Profissional; Saúde Mental.

Professional training, one of the main pillars of human resource management practices, is to broaden and adapt the knowledge, skills and attitudes of trainees with practical applicability. Thus, professional training assumes a central role and of great importance in the changes, through the processes of globalization, the emergence and the use of new technologies, make indispensable updates and the acquisition of new skills.

The professional training applied to the context of mental health has specificities that we seek to clarify through this study. Therefore, the question that starts from the object of study corresponds to the specificities of the formation and qualification of trainees with some type of illness or mental disorder for the job. The first of the two objectives is to understand how managing the program of training and qualification of users in a mental health institution is done; and second, to identify the results obtained through the program from the perception of the parties involved in the training and capacity building process.

For the development of this study, several theoretical and empirical contributions were discussed in the scope of professional training and qualification, and the feasibility of the trainee program with psychiatric diagnosis for the labor market. Based on a case study, through the program of training and professional qualification of people in a mental health institution were used as methods for data collection interviews and various documents about the program, which allowed examine the viability in different perceptions. The analysis of the collected data allowed to reveal that in a general way, the results are positive, being reached the objectives proposed according to the program.

Thus, the acquisition of vocational training is an added value in the structuring and competitiveness of the labor market, even in the field of mental health, which makes it to plays a fundamental role for a more inclusive and humane society.

Keywords: Human Resource Management, Professional Training and Qualification, Mental Health.

A incrível força que nos move, a vontade que nos faz seguir em frente,
que torna possível realizar coisas antes impensáveis. A esta força
chamo de fé vinda de Deus!

Primeiramente agradeço a Deus por ter a oportunidade de estudar e concluir mais uma importante etapa da minha trajetória educacional. Algumas das pessoas mais próximas conseguem perceber quão surpreendente foi chegar até aqui.

Agradeço sempre, por possuir uma abençoada família, minha mãe Elizabeth, meu pai Charles, meus irmãos, Danielle e Douglas, e também meu querido sobrinho Johann, que em todos os momentos me incentivaram e apoiaram nas difíceis decisões e sempre estiveram presentes em meu coração, mesmo que a distância.

Agradeço a Universidade do Minho, a todos os dedicados professores da escola de gestão, em particular, a Professora Doutora Ana Paula Ferreira, que ao aceitar a proposta de orientação assumiu grande desafio e trabalho intenso.

Agradeço aos meus amigos Ranniéry e a Viviane, que ao os conhecerem, proporcionaram-me todo o suporte necessário para quem havia acabado de chegar a um novo país. Fizeram diferença com a amizade sincera, como educadores/ orientadores para os estudos e para a vida. E não poderia deixar de mencionar os responsáveis pela indicação ao voluntariado na CSBJ, instituição que me abriu as portas a presente pesquisa.

Também agradeço a todos da CSBJ que se esforçaram na colaboração do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, com especial gratidão a psicóloga Raquel, reconhecimento que sem suas intervenções junto aos responsáveis pela instituição, não seria possível o início e a conclusão da investigação.

Agradeço a todos os meus amigos que muitas vezes fazem o papel de verdadeiros familiares, principalmente quando estamos distantes de casa. Agradeço: a Karla, por todo o conforto de suas palavras; a Andreia, por dividir as dificuldades e trazer mais alegria ao dia-a-dia; agradeço a Edina e a Patrícia por bons momentos compartilhados. Como também, todos os amigos que demonstram, mesmo que a distância, carinho e apoio como: a Alessandra, a Lílian, a Renata e o Jardel, e todos os demais que aqui não contém o nome, mas que de alguma forma contribuíram para esta conquista.

Resumo	ii
Abstract	iv
Dedicatória	vi
Agradecimentos	viii
Lista de Abreviaturas	xiii
Introdução	1
I Parte – Enquadramento Teórico	
Capítulo 1 - O Terceiro Setor e a Saúde Mental	5
1.1 Alguns Conceitos Sobre o Terceiro Setor	5
1.1.1 O Surgimento do Terceiro Setor	7
1.1.2 Terceiro Setor em Portugal	10
1.2 Alguns Conceitos Sobre Saúde e Doença Mental	14
1.2.1 Contextualização História Sobre a Doença Mental	17
Capítulo 2 - A Formação e Capacitação Profissional no Campo da Saúde Mental ..	21
2.1 A Formação e Capacitação Profissional	21
2.1.1 Levantamento das Necessidades	23
2.1.2 Panejamento da Formação	25
2.1.3 Gestão, Execução e Acompanhamento das Ações de Formação	26
2.1.4 Avaliação da Formação	26
2.2 Formação e Capacitação Profissional no Campo da Saúde Mental	28
II Parte – Enquadramento Empírico	
Capítulo 3 - Apresentação da Investigação e Opções Metodológicas	31
3.1 Objeto, Objetivos e Relevância da Pesquisa	31

3.2 Opções Metodológicas	32
III Parte – Análise Dos Resultados	
Capítulo 4 - Análise dos Resultados e Considerações Finais	37
4.1 Resultados do Programa de Formação e Capacitação Profissional	37
4.1.1 Descrição do Programa e Caracterização da Amostra	38
4.1.2 Resultados e Viabilidade do Programa	53
4.2 Considerações Finais	62
4.3 Limitações da Investigação	65
4.4 Sugestões para Futuras Investigações	66
Referências Bibliográficas	67
Webgrafia	72
Legislação	73

Anexo 1 – Parecer da Comissão de Ética	74
Anexo 2 – Plano de Trabalho	75
Anexo 3 – Registro de Execução	76
Anexo 4 – Registro de Avaliação	77
Anexo 5 – Validação do Portefólio	78
Anexo 6 – Avaliação da Formação dos Formandos	79

APÊNDICES

Apêndice 1 – Termo de Consentimento Livre e Informado	81
Apêndice 2 – Guiões para Entrevistas	82

Figura 1 – Esquema Ilustrativo da Síntese dos Setores	6
Figura 2 – Seguintos Como Parte do Terceiro Setor	7
Figura 3 – Índice Estatístico de Registros de Utentes com Perturbações Mentais do DGS.	16

Tabela 1 – Classificação Internacional das Organizações Não Lucrativas	11
Tabela 2 – Relação de Entrevistados do Programa “Percursos”	39
Tabela 3 – Resultados Parciais dos Formandos Certificados pelo Programa “Percursos”	56

- (ANQEP) Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional
- (APA) *American Psychiatric Association*
- (CEDEFOP) Terminologia Política Europeia de Educação e Formação Profissional
- (CID) Classificação Internacional de Doenças
- (CNQ) Catálogo Nacional de Qualificação
- (CSBJ) Casa de Saúde do Bom Jesus
- (DSM) Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais
- (GIS) Gabinete Integrado de Serviços
- (ICNPO) *International Classification of Nonprofit Organizations*
- (IEFP) Instituto do Emprego e Formação Profissional
- (ILD) Instituições de Desenvolvimento Local
- (OMS) Organização Mundial de Saúde
- (PNSM) Programa Nacional para Saúde Mental
- (PO ISE) Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
- (POPH) Programa Operacional Potencial Humano

Dentre os diversos processos que constitui a gestão de recursos humanos em uma organização a formação e desenvolvimento das pessoas representa um papel indispensável e de grande importância para o sucesso e conquista dos objetivos organizacionais.

Um dos principais objetivos da formação profissional consiste em alargar e adequar os conhecimentos as habilidades e as atitudes dos formandos ao longo da vida. A formação profissional assume um papel central e de grande importância, tendo em conta os novos desafios que se apresentam aos profissionais, fruto das mudanças necessárias nas relações de trabalho e na economia mundial. Estas mudanças influenciadas, pelos processos de globalização, pela emergência e a utilização de novas tecnologias, entre outros fatores, tornam indispensáveis à necessidade de atualização e a aquisição de novas competências (IQF, 2006).

“Se tomarmos consciência da dimensão e da importância que assume a formação profissional, quer a nível do crescimento, quer a nível do desenvolvimento económico, o que potencia o ‘esperado’ desenvolvimento social e humano, poderemos afirmar que, a sabedoria, a habilidade e os conhecimentos não são eternos nem monopólio de quem quer que seja.” (Pereira, 1997, p.34)

Neste sentido, a formação e desenvolvimento estabelece uma posição de relevo no que diz respeito à gestão de pessoas em qualquer que seja a organização, empresa ou instituição em diferentes tipos de atividades. No caso da formação e capacitação profissional no campo da saúde mental, proporcionar desenvolvimento de pessoas com algum tipo de diagnóstico psiquiátrico, capacitando-os para exercer uma profissão, torna-se uma prática que vai para além de um processo que visa tornar mais eficaz e eficiente os objetivos organizacionais, mas sim, proporcionar o restabelecimento da autoestima, confiança, a autonomia, a reintegração social, de forma a uma vida mais digna e independente.

As organizações que compõe o Terceiro Setor representam um conjunto de instituições que não fazem parte do setor privado e também, não são públicas, o que deu origem a este terceiro grupo de instituições. Segundo Smith, (1991) a expressão “Terceiro Setor” começou a ser utilizada a partir dos anos 70 nos EUA para identificar um

setor da sociedade no qual atuam organizações sem fins lucrativos, voltadas para a produção ou a distribuição de bens e serviços, pela impossibilidade do estado de dar respostas as graves situações sociais, apresentam demanda crescente em várias áreas.

O Terceiro Setor apresenta uma expressiva atuação no campo da saúde mental, como é o exemplo da Congregação das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus, fundada em 31 de maio de 1881 em Ciempozuelos, Madrid, que constitui o projeto de estudo da presente investigação. Com atuação em vários países e estabelecimentos em diversas moradas, mesmo em Portugal esta, assim como outras instituições, busca dar respostas a uma demanda considerável e sempre latente na área da saúde mental.

Na evolução histórica da doença mental percebemos as mudanças de concepções e tratamento dado pela sociedade a respeito da loucura, no movimento social mais recente, com a desinstitucionalização da pessoa doente e o processo de reintegração social, o programa de formação e capacitação profissional vem de encontro a uma necessidade social e econômica.

A partir deste contexto, nosso objeto de estudo tem como proposta investigar a formação e capacitação profissional no campo da saúde mental. Para isso, utilizaremos do programa de formação e capacitação profissional da Casa de Saúde Bom Jesus, situado em Braga, Portugal, que faz parte do Instituto das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus.

Sendo assim, a questão que parte do objeto de estudo é a de conhecer quais são as especificidades da formação e capacitação de formandos com algum tipo de doença ou transtorno mental para o mercado de trabalho.

A questão de partida nos remete ao desdobramento de dois objetivos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa: perceber como é feita a gestão do programa de formação e capacitação de utentes em uma instituição de saúde mental e identificar os resultados obtidos através do programa.

Na busca de resposta aos dois objetivos especificados, utilizaremos como metodologia a pesquisa exploratória e descritiva, pelo viés qualitativo, com entrevistas semi-estruturadas às pessoas envolvidas, e após análise das informações coletadas, através de relatos e de documentos, pretendemos verificar a viabilidade do programa.

No que tange à estruturação desta dissertação, ela se apresentará em quatro capítulos, divididos em três partes. Parte I – Enquadramento Teórico; Parte II - Enquadramento Empírico e Parte III – Análise dos Resultados.

A Parte I- Enquadramento Teórico, no Capítulo I - O Terceiro Setor e a Saúde Mental apresentamos alguns conceitos sobre o Terceiro Setor, como ocorreu seu surgimento, o Terceiro Setor em Portugal, como também, abordamos alguns conceitos sobre a saúde e doença mental, e a contextualização histórica sobre a doença mental.

O Capítulo II, ainda na Parte I do enquadramento teórico, abordamos a Formação e Capacitação Profissional no Campo da Saúde Mental, alguns conceitos sobre a formação e capacitação profissional, levantamento das necessidades, planeamento da formação, gestão, execução e acompanhamento das ações de formação, avaliação da formação e a formação e capacitação profissional no campo da saúde mental.

Na Parte II – Enquadramento Empírico, o Capítulo III - Apresentação da Investigação e Opções Metodológicas encontraremos o objeto, objetivos e relevância da pesquisa e as opções metodológicas.

E por último na Parte III – Análise dos Resultados, O Capítulo IV - Análise dos Resultados e Considerações Finais, relaciona a descrição do programa e caracterização da amostra, os resultados da pesquisa, as considerações finais, limitações da investigação e sugestões para futuras investigações.

Ao fim, as referências bibliográficas que serviram de suporte ao nosso estudo, os anexos e apêndices.

1.1 Alguns Conceitos Sobre o Terceiro Setor

Torna-se essencial fazer alusão à forma como a parte teórica deste primeiro capítulo está disposta, no sentido de contextualizar dois dos assuntos de grande relevância para este estudo. Como ponto de partida, serão analisados alguns conceitos sobre o que são instituições classificadas como Terceiro Setor e suas diferenças entre o Primeiro e Segundo Setor; igualmente será descrito o surgimento e evolução histórica de como se desenvolveu; e um pouco mais específico à atuação do Terceiro Setor em Portugal e da instituição que constitui o estudo de caso desta pesquisa.

Ainda no primeiro capítulo, por estarmos a abordar a formação e capacitação profissional de um público específico, como pessoas acometidas ou que, em algum momento de suas vidas, passaram por experiência de adoecimento mental, torna-se essencial entendermos o que é doença ou transtorno mental e um pouco da história e evolução dos conceitos, percepções e intervenções adotadas ao longo do tempo.

Tomamos como ponto de partida as definições sobre o Terceiro Setor, segundo Quintão (2004, p.2) “O termo Terceiro Sector foi utilizado pela primeira vez por J. Delors e J. Gaudin em 1979 num texto intitulado “Pour la création d’un troisième secteur coexistant avec celui de l’économie de marché et celui des administrations” e tem tido uma utilização crescente desde o final da década de 90”.

Nos Estados Unidos o termo Terceiro Setor começou a ser utilizado por volta da década de 70, para referir a um setor da sociedade no qual atuam organizações sem fins lucrativos, voltadas para a produção ou a distribuição de bens e serviços públicos (Smith, 1991).

Na perspectiva de Andrade e Franco (2007, referenciado em Marques, 2014) o terceiro setor, por vezes designado setor das organizações sem fins lucrativos, são denominações utilizadas regularmente para classificar as organizações que não se apropriam do excedente gerado pelas suas atividades.

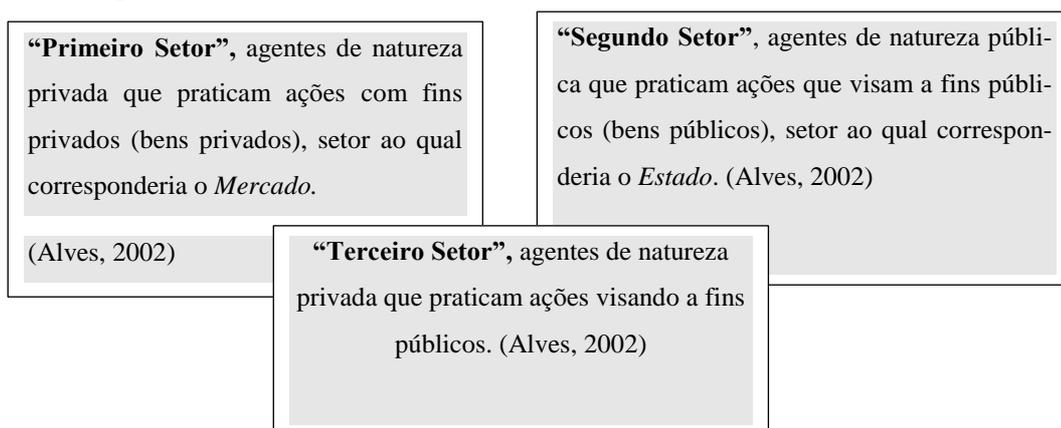
Segundo Alves (2002) entre os autores dos anos 80, o termo Terceiro Setor não é utilizado de forma unanime, para definir o tipo de atividade de natureza não governa-

mental e também não é privado. Na literatura norte-americana, o termo foi gradualmente substituído por “setor não-lucrativo” “*nonprofit sector*”.

Ainda sobre a nomenclatura, segundo Alves (2002) do termo Terceiro Setor, é importante notar que são encontrados nas diferentes culturas, outros termos para classificação, como: “setor da caridade”, “setor independente”, “setor voluntário”, “organizações não governamentais”, “economia social”, “filantropia” etc., criando muitas dificuldades para pesquisas relacionadas a estes setores, em cada país.

Consideramos de igual importância delimitar a atuação do Primeiro e do Segundo Setor, segundo Alves (2002) agentes de natureza privada que praticam ações com fins privados (bens privados) poderiam ser descritos como o “Primeiro Setor”, setor ao qual corresponderia o *Mercado*; agentes de natureza pública que praticam ações que visam fins públicos (bens públicos) poderiam ser descritos como o “Segundo Setor”, setor ao qual corresponderia o *Estado*. E, por via de consequência, agentes de natureza privada que praticam ações visando fins públicos poderiam ser descritos como o “Terceiro Setor”.

Figura 1 – Esquema Ilustrativo da Síntese dos Setores



Fonte: Elaboração própria

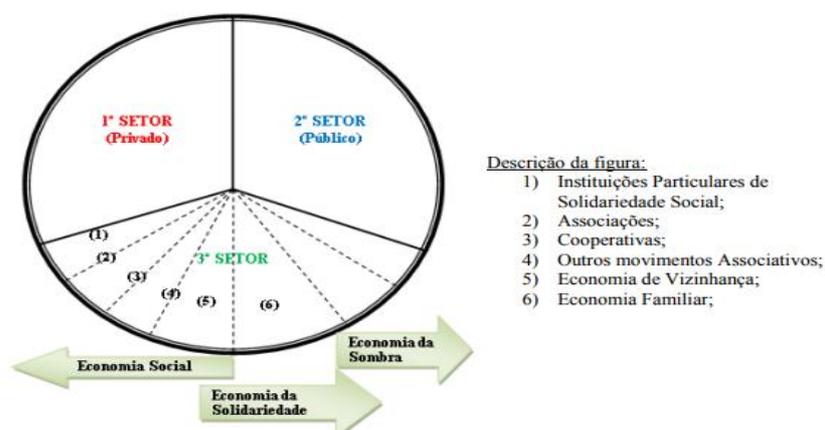
O esquema da figura 1 tenta delimitar a abrangência de cada setor de maneira didática, mas estes limites que determinam a atuação de cada setor podem variar dependendo da cultura de cada país ou regiões distintas. Salamon e colegas (1999) admitem que o setor não lucrativo apresente variações, conforme as diferentes realidades nacionais; por isso, em cada país, as características permitem certa flexibilidade, para que possam ser incluídas (ou excluídas) algumas organizações.

O conceito de Terceiro Setor e sua atuação no campo social, não encontra na literatura uma definição comum, este é um assunto que gera debates entre os principais

autores estudiosos a respeito do assunto, mas existem algumas características comuns nas várias ideias do que é o Terceiro Setor.

Conforme se pode ver na figura 2, Coutinho (2003) relaciona alguns tipos de instituições com atuação, finalidades e formas de gestão diferentes, mas que podem ser consideradas organizações do Terceiro Setor.

Figura 2 – Seguimentos como uma porção do Terceiro Setor



Fonte: Extraído de Coutinho (2003)

Como consideram Salamon e Anheier (1992) as organizações classificadas como Terceiro Setor apresentam cinco características principais: organizadas; privadas; não distribuidoras de lucro; independentes; voluntárias. Contudo, é de ressaltar o facto de que a dimensão e a forma do conjunto destas organizações variam consideravelmente de país para país.

Na sequência será apresentado um breve levantamento dos fatos a respeito do surgimento do termo Terceiro Setor, assim pode-se perceber de forma mais clara as variações de seus conceitos e linha de atuações dentro da sociedade.

1.1.1 O Surgimento do Terceiro Setor

De acordo com a literatura e os autores estudiosos sobre o surgimento do Terceiro Setor, existem alguns fatores que contribuíram para seu aparecimento, Quintão (2004) destaca quatro grandes fases da história que determinaram a emergência das instituições classificadas como Terceiro Setor:

1. A emergência das iniciativas e experiências revolucionárias no século XIX.

O cooperativismo, o mutualismo e o associativismo foram os três principais movimentos sociais que surgiram como formas de atividade económica alternativas à economia capitalista. O aumento da pobreza da classe operária e os imensos problemas sociais e económicos, fizeram com que estas iniciativas se organizassem no sentido de ajuda mútua, de cooperação, filantrópicos, caritativos, em detrimento do lucro, e mobilizando e gerindo recursos, monetários e não monetários com donativos e trabalho voluntário, construindo formas de atividade económica mais solidárias, democráticas e participativas. Estes movimentos foram realizados através de cidadãos e da sociedade civil para criar respostas a necessidades sociais. Como exemplos destas iniciativas iniciais foram às cooperativas de consumo garantindo o acesso a bens de necessidade primária ou as sociedades de socorros mútuos garantindo proteção em situação de invalidez, morte, entre outros (Quintão, 2004).

2. A institucionalização das organizações em áreas jurídicas distintas, na viragem para o século XX.

Na França o conceito de economia social nasce integrando novos movimentos como a constituição de enquadramentos legais para estas organizações. Estabilizando as condições de institucionalização e operacionalização deste tipo de organizações, estes movimentos compartilhavam princípios comuns: a delimitação do seu objeto, o interesse mútuo entre os membros, ou o interesse público geral, a autonomia de gestão face ao Estado, a livre adesão, modelo de decisão e funcionamento democrático, e a prioridade das pessoas e do trabalho sobre o capital (Quintão, 2004).

3. O período de sinergia entre Estado e Mercado e a instrumentalização das organizações. Após a Segunda Guerra Mundial, com um papel importante no apoio a situações de carência, e na reconstrução das nações afetadas, caracterizou-se por fenómenos de instrumentalização das organizações do Terceiro sector, pelos efeitos da expansão do Estado Social, sistemas de proteção social (Estados Providência) e na vertente de agente económico, produtor de bens e serviços de utilidade pública, e regulador da atividade económica.

Estes Tipos de organizações do Terceiro sector foram integrados numa lógica económica redistributiva, com acesso a benefícios fiscais e apoios financeiros diversos, e nem sempre favoráveis à integração simultânea de uma lógica de autonomia e autossustentabilidade económica, se aproximando muito das características do estado ou do privado, pendenciando assim ao seu desaparecimento (Quintão, 2004).

4. A renovação das organizações do Terceiro sector nos últimos 30 anos e a configuração heterogênea e difusa na viragem para o século XXI.

No final dos anos 70, com a expansão da globalização, a crise e retração dos Estados Providência as mudanças nas políticas do mercado de trabalho e proteção social, destacam-se duas principais tendências de desenvolvimento e reafirmação do Terceiro sector: a primeira constituição de estruturas federativas e representação comum a nível nacional, com movimento de reafirmação da identidade comum, enfatizando os seus prin-

cópias originais. Igualmente, um movimento de renovação de iniciativas e experiências em resposta aos persistentes problemas de pobreza, exclusão social e desemprego à escala global (Quintão, 2004).

Resumidamente, as quatro fases citadas acima descrevem os principais movimentos que levaram ao surgimento e afirmação da atuação do Terceiro Setor. Como explicam Defourny e Develtere (1999; 44-50 citado em Quintão, 2004, p.5) “no passado como no presente, são duas as principais condições de desenvolvimento do Terceiro sector: uma condição de necessidade, e uma condição de identidade coletiva ou de destino comum”.

De acordo com Ferreira (2006, pp.11 e 12) “o trabalho de Salamon refere-se a sua coordenação junto ao projeto de estudo comparativo do setor não lucrativo da universidade *Johns Hopkins*. Os resultados da pesquisa, que foi realizada com base em dados do ano de 1995, constituem a maior fonte de informações sobre o terceiro setor. Apesar de representarem dados de quase dez anos passados, formam a maior parte das referências quantitativas comparativas em diversos estudos e trabalhos”. É com base nas pesquisas de Lester Salamon, do *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, ligado ao *The Johns Hopkins University for Policy Studies*, que na literatura internacional a cerca do terceiro setor a perspetiva conceitual se tornou consistente e fidedigna possibilitando estudos comparativos entre os diversos países.

O “renascimento” do termo Terceiro Setor, na perspetiva de Alves (2002) deve-se ao *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project* ou, pelo menos, a divulgação uniforme da expressão, para todo o mundo. De acordo com o autor no final dos anos 80 e no início da década seguinte, aconteceram vários seminários (na Alemanha em 1987, em Israel em 1989 e em Indianápolis em 1992), em que se reuniram pesquisadores do mundo todo, e a partir destes seminários decorreram resultados importantes como vários livros (James, 1989; Anheier e Seibl, 1990; Kramer, Gidron e Salamon, 1992; Mccarthy, Hodgkinson e Sumariwlla, 1992); a criação da *International Society for Third Sector Research* (1992); a criação do periódico académico *Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* (1990); e projeto *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, lançado em maio de 1990.

Portanto, o *Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project* visava a “preencher as lacunas do conhecimento sobre milhares de instituições, escolas, hospitais, e outras que constituem esse importante setor” (Salamon e Anheier, 1997, xi, citado em

Alves, 2002). E através deste projeto e as pesquisas realizadas, é possível perceber os resultados que se estende até os dias de hoje, tem o objetivo imediato de mensurar o impacto do Terceiro Setor sobre as economias nacionais dos diversos países pesquisados, visando tornar mais visível o Terceiro Setor, nas diferentes realidades nacionais.

1.1.2 O Terceiro Setor em Portugal

A seguir, um breve histórico sobre o surgimento do Terceiro Setor em Portugal, e também, à apresentação da Instituição das Irmãs Hospitaleira do Sagrado Coração de Jesus, que em Braga – Portugal é representado pela Casa de Saúde do Bom Jesus (CSBJ), instituição esta que constitui o estudo de caso da presente pesquisa. Contextualizam a dinâmica dos acontecimentos no país e exemplifica com um modelo de referência na assistência em saúde mental.

Em Portugal, de acordo com Quintão (2011) o surgimento das organizações designadas como terceiro sector situa-se no século XIX, com a emergência de iniciativas e experiências revolucionárias, no contexto das questões sociais. Inspirados por correntes ideológicas como o socialismo, uma forte influência da igreja católica e pelo próprio liberalismo económico, a autora aponta os três principais movimentos sociais que emergiram como formas de atividade económica alternativas à economia capitalista: o cooperativismo, o mutualismo e o associativismo.

Resumidamente, Quintão (2011) destaca três fases do processo de estabelecimento das instituições do Terceiro Setor em Portugal:

- 1 No início do século XX, paralelamente à emergência das primeiras medidas de proteção social por parte dos Estados, a constituição dos requisitos legais próprios representou uma nova fase de desenvolvimento, reconhecendo o seu papel na intervenção em situações de forte carência social, estabilizando as condições de institucionalização deste tipo de organizações. Em Portugal, as cooperativas são reconhecidas na Lei Basilar de 2 de julho de 1867, como afirma Namorado (1999, p. 87-88) citado em Quintão (2011, p. 8), esta lei desencadeia o desenvolvimento do cooperativismo em Portugal.
- 2 Durante o Estado Novo o desenvolvimento económico foi marcado pelo isolamento face ao exterior, por certa restrição ao crescimento do sector industrial e pela instauração de um regime de privação dos direitos fundamentais da liberdade de expressão, como também de outros direitos cívicos e sociais. Com a ausência do Estado aos níveis de financiamento e da prestação direta de serviços, a proteção social manteve sustento em

duas componentes: uma assistencial, apoiada na ação caritativa da Igreja Católica, e uma de Previdência Social, apoiada em regimes contributivos do trabalho, assente em corporações de base empresarial ou profissional. Neste contexto, a Igreja Católica viu o seu papel indispensável quer no domínio da saúde, pela concessão da gestão de unidades hospitalares às Misericórdias, quer da ação social onde foram estimuladas as Instituições Particulares de Assistência (Atuais Instituições Particulares de Solidariedade Social, as designadas IPSS). Desta forma as instituições classificadas como Terceiro Setor viram o seu número reduzir significativamente neste período (Quintão, 2011).

- 3 A solidificação das instituições do Terceiro Setor ocorreu com as recorrentes necessidades, agravamento dos problemas de pobreza e a emergência de novos problemas sociais, assim novas formas de organização económica foram surgindo. A recomposição do terceiro sector tem-se manifestado através de indicadores como: um crescimento do número de organizações sob a forma de associações e cooperativas e, mais recentemente, novas formas jurídicas surgidas do reconhecimento de outras lógicas de organização e intervenção. E estas novas tendências baseadas em antigas e novas formatações de atuação, têm vindo a ser designadas de nova economia social, economia solidária ou empreendedorismo social (Quintão, 2011).

Através do importante estudo sobre as instituições do sector não lucrativo, Franco e colegas (2005) apresentam dados sistemáticos e comparativos que foram gerados através do projeto da Johns Hopkins sobre 38 países. Sendo este o primeiro estudo empírico do sector não lucrativo, o relatório apresenta os principais resultados deste trabalho em Portugal.

De acordo com Franco e colegas (2005) deste processo de estudo emergiu uma Classificação Internacional para as Organizações Não Lucrativas, a *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO), resumida na tabela 1.

Tabela 1 – Classificação Internacional das Organizações Não Lucrativas

Cód.	Área	Cód.	Área
1	Cultura e Lazer	7	Participação Cívica e Defesa de Causas
2	Educação e Investigação	8	Intermediários Filantrópicos
3	Saúde	9	Internacional
4	Serviços Sociais	10	Congregações Religiosas
5	Ambiente	11	Empresariais e Profissionais, Sindicatos
6	Desenvolvimento e Habitação	12	Outros

Fonte: Extraída de Franco e colegas (2005, p.7)

Especificamente em Portugal, Franco e colegas (2005) destacam alguns tipos de instituições do setor não lucrativo:

- Associações do Direito Privado e de certas secções do Código Civil. Ex. associações de bombeiros voluntários, de estudantes, de ativistas ambientais e de deficientes, etc.
- Fundações, um tipo de organização lucrativa, tendo sido reconhecido pela primeira vez no Código Civil de 1867.
- Instituições de Desenvolvimento Local (IDLs), que operam, sobretudo em áreas rurais com estratégias de *empowerment* de pessoas e territórios. A forma legal das IDL varia e pode incluir entidades públicas, privadas lucrativas e sem fins lucrativos.
- Misericórdias, organizações com ligação à Igreja Católica que estão entre as mais antigas organizações não lucrativas em Portugal. A primeira Misericórdia, Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, foi fundada em 1498. Concentram-se na assistência social e na saúde, embora as Misericórdias tenham perdido o controlo dos seus hospitais para o Estado em 1975.
- Museus, alguns reconhecidos legalmente como instituições sem fins lucrativos.
- Organizações não governamentais para o desenvolvimento, organizações não lucrativas para programas sociais, culturais, ambientais, cívicos ou económicos que beneficiam países em desenvolvimento. Exemplos como cooperação para o desenvolvimento, assistência humanitária, ajuda em situações de emergência e proteção e promoção dos direitos humanos.
- Associações mutualistas formadas sob o estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social para o fornecimento de ajuda mútua aos membros e familiares, financiadas essencialmente através de quotas dos membros.
- Cooperativas governadas pela Lei das Cooperativas (Franco e colegas, 2005).

Ainda de acordo com a pesquisa realizada no ano de 2005, os mesmos autores apresentam dados relevantes que afirmam a força das instituições do setor não lucrativo para a economia do país como, uma força de trabalho relativamente grande; mais trabalhadores remunerados do que voluntários; uma decisiva orientação do emprego para os serviços, com um foco particular em serviços básicos de bem-estar, serviços de saúde, educação e serviços sociais e apoio extensivo do governo às operações do sector.

Faz parte deste contexto das instituições sem fins lucrativos ou Terceiro Setor a Casa de Saúde do Bom Jesus, um dos doze estabelecimentos de saúde geridos pelo Instituto das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus, uma instituição particular

de solidariedade social, que tem vindo a desenvolver a sua missão em favor da pessoa com doença mental.

A Congregação das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus foi fundada em 31 de maio de 1881 em Ciempozuelos, Madrid, sob o impulso de S. Bento Menni (1841-1914), sacerdote da Ordem Hospitaleira de S. João de Deus, Irmã Maria Josefa Récio (1846-1883) e Irmã Maria Angustias Giménez (1849-1897). Surgiu como resposta à situação de abandono e exclusão social das senhoras com doença mental da época. A sua missão específica era o serviço às pessoas portadoras de doença mental, deficientes físicos e psíquicos, preferencialmente pobres (irmashospitaleiras, 2018).

A Congregação atualmente está presente em vinte e sete países de quatro continentes (Europa, América, Ásia e África): Angola, Argentina, Bolívia, Brasil, Burkina Faso, Camarões, Colômbia, Chile, China, Equador, Espanha, França, Filipinas, Gana, Guiné, Inglaterra, Itália, Libéria, México, Moçambique, Peru, Portugal, República Democrática do Congo, Togo, Uruguai, Vietname e Índia. Em Portugal, o Instituto das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus é responsável por dirigir os 12 estabelecimentos de saúde pertencentes à Província Portuguesa desde 1894, realiza a sua missão em Braga, Condeixa-a-Nova, Guarda, Lisboa, Idanha, Belas, Parede, Assumar, Madeira e Açores (irmashospitaleiras, 2018).

A CSBJ realiza nos dias atuais suas atividades assistenciais em estruturas psiquiátricas comunitárias e de hospitalização, centros e serviços psicogeriátricos, centros ou serviços psicopedagógicos, hospitais gerais e estruturas extra-hospitalares, atendimento às situações de emergência que se apresentam nas áreas de intervenção em psiquiatria, psicopedagogia, psicogeriatrics, deficiência mental, toxicod dependência e reabilitação/integração social. A Casa de Saúde do Bom Jesus apresenta como Visão, Missão e Valores:

Visão: Toda a atividade da Casa de Saúde do Bom Jesus partilha e faz sua a Visão de S. Bento Menni. Neste sentido, a Casa de Saúde pretende ser um estabelecimento com intervenção especializada em saúde mental e psiquiatria, inserido na comunidade, em contínua evolução no sentido de uma adequação sistemática e progressiva às necessidades da população em cada momento, enquadrando na assistência prestada, os aspetos médicos e sociais que englobam a dimensão física, psíquica, social, relacional e espiritual da pessoa assistida.

Missão: Em sintonia com o carisma da Congregação das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus, a Missão deste Centro Hospitaleiro *“é a prestação de cuidados diferenciados e humanizados em saúde, sobretudo em saúde mental e psiquiatria, de acordo com as melhores práticas clínicas, com qualidade e eficiência, respeito pela individualidade e sensibilidade da pessoa assistida, numa visão humanista e integral, com especial atenção aos mais pobres”*.

Valores Hospitaleiros: Sensibilidade para com os excluídos; Serviço aos doentes e necessitados; Acolhimento Libertador; Saúde Integral; Qualidade Profissional; Humanização dos cuidados, ética em toda a atuação e Consciência histórica (irmashospitaleiras, 2018).

Podemos perceber coerência entre as características das instituições que surgiram na consolidação do Terceiro Setor em Portugal e a fundação da Instituição das Irmãs Hospitaleiras, com o objetivo de dar respostas a uma questão social da época e ainda com grande demanda nos dias atuais, e por iniciativa da igreja católica, coincidem com várias das instituições que emergiram na época, e ao longo de uma história centenária, nas suas etapas de consolidação, expansão e renovação, permaneceu fiel à sua missão, adaptando-se às diversas circunstâncias de tempos e lugares distintos.

1.2 Alguns Conceitos sobre Saúde e Doença Mental

Na busca pelo conceito do que é doença mental torna-se, não menos importante, o conceito de saúde e saúde mental, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), “saúde é definida como um estado de completo bem-estar físico, psíquico e social e não mera ausência de doença ou enfermidade” (who.int, 2018).

Desta forma o conceito de saúde refere à abrangência do estado de “bem estar” não somente das questões físicas do indivíduo, considerando o pensamento, comportamento, e as relações sociais, podendo muitas das vezes não ser encontrada nenhuma alteração física, quando se trata de perturbações referentes ao psiquismo e as interações sociais.

De acordo com Liss (1995, referenciada em Osinaga 2004), existem duas perspectivas em relação à saúde, uma analítica e outra holística. Na visão analítica de saúde, existe doença se a função de um órgão se desvia de maneira anormal da função típica da espécie. Estando doente quando um órgão funciona subnormalmente. E na visão holística, a saúde é definida como a habilidade da pessoa em alcançar seus objetivos vitais.

Assim se algum objeto vital ao indivíduo não pode ser alcançado, então ele está carente de saúde em algum nível.

Mais especificamente sobre a doença mental, Osório (2000, com referência em Osinaga 2004), diz que o distúrbio mental é um conceito estritamente axiológico, onde o homem é normal, na medida em que se adapta aos costumes e códigos de comunicação de um grupo determinado, considerando um padrão normal de conduta a lei ou norma, segundo as conveniências sociais. Sendo o distúrbio mental algo muito mais próximo ao comportamento, disfunção do pensamento ou atitude, que de um acometimento físico, salvaguarda os tipos específicos gerados por causas físicas cerebrais ou do sistema nervoso.

Ainda nos dias atuais não se pode exatamente determinar as causas dos transtornos mentais, somente fatores que podem contribuir com o seu desenvolvimento, as maiores referências para identificação de forma a estabelecer um padrão de diagnóstico em doença mental, o Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais (DSM), é um manual elaborado pela Associação Americana de Psiquiatria e a Classificação Internacional de Doenças (CID), desenvolvida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (Sadock e Sadock, 2007).

A primeira sistematização surgiu nos Estados Unidos e foi apresentada em 1869 no encontro anual da *American Medico-Psychological Association*, veio a se tornar a *American Psychiatric Association* (APA), em 1952, o comitê de nomenclatura e estatística da APA publicou a primeira edição do DSM-I, e posteriormente cinco edições foram apresentadas desde então, o DSM-II em 1968, o DSM-III em 1980, o DSM-III-R revisado em 1987, DSM-IV em 1994, DSM-IV-TR em 2000 e por último o DSM-V em 2012 (Sadock e Sadock, 2007).

Ainda em relação à definição de transtornos mentais, embora nenhuma definição seja capaz de capturar todos os aspectos dos transtornos contidos no DSM-5, exigem-se os seguintes elementos:

“Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental. Transtornos mentais estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativos que afetam atividades sociais, profissionais ou outras atividades importantes. Uma resposta esperada ou aprova-

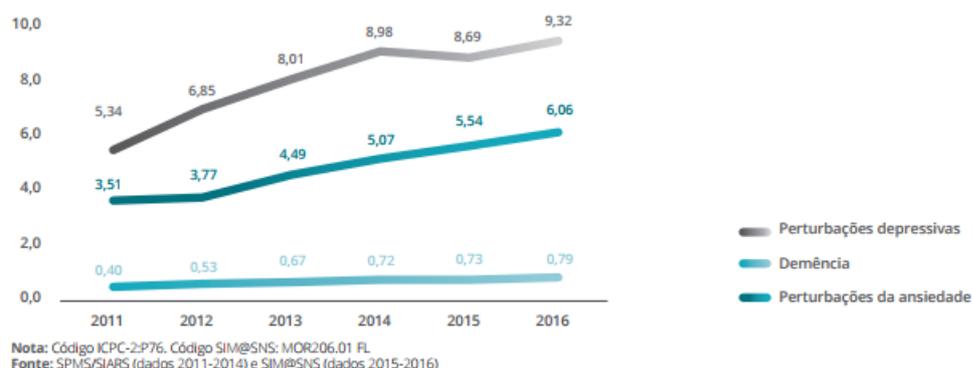
da culturalmente a um estressor ou perda comum, como a morte de um ente querido, não constitui transtorno mental. Desvios sociais de comportamento (p. ex., de natureza política, religiosa ou sexual) e conflitos que são basicamente referentes ao indivíduo e à sociedade não são transtornos mentais a menos que o desvio ou conflito seja o resultado de uma disfunção no indivíduo, conforme descrito” (Figueira e colegas, 2012, p.22).

A partir do DSM, os profissionais da psiquiatria e a psicologia mundial se baseiam para o diagnóstico das pessoas acometidas pelos transtornos mentais, seja ela de qual natureza for, física ou psíquica. Alguns dados estatísticos mostram a relevância em relação à doença mental, cada vez mais pessoas são diagnosticadas com algum tipo de desordens mentais incapacitantes. Conforme dados de pesquisas divulgadas pelo *site* da ONU News¹, diz que a Organização Mundial da Saúde, alerta para uma em cada 10 pessoas no mundo, 10% da população global, sofre de algum distúrbio mental. Isso representa aproximadamente 700 milhões de pessoas (Gelbert, 2015).

Em Portugal, de acordo com dados de pesquisas do Programa Nacional para Saúde Mental (PNSM), o registo de utentes com perturbações mentais tem vindo a aumentar desde 2011, aumentar em 25% o registo de pessoas com ansiedade e depressão (variação 2014-2016: perturbação de ansiedade 21%, perturbação depressiva 17%) (DGS PNSM, 2017).

Figura 3 – Índice estatístico de registros de utentes com perturbações mentais de acordo com DGS.

GRÁFICO 1 PROPORÇÃO DE UTENTES COM REGISTO DE PERTURBAÇÕES DEPRESSIVAS, DEMÊNCIA E PERTURBAÇÕES DA ANSIEDADE, ENTRE OS UTENTES INSCRITOS ATIVOS EM CSP (%), PORTUGAL CONTINENTAL | 2011-2016



Fonte: Extraído de: (DGS PNSM, 2017)

¹ Gelbert, L. (2015, 14 de julho) Pesquisa divulgada pela OMS.

Outros dados importantes foram apresentados através da matéria veiculada no jornal RTP² em Portugal que destaca estudos a serem desenvolvidos pela Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa e pela Escola de Economia e Gestão da Universidade Católica que diz existir 48 mil doentes com esquizofrenia em Portugal o que corresponde a 0,57 por cento da população.

1.2.1 Contextualização Histórica sobre a Doença Mental

Ao longo da história podemos perceber que a doença mental acompanha a humanidade desde seus primórdios e que, a história da loucura caminhou de mãos dadas com a história da humanidade, sua identificação, interpretação e tratamentos se diferem ao sabor dos padrões culturais e sociais, do desenvolvimento da ciência e conhecimentos de cada época (Moreira, e colegas, 2005). Silveira (2005) destaca ainda que a forma como a experiência com a loucura vai sendo conceituada influencia diretamente os espaços e as práticas destinadas a ela.

Também de acordo Silveira (2005), a trajetória da percepção da loucura desde a Grécia Antiga até os dias atuais, visa reconstruir a trajetória com um enfoque principal, nos períodos onde ocorreram mudanças significativas na forma de se perceber e atuar perante essas experiências.

Na Grécia Antiga a loucura ou doença mental poderia ser caracterizada como a “desrazão valorizada”, nesta época, ressaltou a existência de uma forma de loucura tida como divina e, inclusive, utilizavam a mesma palavra (*manikê*) para designar tanto o “divinatório” como o “delirante”. Era através do delírio que alguns privilegiados podiam ter acesso as verdades divinas. Isso não quer dizer que essas pessoas fossem consideradas normais ou iguais, mas que eram portadoras de uma desrazão (Silveira, 2005).

A doença mental era considerada um misto de causas naturais e sobrenaturais, motivadas por influência dos fenômenos celestes. Na idade grega até os tempos pré-socráticos, o pouco conhecimento sobre a natureza humana originavam interpretações sobrenaturais das alterações de comportamento (Moreira e colegas 2005).

O rompimento entre o místico e o racional ocorre na chamada antiguidade clássica, neste período, como diz Silveira (2005, p.593) “A loucura já não é mais porta-voz

² Brandão, A. (2018, janeiro 24). RTP PT. Disponível em: https://www.rtp.pt/noticias/saude/ha-48-mil-doentes-com-esquizofrenia-em-portugal_a1053989.

da verdade divina e em pouco tempo passará a ocupar o lugar de representante simbólico do mal”.

De acordo com Moreira e colegas (2005), Hipócrates (460-377a.c), questionou as origens divinas da doença mental e conferia a causas naturais. Enquanto Platão (429-347a.c) atribuía a doença as dimensões orgânica, ética e divina.

Na idade média predominou a ideia demoníaca da loucura, o tratamento das pessoas possuídas por espíritos malignos era da responsabilidade de ordem religiosa. A abordagem demoníaca da loucura acabou na caça às bruxas nos séculos XVI e XVII, sendo lançadas centenas de pessoas na fogueira (Moreira e colegas, 2005).

Foi a partir do século XVIII que a loucura se tornou objeto da ciência e do saber da medicina, foram criados hospitais para internamento desses ditos “loucos” com a finalidade de um adequado tratamento e a criação de um espaço que retirasse das ruas aqueles que ameaçavam a paz e a ordem social. Necessitando nesses espaços de confinamento, médicos especializados e profissionais dedicados ao tratamento e controle da doença (Silveira, 2005).

Segundo Torre e colegas (2001) o argumento de Pinel, a favor da institucionalização tem como base dois pontos fundamentais relacionados ao conceito de isolamento, o hospital como lugar de exame em que, isolar é o a priori do conhecer, por outro lado, o isolamento é terapêutico, pois a instituição passa a ser organizada de forma a afastar as influências ruins que causam e agravam a alienação, sendo a instituição o instrumento de cura.

O Iluminismo marcou um novo momento terapêutico partilhado pela psiquiatria. Torna-se um momento propício às mudanças e a reforma hospitalar, começa a surgir em vários países, questionamentos quanto ao modelo hospitalocêntrico, apontando para a necessidade de reformulação. A insanidade passa a ser vista como doença e consequentemente a visão do prisioneiro a doente. E no final do século XIX a visão orgânica da doença mental passa a se sobrepor e também a medicamentação de seus sintomas (Moreira e colegas, 2005).

De acordo com os mesmos autores, também no final do século XIX, as dificuldades no tratamento de algumas formas de doença mental como as neuroses e as histerias, exigiam outras respostas diferentes da psiquiatria com medicamentos. A descoberta

do inconsciente com Freud anunciava uma revolução na saúde mental. A psicanálise ganha espaço no campo da saúde mental em detrimento da psiquiatria.

O declínio de o modelo asilar, a psiquiatria institucional, movimento crítico ao sistema asilar, surge após a Segunda Guerra Mundial, com influência a filosofia Marxista e a Psicanálise, considerados os pilares deste movimento, defendem uma mudança radical na organização interna e a possibilidade de tratamento psicológico. Outros movimentos reforçam essas ideias da época como a psiquiatria comunitária resultando na diversidade de instituições, serviços e estratégias de intervenções. A reabilitação e reinserção dos doentes na comunidade e em família (Moreira e colegas, 2005).

Vêm de encontro ao movimento de reabilitação e reinserção das pessoas com alguma vivência em doença mental, as intervenções prestadas através das atividades e serviços da CSBJ, a qual oferece o programa de formação e capacitação profissional, como também outros programas do Gabinete Integrado de Serviços (GIS).

Especificamente na CSBJ, unidade de Braga, integra um Gabinete (GIS - Gabinete Integrado de Serviços), com o objetivo de disponibilizar um conjunto de Serviços Integrados de Reabilitação Psicossocial para a comunidade promovidos por uma equipa multidisciplinar, são oferecidos os serviços de apoio domiciliário, consultas da especialidade de psicologia e psiquiatria, formação e integração profissional, formação para profissionais de saúde e unidade sócio ocupacional (gis.org, 2018).

Alguns destes serviços oferecidos pela CSBJ são direcionados para ressocialização do utente a família e ao convívio social como, o apoio domiciliário, unidades sócio ocupacionais e o programa de formação e integração profissional, sendo este ultimo o estudo de caso de nossa pesquisa (gis.org, 2018).

Na atualidade, mesmo com todos os esforços no sentido de reduzir os internamentos e incentivar a reinserção das pessoas acometida com algum tipo transtorno mental no meio social, mostra ainda haver um longo caminho a percorrer. A história da pessoa com doença mental tem sido marcada pelo estigma e exclusão social por muitos séculos, e a idéia de que o doente mental é irreversível, incapaz, imprevisível e violento provoca o medo à discriminação e o afastamento (Ferreira e colegas, 2008).

O estigma diminui o indivíduo, rótula e anula as possibilidades das pessoas com diagnóstico psiquiátrico ao convívio social, segundo os autores Ferreira e colegas

(2008), a experiência de quem é discriminado ou ignorado pode ser devastador, o isolamento social, a diminuição da autoestima, o desemprego e as más condições em geral, podem agravar a doença e o sofrimento da pessoa. Desta forma, os desafios enfrentados por estas pessoas são ainda muito grandes e apresentam muito ainda a ser feito para a garantia da dignidade e bem-estar.

2.1 Formação e Capacitação Profissional

Ao longo deste capítulo iremos abordar os conceitos de formação e capacitação profissional, sua relevância como facilitador para a empregabilidade e inserção no mercado de trabalho, abordaremos igualmente a gestão dos processos de formação e, por fim, a gestão dos processos de formação e capacitação profissional no campo da saúde mental.

Através de publicação da Terminologia Política Europeia de Educação e Formação Profissional (CEDEFOP, 2014) apresenta uma definição, adaptada da *European Training Foundation* de 1997, considerando que a formação tem como objetivo dotar as pessoas de conhecimentos teóricos e práticos, capacidades e/ou competências exigidos por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho.

A CEDEFOP utiliza dos termos “Competência” e “Capacidade”, para definir a formação profissional, deixando-nos a ideia de que são necessárias características destes elementos como complementos para um conceito mais amplo. Ao definir “Competência”, como a “Capacidade” de mobilizar os resultados da aprendizagem de forma apropriada num contexto definido, ou como a capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as habilidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal, torna-se mais claro a relação entre eles (CEDEFOP, 2014).

Torna-se igualmente necessário fazer a distinção entre “Qualificação” e “Capacitação”, de acordo com o dicionário *online* Priberam da Língua Portuguesa, (2008-2013), o termo “Capacitação” deriva das palavras (capacitar + ação) é um substantivo feminino que entende-se por ato ou efeito de capacitar ou de se capacitar. E também pode ser entendido como verbo transitivo e pronominal de tornar ou tornar-se capaz ou, ainda, acreditar ou fazer acreditar, convencer, persuadir (Priberam, 2018).

Através do mesmo dicionário a palavra “Qualificação” que deriva do ato ou efeito de qualificar é um substantivo feminino. E também pode ser entendido como verbo transitivo de dar uma qualificação a; pode indicar a que qualidade ou classe pertence alguém ou alguma coisa; apreciar; avaliar; classificar; enobrecer; ilustrar (Priberam, 2018).

Assim podemos destacar algumas diferenças entre os dois conceitos que mais nos interessam nesta pesquisa, no sentido de “ação”, “prática”, “movimento” e também de desenvolvimento de comportamento e sentimento de capacidade, de acreditar ser capaz ou até mesmo de autonomia, que a palavra “Capacitação” apresenta diferente-mente da “Qualificação” que aborda a aquisição de conhecimento limitado, não se es-tendendo ao campo da ação ou comportamento. Desta forma, podemos dizer que a qua-lificação dá a base ao profissional para que ele se forme, esteja apto ao trabalho, en-quanto que a capacitação fomenta seu crescimento contínuo, focado em seu aprimora-mento e na evolução de suas habilidades e capacidades técnicas, emocionais e compor-tamentais.

Considerada como a combinação de fatores que permitem às pessoas preparar-se para aceder a um emprego, a “Empregabilidade” pode depender de alguns fatores como, das capacidades pessoais, nomeadamente da adequação dos seus conhecimentos e com-petências, da maneira como valoriza as competências no mercado de trabalho; do con-texto social e do enquadramento, dos incentivos e oportunidades oferecidos para atuali-zar e validar os conhecimentos e competências; assim como do contexto económico (CEDEFOP, 2014).

É fato que as instituições formadoras ao oferecer a oportunidade de formação e capacitação profissional deve se ater a cuidados e adequações ao processo de formação de maneira a minimizar os possíveis problemas que impeçam ou atrapalhem a aprendi-zagem e desenvolvimento dos formandos. São vários os desafios apontados por Braz e colegas (2016) na relação que se estabelece entre os órgãos de apoio a formação, com as entidades formadoras e empregadores, passando por métodos, adequação aos forman-dos, estrutura, recursos financeiros, empregabilidade entre outros.

Também Leimbach (2010) defende que, de fato, estimativas apontam para ape-nas 15 á 20 % dos investimentos em aprendizagem organizacional produzem resultados nas mudanças de desempenho no trabalho.

Neste sentido iremos detalhar as principais etapas para a concepção, planeamen-to, execução/acompanhamento e avaliação de uma formação, no intuito de garantir o ideal para o sucesso dos objetivos da formação, aprendizagem, desenvolvimento e apli-cabilidade prática.

2.1.1 Levantamento das Necessidades

O ponto de partida para toda ação de formação deve ser o levantamento de necessidades. É preciso perceber o motivo pelo qual se planeja realizar uma ação de formação, previamente à tentativa de resolver um problema de baixo desempenho, a queda de produtividade, uma questão de adaptação, a implantação de novos processos, procedimentos ou tecnologias, são necessários estudos prévios para conhecer suas causas, e assim estabelecer ações a atingir diretamente o ponto em questão, garantindo melhores resultados (Caetano e Vala, 2002).

De acordo com Santos (2008, p. 17), “o trabalho efetivo para classificar e quantificar a necessidade começa com a recolha de dados, identificando as causas dessa necessidade, seguindo-se a determinação dos efeitos indicados pela ação futura e certamente a quantificação dos custos envolvidos no processo formativo”. Considera, ainda, que os grandes objetivos da empresa, sejam de curto, médio ou longo prazo, podem determinar uma necessidade de formação dos colaboradores.

Mitchell (1998, referenciado por Caetano e Vala, 2002) define diagnóstico de necessidades como uma verificação sistemática e organizada dos problemas que uma determinada organização tem e podem ser resolvidos através da formação.

Estudos mostram a importância de se identificar as questões passíveis de serem resolvidas através de ações de formação e as que não são. Conforme Iqbal e Khan (2011) na fase de diagnóstico são necessárias avaliações e análises dos diferentes problemas institucionais, avaliar e analisar suas causas, auxiliando o gestor a identificar as causas que podem ser resolvidas com treinamento e as que serão necessários outros tipos de intervenções que não treinamentos. Desta forma, podem-se estabelecer tratamentos e ajustes mais adequados aos diferentes problemas organizacionais que anteriormente eram pensados apenas por via de formação.

A análise das necessidades consiste em um processo sistemático de recolha de dados que permite identificar as mudanças necessárias para a melhor produtividade, que podem ser conquistadas através de ações de formação. A operacionalização do processo de levantamento de necessidades efetuada através da recolha de dados sobre uma determinada situação atual, pela análise e ou diagnóstico das necessidades e elaboração de um plano de formação (Caetano e Vala, 2002).

Outro fator importante a ser considerado na identificação das necessidades é que se devem abranger três dimensões: o contexto organizacional interno e externo, o contexto operacional de processos e procedimentos e o individual de conhecimentos e competências, para avaliar as necessidades de formação e garantir a efetividade do planeamento das formações do início ao fim (Gomes e colegas, 2008).

Na análise a nível organizacional devem ser consideradas duas componentes: aspectos relacionados com decisões estratégicas como por exemplo expansão do negócio, novos produtos e serviços etc, e também componentes operacionais como a baixa produção, novos equipamentos como outras. Ao nível operacional importa analisar aspectos como as tarefas, requisitos a serem cumpridos, análise de funções entre outros. E, por último, ao nível individual, uma vez definidos os requisitos necessários ao exercício das funções é possível uma análise das competências de cada indivíduo na execução de suas tarefas (Gomes e colegas, 2008).

Um conjunto de métodos pode ser utilizado para o levantamento das necessidades conforme assinala Mitchell (1998, referenciado por Caetano e Vala, 2002, p. 344) são eles: “observação de campo, questionários; entrevistas, observações de grupos, consultas e indicadores diversos, análise de funções e sessões de *assessment* a diversas áreas”.

A seguir à identificação dos fatores que determinam a necessidade da formação, não menos importante, é a definição dos objetivos da formação. Segundo Gomes e colegas (2008, p. 404) “as necessidades devem traduzir-se num conjunto de objetivos claros sobre os conteúdos que os formandos deverão dominar no final da ação”.

Todo o conjunto de informações recolhidas e analisadas nesta primeira etapa de levantamento de necessidades deve servir de base e responder as condições a serem definidas no processo de planeamento da formação. Como destaca Caetano e Vala (2002) as práticas de formação devem ser congruentes com a realidade, a cultura e valores da organização; os objetivos de formação devem estar relacionados com a estratégia da empresa e devem ser suscetíveis de promover o desenvolvimento efetivo das competências dos colaboradores. Igualmente os percursos formativos devem ser coerentes com o perfil dos formandos; e as práticas pedagógicas devem estar de acordo com os princípios de aprendizagem e aplicabilidade prática na área de trabalho.

2.1.2 Planejamento da Formação

Após o levantamento das necessidades, o planejamento das formações merece especial atenção, Bilhim (2006) estabelece como plano de formação a expressão das opções realizadas, depois da análise prévia das necessidades de formação, tendo em conta o orçamento disponível, as prioridades dentro de um espaço de tempo a curto, médio e longo prazo.

A seguir do levantamento de necessidades Cekada (2011) estabelece alguns elementos chaves para um efetivo programa de formação, uma análise dos custos versus benefícios, a definição de objetivos claros, a elaboração do conteúdo e o método de formação, a identificação do modo interno ou externo de treinamento, a elaboração do material, estratégias para transferência de conhecimentos da classe para o local de trabalho, estabelecimento do programa efetivo de avaliação, e a implantação de recomendação ou retorno para a melhoria do processo formativo.

Desta forma, para início do planejamento formativo, Ferreira (2016) relaciona importantes questões a serem planejadas e geridas no processo formativo: O quê? Por quê? Quando? Quem? e Como?. Estas questões permitem ao responsável pela gestão do processo decidir sobre a escolha dos recursos, o tempo da formação, os alvos das atividades de formação, entre outros.

Na elaboração do plano de formação Bilhim (2006) defende que se deve definir parâmetros como os objetivos; estabelecer critérios de medida de controle; desenvolver os conteúdos da formação; identificar os suportes pedagógicos; identificar os formandos; estabelecer prazos e limites de custos. Destaca-se, ainda, a importância de identificar os recursos necessários às ações de formação, aqui salientam-se o investimento financeiro, custos com profissionais (formadores externos ou internos), estrutura física e equipamentos, dentre outros. Este levantamento permite que no final das formações, seja possível mensurar os investimentos disponibilizados e otimizar recursos para as próximas formações (Gomes e colegas, 2008).

Um bom plano permite que a gestão das formações aconteça tranquilamente sem muitos imprevistos e ajustes entre o planejado e o realizado. Por conseguinte, cabe aos profissionais envolvidos nos processos formativos estarem preparados para adaptar o programa de formação de acordo com a dinâmica gerada durante a ação (Gomes e colegas, 2008).

2.1.3 Execução, Gestão e Acompanhamento das Ações de Formação

A gestão das ações de formação, para que sejam atingidos os resultados pretendidos de acordo com o plano estipulado, é de fundamental importância. Fatores que contribuem para o sucesso das formações podem ser destacados: a adequação dos programas às necessidades, a qualidade do material, qualidade dos formadores, motivação e qualidade dos formandos (Gomes e colegas, 2008).

Conforme desenvolvido as etapas anteriores de levantamento das necessidades e plano de formação, a etapa de gestão e execução se torna uma tarefa relativamente mais leve. O trabalho será colocar em prática tudo aquilo que foi planejado. A importância da contabilização, dos sistemas de informação, registros e indicadores permite, de forma factual, administrar todo o processo formativo (Bilhim, 2006).

Na etapa de planejamento das formações, muito do que deve ser feito já se encontra predefinido, mas muitas vezes, no decorrer das atividades, imprevistos podem acontecer e será necessárias mudanças de estratégia, métodos e ferramentas para que se atinga os objetivos desejados. Desta forma, através das avaliações de cada etapa do processo, que se verificam as lacunas entre o que foi planejado e o que está sendo realizado. Assim ajusta-se atempadamente as discrepâncias para atingir os resultados esperados (Gomes e colegas, 2008).

2.1.4 Avaliação da Formação

Por mais elaborados que sejam os processos de avaliação, quase sempre não abrangem de forma clara um paralelo entre a relação custo e benefícios. Principalmente quando se trata de formações em longo prazo, é difícil distinguir resultados que provem das ações de formação e interferências que provem de outras causas. De todo modo, é imperiosa a realização dos diversos tipos de avaliações para o contínuo processo de correção, o reequacionamento das estratégias e a possibilidade de medir as competências adquiridas (Gomes e colegas, 2008).

Segundo Guerra (2000, p. 185), “avaliar é sempre comparar com um modelo – medir – e implica uma finalidade operativa que visa corrigir e melhorar. (...) A avaliação, qualquer que seja a diversidade de entendimento e de métodos de execução, tem

sido considerada como um conjunto de procedimentos para julgar os méritos de um programa e fornecer uma informação sobre os seus fins, as suas expectativas, os seus resultados previstos e imprevistos, os seus impactes e os seus custos”.

Diante do disposto, uma das abordagens mais referenciadas na literatura sobre avaliação da formação consiste na abordagem de Kirkpatrick (1996) são apresentados os caminhos para avaliação das ações de formação:

- Avaliação da reação: através da opinião dos participantes, pretende-se obter informações sobre as infraestruturas, formadores, metodologia utilizada e conteúdo. A empresa deve aplicar questionários logo após todas as ações de formação para verificar os recursos e possíveis melhorias para as próximas ações.
- Avaliação da aprendizagem: avaliação dos resultados da aprendizagem, abrangendo conhecimentos, competências e atitudes. A utilização de testes de conhecimentos específicos antes e depois das formações técnicas em sala de aula possibilita mensurar o grau de mudança de atitudes, desenvolvimento dos conhecimentos e competências após as formações.
- Avaliação do comportamento: avaliação da transferência das competências adquiridas durante a formação para o posto de trabalho e seu impacto no desempenho. Esta avaliação é feita através dos participantes, superiores, subordinados, colegas de trabalho, clientes e outros que tenham acesso a observação do trabalho desenvolvido pelo profissional e que possam dar *feedback* sobre seu desenvolvimento e desempenho de suas funções, possibilitando verificar as mudanças nos comportamentos dos formandos.
- Avaliação dos resultados: permite analisar todo investimento aplicado nas ações de F&D e os resultados obtidos. Proceder a uma comparação entre o levantamento dos recursos necessários à formação (etapa do levantamento das necessidades) e o que efetivamente foi investido, possibilitando otimizar os recursos para as próximas ações e garantir a eficiência na gestão dos mesmos (Kirkpatrick, 1996).

Para Holton (1996), a proposta de Kirkpatrick apresenta limitações e neste sentido o autor procurou desenvolver um modelo de avaliação da formação *Learning Transfer System Inventory*, tem como objetivo medir diferentes dimensões, suscetíveis de influenciar a transferência das aprendizagens, que fosse capaz de ter em linha de conta o contexto real de trabalho e que contemplasse diversos aspetos capazes de estudar a transferência das aprendizagens.

Segundo o modelo de Holton (1996) a transferência das aprendizagens, em contexto de formação, para o local de trabalho, está diretamente associada a quatro categorias de fatores: esses fatores constituem as características dos formandos (aptidões e/ou

habilidades e fatores de personalidade), o design da formação (incorporação de princípios de aprendizagem, a sequência e o conteúdo da formação), a motivação/prontidão para aprender, bem como a motivação para transferir e as características do contexto de trabalho (supervisão, apoio dos pares, clima, constrangimentos e oportunidades para aplicar no desempenho das funções as aprendizagens efetuadas).

As organizações que pretendam melhorar o retorno do seu investimento em formação deverão procurar entender os fatores que possivelmente afetam à transferência das aprendizagens para o contexto real de trabalho (Holton e colegas, 2000).

Sem que entremos em pormenores de modelos mais complexos, encontramos na literatura várias formas de avaliar um sistema de formação, uma das abordagens mais referenciadas constitui a abordagem de Kirkpatrick (1996), apesar de ter sido alvo de algumas críticas. Esta abordagem possibilita a estruturação da informação no que toca à avaliação da formação, que auxilia no sentido de clarificar e organizar os dados que se pretendem recolher. Contribui para considerar um conjunto de fatores importantes suscetíveis de influenciar a avaliação da formação e por este motivo iremos tomar como referência o modelo proposto pelo autor, mesmo que se apresente a nosso dispor outros modelos mais complexos, de forma a simplificar nossa análise e entendimento para a presente pesquisa.

2.2 Formação e Capacitação Profissional no Campo da Saúde Mental

A formação e capacitação profissional no campo da saúde mental ou deficiência e incapacidades das pessoas para o trabalho em Portugal, segue as diretrizes estabelecidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que dinamizou o projeto “Organização da Formação e Certificação Profissional das Pessoas com Deficiência e incapacidade”, em parceria com a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), e as associações representativas das entidades de reabilitação (IEFP, 2016).

Procedeu-se então à elaboração e adaptação de um conjunto de instrumentos e procedimentos técnico/pedagógicos que visam à promoção da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência e incapacidade e que se apresenta através do Guia Organizativo para a Formação Profissional das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, neste guia define os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação

das aprendizagens e certificação. Neste documento com data de março de 2016, consta a revisão da primeira versão do Guia, divulgada em maio de 2010 (IEFP, 2016).

Em consonância com o Guia Organizativo que orienta sobre como se deve proceder o percurso formativo, através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE, 2017), as empresas e instituições apresentam candidaturas para a qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade, que disponibiliza recursos para financiamento dos percursos formativos. Este programa tem como objetivo promover ações que possibilitem a aquisição e desenvolvimento de competências profissionais, e dotar as pessoas com deficiência e incapacidade, de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhe permita exercer uma atividade profissional, tendo em vista potencializar a empregabilidade, orientando para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho.

O POISE designado por autoridade de gestão para o período de programação estabelecido entre 2014 a 2020, baseia-se nos termos previstos no artigo 9º do regulamento específico do domínio da inclusão social e emprego, publicado em anexo à portaria do nº 97-A/2015 de 30 de março, alteradas pelas portarias nº 181-C/2015 de 19 de junho e nº 265/2016 de 13 de outubro, as candidaturas são apresentadas por candidaturas ou por convite, sendo os avisos publicados no portal do Portugal 2020 como também na página da autoridade de gestão (POISE, 2017).

O aviso de concurso foi elaborado nos termos previstos no nº 6 do artigo 16º do Decreto Lei nº 159/2014 de 27 de outubro, alterado pelo Decreto Lei nº 215/2015 de 16 de outubro que estabelece as regras gerais de aplicação dos programas operacionais e dos programas de desenvolvimento rural financiados pelos fundos europeus estruturais e de investimentos (POISE, 2017).

Conforme informações extraídas do POISE (2017) os valores financeiros disponíveis para este programa é de 80.000.000,00 euros (oitenta milhões de euros) para uma meta de 14.545 participantes com deficiências ou incapacidade em ações de reabilitação profissional. A comparticipação pública da despesa elegível é dividida pelo Fundo Social Europeu (85%) e pela contribuição pública nacional (15%).

O custo total de despesas com as ações de formação são oferecidos de acordo com as metas estipuladas através do projeto apresentado e aprovado pelo POISE (2017), e conforme estes indicadores, estabelecidos previamente, são calculados os montantes

repassados às instituições de formação. Também são dadas as orientações detalhadas e disponibilizadas pelo POISE que devem ser seguidas para aquisição dos recursos financeiros das instituições formadoras, também devem ser seguidas, criteriosamente, as diretrizes do Guia Organizativo para Formação Profissional das Pessoas com Deficiência e Incapacidade.

3.1 Objeto, Objetivos e Relevância da Pesquisa

Apresentamos, como objeto de estudo, um programa de formação e capacitação profissional de formandos diagnosticados com algum tipo de doença ou transtorno mental para o mercado de trabalho. A partir deste objeto, foi possível definir o problema ou a questão que leva o investigador a indagar a respeito do assunto.

Gil (1999) afirma que toda pesquisa tem início com um problema, como algo que provoca desequilíbrio, mal-estar, sofrimento ou constrangimento as pessoas. Contudo na percepção científica, podemos entender o problema como qualquer questão não solvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento.

Sendo assim, a questão que parte do objeto de estudo é relativa à viabilidade da formação e capacitação de formandos com algum tipo de doença ou transtorno mental para o mercado de trabalho, pretendemos indagar sobre as especificidades da formação e capacitação de formandos com algum tipo de doença ou transtorno mental para o mercado de trabalho.

A partir desta questão, se desdobram dois objetivos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa:

1 – Perceber como é feita a gestão do programa de formação e capacitação de utentes em uma instituição de saúde mental;

2 – Identificar os resultados obtidos pelo programa.

Como tentativa de resposta aos dois objetivos especificados acima, após análise e conclusão da investigação, pretende-se verificar a viabilidade do programa pela percepção da gestão e condução do programa; pela percepção do formador, do formando, verificar a viabilidade de aprendizagem, desenvolvimento e capacitação profissional; também pela percepção do empregador, verificar a viabilidade em empregar formandos capacitados pelo programa.

Para ser uma pesquisa relevante em termos científicos é necessário que conduza a novos conhecimentos. O levantamento bibliográfico sobre as questões feitas pelo pesquisador pretende verificar o que ainda não foi pesquisado, o que não foi explorado suficientemente e o que ainda tem contradições e, assim, levantar questões sobre um novo

prisma a respeito do problema. A relevância prática do problema está nos benefícios que podem decorrer da sua solução (Gil, 1999).

Consideramos dois principais pontos de relevo neste estudo: social e financeiro. A nível social este trabalho debruça-se sobre demandas de pessoas que estão sempre, se observarmos ao longo da história, à margem dos interesses da sociedade. As questões de saúde da população, trabalhadas por instituições que não visam lucro e buscam ter foco nos cuidados, preferencialmente, dos mais carenciados, por si só diz muito sobre a relevância do público envolvido na investigação. Torna-se ainda mais relevante, quando se trata da saúde mental, que a cada dia tem demanda alargada em quantidade e em novos tipos de transtornos, sendo desafiadora a tentativa de encontrar meios que tornem a vida destas pessoas, mais digna, autónoma e independente.

A nível financeiro é relevante por lidar com quantias significativas investidas na formação e capacitação de pessoas com algum tipo de deficiência e incapacidade, bem como pela possibilidade de gerar independência financeira para estas pessoas e, a partir do momento que se mantem saudáveis e no mercado de trabalho, necessitam de menos recursos de saúde por parte do estado.

3.2 Opções Metodológicas

Tendo em consideração que todo o trabalho científico deve estar fundamentado em métodos científicos para que os seus objetivos sejam alcançados e os resultados sejam reconhecidos, a descrição da metodologia atua como diretriz essencial para assegurar o bom desenvolvimento da investigação. Desta forma, iremos descrever as opções metodológicas envolvidas neste estudo, especificar aquelas que mais se adequam à presente investigação, bem como esclarecer sobre as técnicas de recolha de dados utilizados, descrever as suas condições de realização e o seu desenvolvimento.

A definição de método científico para Gil (1999, p.26) é “O conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”. Assim, com o intuito de reconhecer os procedimentos metodológicos aplicáveis à presente investigação, iremos relacionar em cada etapa, as opções disponíveis ao tipo de pesquisa e o motivo pelo qual optamos por um ou outro caminho a seguir.

O presente estudo tem como objeto de estudo o programa de formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho. Considerando as suas particularidades, pare-

ceu-nos pertinente, ponderar a melhor forma de conduzir um estudo, visto que não se encontram na literatura, suficientemente aprofundado, pesquisas nesta área. Desta forma um enfoque no método indutivo, partindo de uma investigação através de um projeto específico, se enquadra mais adequadamente a observação de fenômenos particulares de uma determinada realidade. Este enfoque, não visa generalizar de maneira inseparável os resultados para a população geral, bem como, não pretende adquirir concretamente amostras expressivas, podendo seus estudos, ser replicados ou não. Tal como é referido por Lakatos e Marconi (2003), neste método as constatações partem dos fenômenos particulares para o mais abrangente na formulação de uma determinada conclusão.

Como descreve Gil (1999) a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver uma visão geral sobre determinado fato. Este tipo de pesquisa é aplicado principalmente, quando o assunto é pouco explorado, tornando-se difícil, sobre ele, formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. Mais frequentemente este tipo de pesquisa utiliza-se de ferramentas como levantamento bibliográfico e documental, entrevistas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem e métodos quantitativos de recolha de dados são muito pouco utilizados nestes tipos de pesquisas.

Pela pouca disponibilidade de informações acerca do contributo para o desenvolvimento de programas de formação e capacitação no campo da saúde mental, recorreremos a um tipo de pesquisa que nos permitisse familiarizar com um assunto ainda pouco conhecido e pouco explorado. Por tais factos, achamos que este estudo se caracteriza como um tipo de pesquisa exploratória.

A pesquisa descritiva tem como objetivo a descrição das características de um fenómeno, população ou o estabelecimento de relações entre variáveis, de maneira detalhada. De acordo com o exposto, o nosso estudo é exploratório e descritivo, pois ao utilizar informações recolhidas através de uma pesquisa exploratória, iremos também descrever como estes fenômenos acontecem (Gil, 1999).

Já a pesquisa explicativa tem como finalidade reconhecer fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de fenômenos. Explica a razão e o porquê das coisas, e aprofunda o conhecimento sobre a realidade. A pesquisa explicativa não é tão comum como a exploratória e a descritiva, refere o mesmo autor. Assim, é um tipo de pesquisa também importante, porém, no presente estudo não será uma via pela qual iremos adentrar. Opção que se justifica, pelo fato de não estarmos num patamar investi-

gativo tão elevado de informações e dados concretos que possibilite este tipo de pesquisa.

Não menos importantes são as opções pelos métodos de investigação quantitativo, qualitativo ou misto. Fortin e colegas (2009) definem estes dois diferentes métodos de pesquisa, que posteriormente se conjugam em um terceiro tipo como, investigação quantitativa que ligada ao paradigma positivista, concebe a realidade como única e possível mensurar através de estatísticas, segundo o qual os fatos objetivos existem, independentemente do investigador; e quanto à investigação qualitativa depende do paradigma naturalista, segundo o qual a realidade é múltipla e consiste na interação com os indivíduos no meio e de que resulta um conhecimento relativo e contextual.

Nossa escolha de paradigma metodológico é qualitativa, para investigar a viabilidade do programa de formação e capacitação profissional de pessoas diagnosticadas com algum tipo de doença ou transtorno mental.

Ainda que, como por exemplo, saber quantas pessoas formadas são integradas no mercado de trabalho, se o investimento financeiro é viável através do retorno dos resultados, etc. sejam dados importantes, o interesse do investigador é de perceber a viabilidade de desenvolvimento e aprendizagem de um grupo específico de formandos para a possibilidade de se integrarem no mercado de trabalho e de conquistarem uma vida independente e digna através de um programa de formação e capacitação. Dai a opção pela abordagem qualitativa.

Incluem-se para análise desta pesquisa, documentos descritivos sobre algumas etapas do processo de gestão do programa de formação e capacitação profissional, de forma a clarificar os procedimentos utilizados para execução das formações e práticas profissionais. “A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias” (Lakatos e Marconi, 2003, p.174).

A escolha pelas entrevistas como ferramenta para recolha de dados baseia-se na necessidade de perceber o que acontece em todo o programa de formação e capacitação profissional, visto que não há registros documentais de todo o processo com o nível de detalhamento necessário. Fortin e colegas (2009) defendem que entre outras vantagens, as entrevistas possibilitam a obtenção de informações sobre temas complexos e carrega-

dos de emoções, com um nível de detalhe que não seria possível através de questionários.

Pensamos ser mais apropriado efetuarem-se entrevistas semiestruturadas, através de um direcionamento não excessivamente rígido, possibilitando novas questões ou maior detalhe da mesma e com considerável liberdade para os entrevistados demonstrarem o seu ponto de vista sobre o assunto. Efetivamente, a entrevista estruturada pressupõe que se utilize um questionário em que a mesma pergunta tem de ser obrigatoriamente colocada da mesma forma a todos os entrevistados, e a entrevista não estruturada é totalmente aberta, algo que não condiz com os objetivos da pesquisa (Baranano, 2008).

O formulário “Termo de Consentimento Livre e Informado” (Apêndice 1), e os “Guiões para Entrevistas” (Apêndice 2) elaborados para orientar as entrevistas realizadas, encontram-se no apêndice deste trabalho, e foram entregues iguais cópias, juntamente com a proposta de pesquisa a ser realizado na instituição CSBJ, como também a carta de aceitação para orientação da Orientadora deste trabalho, para prévia avaliação do conselho de ética da instituição e consentimento para início da pesquisa. A autorização foi concedida em 23 de janeiro de 2018, e também se encontra incluído neste trabalho em Anexo 1 – Parecer da Comissão de Ética.

No primeiro contato com a gestora do programa de formação e capacitação, ocorrido em 25 de janeiro de 2018, foi colocada à disposição do investigador algumas informações gerais sobre a gestão do programa, proporcionada uma visita aos locais de formações teóricas e práticas, assim como formulários, guia de orientação para a formação de pessoas com deficiência e incapacidades e regulamentos a serem seguidos de acordo com as leis que regem a formação para este campo de atuação.

Como proposta para investigação, estava previsto realizar entrevistas semiestruturadas com o gestor do programa de formação e capacitação; com os formadores; entrevista com os formandos (Utentes); e por fim com os empregadores. Após o primeiro encontro com a gestora do programa, percebemos ser indispensável uma entrevista com a psicóloga responsável pelas avaliações dos candidatos das formações e acompanhamento psicológico durante o programa, por constituir uma etapa fundamental no processo de gestão e apoio aos formandos. Assim foi elaborado um guião para entrevista com a psicóloga responsável com domínio dos detalhes sobre esta fase do processo.

Foram utilizadas para este trabalho duas fontes principais de informação, documentos descritivos sobre a gestão do processo formativo e as entrevistas. Estes meios de recolha de dados permitem perceber como é feita a gestão do programa de formação e capacitação de utentes, descrevendo todas as etapas de acordo como está organizada à revisão da literatura; e identificar os resultados obtidos pelo programa em causa.

A análise dos resultados obtidos quer por via documental, quer pelas entrevistas está estruturada e organizada de acordo com os objetivos desta investigação.

4.1 Resultados do Programa de Formação e Capacitação Profissional

Para este estudo utilizamos o programa de formação e capacitação da CSBJ, “Projeto Percursos”, como um estudo de caso. Barañano (2008, p. 102) define que “o estudo de caso é um método de investigação utilizado no âmbito das ciências sociais que pressupõe uma apresentação rigorosa de dados empíricos, baseada numa combinação de evidências”.

Como resposta aos dois objetivos de investigação, a análise de conteúdos baseia-se nas informações obtidas através de documentos, guias e sites que descrevem a gestão e condução do programa de formação da CSBJ, e informações retiradas do relato dos entrevistados, que complementam as etapas do processo formativo como também responde aos resultados do programa.

Em grande parte das investigações qualitativas a análise de conteúdo é utilizada com frequência para o tratamento de dados coletados. Sucintamente Oliveira e colegas (2003, p.5) definem a análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de exploração de documentos, que procura identificar os principais conceitos ou os principais temas abordados em um determinado texto”.

De forma a organizar a apresentação e análise dos resultados, conduzida por objetivos, primeiramente, iremos identificar os aspetos relativos à gestão e de como é feita a condução do programa “Percursos”, no que confere ao levantamento das necessidades, planeamento da formação, execução/acompanhamento e avaliação das formações. Na sequência, iremos identificar os aspetos relacionados aos resultados do programa através da perceção da gestão; dos formadores; dos formandos e também da perceção do empregador.

E na sequência as considerações finais, limitações encontradas relativamente à pesquisa e sugestões para futuras investigações.

4.1.1 Descrição do Programa e Caracterização da Amostra

As descrições do processo de gestão do projeto “Percurso” da CSBJ teve como base os documentos e as entrevistas realizadas, com seguimento à lógica das etapas do processo formativo. Sendo que esta descrição correspondente ao objetivo 1º, proposto em nossa pesquisa investigativa.

O programa de formação e capacitação profissional, intitulado “Projeto Percursos” é oferecido pela instituição CSBJ, através do GIS, que entre os serviços oferecidos, tem o relativo ao da Formação e Integração Profissional, que visa à obtenção de uma certificação profissional, através de componentes de ordem teórica, prática simulada e em contexto real de trabalho que correspondem às áreas de Hotelaria e Restauração; Produção Agrícola e Floricultura / Jardinagem (GIS, 2018).

A primeira turma de formação e capacitação foi ofertada em 2003, com outros nomes e através de outros órgãos de gestão e financiamento do governo. A gestão e financiamento do programa, no período de 2003 a 2006, foram feitos através do IFP, no período correspondido entre 2007 a 2014 pela POPH e atualmente o período correspondido entre 2015 a 2020 pela POISE, tendo a CSBJ 100% dos custos financeiros cobertos para o “Projeto Percursos”.

O “Projeto Percursos” com aprovação pelo POISE, corresponde ao período entre os anos de 2015 a 2020, destina-se a pessoas adultas com doenças mentais clinicamente estáveis e com idade compreendida entre os 18 e os 45 anos. Apresenta como objetivos: definir um percurso vocacional e profissional, promover a escolha informada do seu percurso profissional, adquirir e atualizar conhecimentos e competências profissionais, adquirir e atualizar competências sociais e, finalmente, adquirir e atualizar competências funcionais que possibilitem a empregabilidade (GIS, 2018).

Pelo corrente projeto, até o momento, foram oferecidos: três cursos de cozinha, três cursos de operador agrícola, dois de operador de informática, e dois de competências de cozinha e pastelaria. Com aproximadamente 64 formandos iniciantes nos cursos e 34 formandos certificados até o momento. Atualmente estão a decorrer os cursos de formação e capacitação profissional para Operador (a) Agrícola Horticultura/Fruticultura (2.900 Horas, Formação Inicial · Início Janeiro/2017); Cozinha (2.900

Horas Formação Inicial · Início Fevereiro/2017); e Competências Cozinha e Pastelaria (400 Horas Formação Contínua · Início Setembro/2017) (GIS, 2018).

O percurso formativo corresponde ao de letra C do Guia Formativo, que orienta as ações de formação direcionadas a pessoas com deficiência ou incapacidades, com percursos individualizados baseados em referenciais de formação não integrados no Catálogo Nacional de Qualificação, com uma duração mínima de 1 200 horas e máxima de 2 900 horas, propostos pelas entidades de reabilitação profissional. Os percursos de Tipologia C não permitem a obtenção da dupla certificação (IEFP, 2016).

Sendo projeto “Percursos” um do conjunto de intervenções oferecidas pelo GIS, gabinete que integra a CSBJ constitui um misto de colaboradores internos e externos à instituição. Da equipa que atua diretamente no projeto temos: A gestão (Gestora e uma assistente); o departamento de psicologia (psicóloga e assistente de psicologia); o departamento de serviços sociais (Uma assistente social). Os formadores são contratados conforme os cursos em andamento, sendo realizados contratos com tempo determinado de acordo com as horas de cada módulo. Sendo composto basicamente de 4 formadores para o curso de cozinha industrial e 4 formadores para hortifruticultura, como também o formador de línguas e busca ativa de emprego e outros módulos que compõe o curso como um todo.

A seleção da amostra para entrevista foi realizada pela gestora do programa que contactou os formadores, estabelecendo como critérios: tempo de formação na instituição; disponibilidade para entrevista; formadores teóricos e práticos; assim como, a responsável pela cooperativa, que também realiza contratações de formandos para o programa. Os formandos entrevistados foram selecionados para entrevistas pela psicóloga. As entrevistas foram realizadas conforme tabela a seguir.

Tabela 2 – Relação de Entrevistados do Programa “Percursos”

ID	Participantes	Data Ent.	Duração	Informações Gerais
G	Gestor	01/02/2018	49:44mn15:25mn	Femin., 14 anos de trabalho na inst.
P	Psicólogo	23/02/2018	32:05mn	Femin., 15 anos de trabalho na inst.
E	Empregador	15/02/2018	37:55mn	Femin., 1 ano e meio na cooperativa.
F1	Formador	07/02/2018	31:29mn	Femin., Língua Francesa, 7 anos na inst.
F2	Formador	07/02/2018	26:49mn	Masc. Chefe de cozinha 9 anos na inst.

F3	Formador	08/02/2018	22:29mn	Masc. Chefe de cozinha 10 anos na inst.
F4	Formador	14/02/2018	34:17mn	Femin., Hortifruticultura, 8 anos na inst.
FO1	Formando	09/02/2018	13:17mn	Femin., Finalista formação pastelaria, apresenta entre 40 e 50 anos de idade.
FO2	Formando	09/02/2018	13:45mn	Femin., Final curso de cozinha, apresenta entre 30 e 40 anos de idade.
FO3	Formando	21/02/2018	18:38mn	Femin., Finalizou curso de cozinha, apresenta entre 30 e 40 anos de idade.

Fonte: Elaboração própria

O primeiro contato após a aprovação da pesquisa pelo conselho de ética da instituição foi com a gestora do programa, onde o investigador teve acesso a todos os documentos e formulários, visita às áreas de formação e agendamento da primeira entrevista com a própria gestora, como também, foram combinadas as datas possíveis para as entrevistas com os formadores. À medida que a gestora tinha confirmada a data da entrevista com os formadores e também com a representante da cooperativa, através de e-mail, confirmava o dia e horário para entrevista com o investigador, em salas reservadas previamente nas instalações da própria instituição.

Em paralelo as entrevistas com os formadores, a psicóloga também contactava alguns formandos que se mostravam disponíveis e interessados em participar da entrevista e logo que fosse confirmado o dia e horário para entrevista, era informado ao investigador.

As entrevistas ocorreram tranquilamente, sem imprevistos, destacamos o empenho tanto da gestora, como também, da psicóloga na agilidade e colaboração em todas as etapas da pesquisa, com destaque para o agendamento e participação dos entrevistados. Ao início de cada entrevista, foi realizada a apresentação do investigador ao entrevistado, com explicação geral do que se tratava a pesquisa, e entregue para assinatura o termo de consentimento livre e informado e autorização para gravação. Durante as entrevistas, foram colocadas todas as questões previstas nos guiões, e nos casos que mereciam maior detalhamento, o investigador teve com inteira liberdade em colocar novas questões, relativamente às entrevistas dos formandos, quando não foram entendidas as questões da primeira vez que foram colocadas, eram repetidas e/ou formuladas novamente de maneira a clarear o entendimento.

Quando finalizada todas as entrevistas, foram realizadas as audições das entrevistas gravadas, quantas vezes foram necessárias para transcrever as informações relevantes como respostas aos objetivos da investigação. Para cada uma das questões comuns a todos os entrevistados foram criadas tabelas relacionando todas as respostas sobre o assunto, e como respostas a assuntos relativos a cada entrevistado, foram extraídas e transcritas separadamente no decorrer da análise dos resultados.

Levantamento de Necessidades

Fonte documental: Para a etapa de levantamento de necessidades relacionada ao programa “Percurso”, não foram encontradas informações ou registros documentais que contribua com a descrição de sua realização.

Fonte Entrevistas: Considerando o propósito geral do “Programa Percurso”, conforme relato da pessoa responsável pela gestão geral e pedagógica, ao ser questionado o motivo ao qual o programa foi criado, obtivemos a seguinte resposta:

De alguma forma é criar uma resposta para integração profissional para as pessoas que, de alguma forma, tenham tido uma experiência de vida em doença mental. (G, 2:29 – 2:38mn)

E ao ser questionado sobre o que motiva a sequência do programa até os dias atuais, confirmamos que:

O objetivo mantém-se de alguma forma e, é procurar uma alternativa pós-doença, pós-internamento, portanto uma alternativa na reintegração social e profissional, naturalmente, portanto o objetivo mantém-se ao longo, paralelamente ao objetivo da formação, a casa mantendo sempre esta preocupação em reintegrar socialmente no contexto da comunidade foram criados outros projetos associados, não específicos à formação, mas de alguma forma, o caminho fica entre o internamento e a reintegração profissional, foi fazendo com que se identificassem outras necessidades ao nível de intervenção da casa de saúde das irmãs hospitaleiras para reintegração das pessoas na comunidade. (G, 3:05 – 3:54mn)

Ao relacionarmos o objetivo do programa com a Visão, Missão e Valores da CSBJ, no atendimento de pessoas identificadas com algum tipo de doença mental, preferencialmente os mais carenciados, e o momento histórico do movimento de desinstitucionalização dos utentes para uma reintegração social, percebemos uma sintonia entre

os objetivos e a atuação dos serviços oferecidos pela instituição, incluindo o programa de formação e capacitação profissional.

Em relação à demanda de candidatos para as ações de formação tanto por parte da gestora do programa, quanto também, por parte da psicóloga, dizem haver candidatos suficientes para o programa de formação.

Há procura, às vezes não há, quando dizemos que às vezes não há, não é nem tanto das pessoas que se inscrevam, mas que depois haja um grupo suficiente para iniciar a formação. Inscrições vão havendo. (G, 22:20 – 22:35mn)

Em termos de formação profissional a procura não é grande (...) em termos da população geral, não é uma quantidade muito grande, ainda bem, são pessoas que estando nesta situação (situação de doença crônica), tem que estar em um momento já de recuperação, em que os sintomas estejam controlados, estejam motivadas e em um processo para integrar, ou seja, muitas vezes temos quase o número exato para iniciar a formação (...), iniciamos dois, três ou quatro grupos por ano, cada grupo tem de 8 a 12 formandos. (P, 30:14 - 31:48mn)

Através da entrevista realizada à gestora do programa, relativamente às bases utilizadas para o levantamento das necessidades, podemos dizer que as formações são pensadas para o nível de escolaridade até o 9º ano, para abranger o maior número de pessoas, e as áreas de formação são pensadas de acordo com o interesse das pessoas e a procura do mercado, como também, a estrutura que a instituição apresenta para as formações teóricas e práticas. Quando foi questionado como foram determinadas as áreas dos cursos ofertados, as respostas foram:

O levantamento de necessidades é feito baseado na realidade. (G, 24:50 – 24:52 mn)

Temos que abarcar todo um público (...), chegamos a ter o curso de pastelaria, antes mesmo que o de cozinha, mas o curso de pastelaria foi sofrendo alteração por volta do ano de 2006, quando quase tudo começou a vir pré congelado, prontos, todos os cafés tinham tudo, portanto os níveis de empregabilidade descenderam drasticamente. Naturalmente a área de cozinha sofreu uma evolução positiva, a nível dos estabelecimentos que foram abrindo, aumentando a possibilidade de empregabilidade, e a nível de imagem social ligada a cozinha começou a ter (...), socialmente tinham um parecer positivo, muitos programas de televisão, muitos chefes de cozinha *Gourmet* e, portanto, atraíam tanto homens quanto mulheres (...). (G, 27:48 - 29:03mn)

Mesmo que a instituição pudesse oferecer outros cursos por dispor de estrutura para tal, as áreas de formação são definidas conforme o interesse dos participantes e a demanda do mercado.

A casa sempre teve quinta, contudo, durante muitos anos não se teve cursos ligados à terra, as pessoas não queriam trabalhar com nenhuma área ligada a terra (...), primeiro tem a ver com as expectativas das pessoas e outro fator é a empregabilidade, as pessoas podem até querer alguma coisa, mas depois não há empregos nesta área, depois não há como fazer estágios nesta área, não há unidades produtivas nesta área (...), e por último se a entidade tem condições de oferecer formações válidas nesta área. (G, 31:34 - 32:49mn)

A agricultura foi como a cozinha nos últimos anos, agora a agricultura está aí, as plantações agrícolas, as pessoas deixam seus empregos para montar um projeto agrícola (...), deu-se outra valorização as hortas urbanas, as casas as juntas, toda gente quer ter sua hortinha, o biológico o cultivar, tudo isso teve uma evolução, pronto e fez refletir em toda a sociedade (...), e em relação à economia, agora temos onde recolocar as pessoas, temos viveiros, temos plantações agrícolas. (G, 33:04 - 33:44 mn)

É sempre neste trio, a expectativa das pessoas, a empregabilidade e a casa. (G, 32:51-32:58mn)

Através dos relatos apresentados, percebemos a interação dos interesses dos formandos, das condições do mercado de trabalho e das condições institucionais ao determinar a área de formação profissional oferecida para formação e capacitação profissional. Também está aqui presente a evolução e adaptação destas demandas de acordo com cada período, algumas áreas de formação antes não eram consideradas interessantes e passam a ser, depois é a oferta de trabalho que determina os aspectos sobre a empregabilidade.

É possível percebermos a relevância dos aspectos econômicos relativos ao mercado de trabalho e empregabilidade, as condições da instituição, seus objetivos, valores e cultura, como também as condições relativas ao indivíduo, interesses e condições são tidas em consideração aqui. São as três principais vertentes de relevância para o levantamento das necessidades.

Planeamento da Formação

Fonte documental: A descrição de toda a etapa de planeamento da formação apresenta como fonte, documentação fornecida pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2016), considerada pertinente para o programa em análise.

Na planificação das ações e na preparação do plano de formação, as entidades devem observar os referenciais disponíveis no CNQ, e estudar a aplicabilidade. Os referenciais de formação, construídos de forma modular, com durações variáveis, facilita aos destinatários desta tipologia de operação a aquisição progressiva de qualificações reconhecidas. O conteúdo das formações técnicas profissionais é o mesmo aplicado para qualquer formação dita normal, o que é diferenciada é a metodologia, muitas vezes mais repetitiva, com ênfase na prática e com acompanhamento individualizado.

As ações de formação teóricas e práticas seguem o catálogo de referenciais do CNQ com algumas adaptações conforme necessidade do projeto em curso. Para cada ação de formação existe um Plano de Trabalho, conforme exemplo presente no Anexo2. As formações práticas são realizadas em contexto de trabalho e ao longo do percurso formativo, em momentos que permitam a aquisição e a consolidação de competências adquiridas, consideradas as mais adequadas, também, para a motivação dos formandos.

Em relação à metodologia, como exige o programa com gestão do POISE as entidades de reabilitação profissional devem constituir e manter devidamente atualizados os processos técnico-pedagógicos relativos a cada uma das ações de formação desenvolvidas no âmbito desta tipologia de intervenção. Os métodos são, assim, selecionados pelos formadores, juntamente com a coordenadora pedagógica, para criar as condições necessárias ao desenvolvimento de um processo formativo adaptado ao ritmo individual de aprendizagem e a um acompanhamento personalizado do formando e, por outro, a preparar cidadãos aptos a intervirem social e profissionalmente e a participarem ativamente nas organizações e nas comunidades em que se inserem.

Tendo em vista a aquisição destas competências, o formador ao selecionar os métodos a aplicar em cada sessão de formação, deve ter sempre presente a realidade do grupo com que trabalha, sem prejuízo de, em cada momento e ao longo do processo formativo fazer os necessários ajustamentos, no sentido de encontrar as melhores respostas, face à realidade cognitiva, sociológica e afetiva do grupo de formandos.

A constituição dos grupos para as ações de formação integra formandos que reúnam as condições de acesso em relação à idade e habilitações escolares definidas para cada percurso formativo, e em relação ao histórico de vivência em doença mental, mas que apresentem um quadro de estabilidade que permita a aprendizagem e a capacidade para se integrar num grupo de formandos num mínimo de 6 e um máximo de 12 pessoas. As atividades de formação organizam-se de segunda a sexta-feira, no período laboral, 7 horas por dia, com durações variáveis de acordo com o percurso formativo: longa duração 2900h e 400h para os de curta duração.

Os formadores são selecionados e contratados para as ações de formação em curso, sendo técnicos titulares do certificado de competências pedagógicas, que detenham uma qualificação de nível igual ou superior ao nível de qualificação em que se enquadra a ação de formação e com experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 anos. Os formadores asseguram o desenvolvimento das componentes de formação para a integração, de base e tecnológica. Não é exigida experiência de formação de formandos com deficiência e incapacidades, mas através de acompanhamentos feitos em reuniões mensais, são realizados ajustamentos entre formando e formadores em relação a alguma dificuldade apresentada no percurso formativo.

A equipe psicopedagógica apresenta um papel de grande importância para o programa. Nesta equipe está um psicólogo, que apresenta como responsabilidades: participar no processo de admissão, apoiar indivíduos e gerir comportamentos; identificar as necessidades e as dificuldades de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal do formando; realizar intervenções na componente de formação para integração; fazer o acompanhamento do formando ao longo do percurso de formação; participar no processo de avaliação das aprendizagens. Também está presente o profissional de assistência social, que faz apoio aos formandos, às famílias e, finalmente, o gestor do programa que acompanha e oferece apoio pedagógico aos formadores, através de reuniões mensais, com informações padronizadas para todos os formadores que facilitam a adequação e ajustes de conteúdo e metodologias de ensino.

Sempre que as características e condições de saúde dos formandos o justifiquem, realiza-se, ao longo do percurso, um acompanhamento especializado, ao nível da reabilitação funcional (que pode contemplar, entre outros, os domínios psicológico, psiquiátrico e terapias diversas).

Fonte Entrevistas: Com base nas entrevistas realizadas, podemos confirmar informações adquiridas através de documentos, assim como, detalhe e novas informações sobre a etapa de planeamento das formações.

Relativamente ao conteúdo que constitui os planos de formação, percebemos ter como base os referenciais para formação de pessoas com deficiência e incapacidades, de forma a receberem os mesmos conteúdos práticos e teóricos que em outra formação dita normal, com algumas adaptações nas questões metodológicas.

Nosso programa obedece a um referencial, que é igual para todas as instituições, esta turma é do curso de cozinha, a partir deste referencial fazemos uma planificação e adaptamos ao contexto dos alunos que temos. (F1, 01:40-02:15mn)

Em relação à metodologia utilizada a importância da prática se sobrepõe à teoria: desta forma, há uma conquista maior do interesse dos participantes, maior envolvimento, maior e melhor retenção da aprendizagem através de acompanhamento individualizado, e há um enfoque na repetição para fixar informações.

Quanto à metodologia, sempre partindo do real para o abstrato, tentamos trabalhar sempre do prático para o teórico, ou seja, procurar criar um ambiente muito próximo da realidade quer seja na cozinha, quer seja na horta, de forma que a formação está no saber fazer, vão adquirindo as competências do saber e do saber estar e todas as outras inerentes a formação (G, 37:55- 38:31 mn).

Tudo isso faz parte do processo de ensinamento, de muita paciência, e depois através das técnicas que vamos aplicando, nós temos aqui um rigor bastante restrito, com regras bastante restritas que são mesmo controladas ao máximo, que é para haver o mínimo de falhas, ou seja, são estabelecidas regras até que, repetem uma, duas, três vezes, até que chega a uma altura que fazem bem. (F2, 05:45-06:23mn)

Através do relato da pessoa responsável pela gestão do programa, destacamos a postura e o papel dos profissionais atuantes nas várias etapas do programa, que podem fazer a diferença no processo de aprendizagem.

Nós sentimos corresponsáveis, ou seja, sentimos que é mesmo necessário criar todas as condições físicas, estruturais e metodológicas para que a pessoa consiga atingir os resultados e não dependa só de estar mais motivado, de ser mais capaz, de querer ou não querer. (G, 39:44- 40:54 mn)

A avaliação e seleção dos formandos passam por critérios que visam avaliar as melhores condições para garantir bons resultados.

O que poderão ser critérios de exclusão: essencialmente, distúrbios de personalidade que haja grande compromisso na relação com o outro, ou seja, pessoas muito agressivas ou conflituosas, nosso projeto é para pessoas que tenham acompanhamento ao nível de psiquiatria (...), que não tenham um deficit cognitivo tão grande que não sejam beneficiadas com a formação (...), não queremos criar mais um momento de insucesso na vida das pessoas, queremos que as pessoas se sintam bem, que sejam momentos de realização. (P, 03:44- 04:45mn)

Quanto aos diversos recursos necessários para todo o processo formativo do início ao final dos programas de formação, estruturas, materiais, pessoas, financeiros, etc, são garantidos através de subsídios governamentais, desde que seguidos os critérios do projeto aprovado pelo POISE.

Estrutura, temos sala de formação e contexto produtivo, financeiro, e todos os custos do de manutenção, energia, pessoas, formadores e técnicos, o financiamento é 100%, a diferença é se atinge as metas contratuais em candidatura ou não atingindo as metas também tem cortes em termos dos reembolsos, portanto, em princípio é um financiamento a 100% o reembolso é que tem que obedecer aos critérios de execução que qualquer projeto desta área tenha definidos. (G, 00:17- 03:27 mn)

Temos de ver as quantidades e gerir os custos, isso tudo ao mesmo tempo (...). (G, 42:46- 42:48 mn)

Ao utilizarmos nosso referencial teórico como base de análise para o planeamento do programa formativo, e ao compararmos com as informações adquiridas através de documentos e entrevistas, é possível encontrarmos respostas às questões relativas ao quê, ao por quê, a quando, a quem, e a como. Podendo ser este o melhor caminho para o planeamento das ações de formação.

Execução, Gestão e Acompanhamento das Ações de Formação

Fonte documental: Para a etapa de Execução, Gestão e Acompanhamento, relacionados ao programa “Percursos”, não foram encontradas informações ou registros documentais que contribua com a descrição de sua realização.

Fonte Entrevistas: Quando do início de uma nova turma para formação e capacitação profissional, é realizada a divulgação para a comunidade através do gabinete GIS e também no centro de emprego. Os candidatos realizam a inscrição através de um formulário com auxílio local. Também através dos profissionais de psicologia, psiquiatria e

assistentes sociais, são realizadas indicações de utentes em situações favoráveis para frequentar o programa.

Na sequência das inscrições, são realizadas as avaliações dos candidatos pelo departamento de psicologia, onde se verificam as condições de ingresso ao curso: são conferidos os requisitos de idade, conhecimentos de ensino básico, entre outros. Após a avaliação pela CSBJ o candidato é encaminhado ao centro de emprego, onde se faz o cadastro, se ainda não o tiver, passando também por uma entrevista e avaliação psicológica pelo centro de emprego. Estar desempregado é outro dos requisitos de participação no programa.

A avaliação é feita no sentido de tentar perceber se a pessoa está realmente comprometida, da pessoa ter mais informações em relação ao projeto, nós explicamos a formação os moldes, como que irá funcionar e processar, para que a pessoa possa tomar uma decisão mais informada relativamente a sua vontade ou não de participar deste projeto. (P, 03:22-03:44mn)

Na data prevista, dá-se início das ações de formação. São repassados aos formandos os valores correspondentes à participação nas formações, incentivos financeiros que garantem a alimentação e deslocamento para os dias de formação e também vestimentas adequadas para a área da cozinha ou da hortifruticultura.

As ações de formação são ministradas em salas próximas aos ambientes da prática, com a sala teórica ao lado da cozinha industrial e outra sala próxima do campo de hortifruticultura, onde são ministradas as aulas teóricas intercaladas com a prática, de acordo com o plano de formação para cada ação de formação estipulados em cada módulo. Todo o material, equipamentos e utensílios necessários às ações de formação, são oferecidos pela instituição aos formandos.

Excelente, tenho tudo que preciso, desde assistência por parte das técnicas aqui da casa, desde os formadores que são chefes conceituados, não são muito conhecidos, mas são grandes chefes, a estrutura que temos na cozinha, temos tudo, não falta nada, temos instrumentos para podermos cozinhar, pronto é tudo ótimo, excelente. (FO2, 04:41-05:14mn)

Todos os entrevistados que responderam sobre a estrutura e disponibilidade de materiais, equipamentos, recursos informáticos, utensílios e ferramentas, disseram ter da

CSBJ tudo o necessário e em boas condições para que sejam realizadas as formações dos cursos oferecidos pela instituição.

Um espaço apropriado a cada curso talvez, poderiam ter uma sala mais apropriada à formação teórica, é o mesmo espaço prático e teórico, as cadeiras não estão muito bem adaptadas, porque eles passam muitas horas neste espaço quando da parte teórica, se fosse um bocadinho mais confortáveis para a aprendizagem deles seria melhor. (F1, 09:32-10:10mn)

Os formadores seguem o plano de formação padronizado e elaborado juntamente com a coordenadora pedagógica que o mantem sempre atualizado. O padrão metodológico é constituído entre os diferentes formadores através de uma plataforma compartilhada entre eles, atualizada diariamente com o conteúdo ministrado naquele dia, observações dos formadores em relação aos formandos e registro de frequência.

São realizadas reuniões mensais entre formadores, coordenação pedagógica e equipe psicopedagógica, para acompanhamento e ajustes, caso necessário, de metodologias, repasse de conteúdos, e necessidade de acompanhamento individualizado por parte de algum formando, entre outras situações específicas que possam surgir.

Identificamos os problemas dos formandos, quer por relatos dos formadores em contexto de reunião e colegas do acompanhamento individual, e em conjunto vamos identificando as várias situações que vão surgindo, tentando perceber o porquê, e ver estratégias que vão de encontro às estas situações (...), e há um acompanhamento da equipe de formadores (...), quando se define uma estratégia e esta deve ser trabalhada paralelamente com os formandos. (G, 44:17- 46:10 mn)

Do que podemos perceber através da descrição baseada nas entrevistas dos participantes, a execução e metodologia das ações de formação apresentam-se consoantes ao planeamento realizado, e a gestão do programa parece presente ao longo de todo o programa através dos acompanhamentos dos formandos, formadores, psicólogos, assim como também nos registros de execução e diversas avaliações realizadas, como vamos descrever na sequência.

Avaliação da Formação

Fonte documental: A descrição da etapa da Avaliação da Formação apresenta como fonte os documentos do IEFP (2016), e formulários de avaliações fornecidos através da gestora do programa.

As avaliações realizadas durante o programa de formação abrangem um Registro de Execução das atividades realizadas, que corresponde a uma avaliação formativa contínua, global e integradora e que permite obter informação detalhada sobre o desenvolvimento das aprendizagens. Tal registro pretende o ajustamento de processos e estratégias pedagógicas, realizado para cada módulo do programa de formação. O modelo do formulário de Registro de Execução consta do Anexo 3.

Faz parte deste processo uma avaliação sumativa, que visa servir de base para decisão sobre a média das notas para a certificação, também realizada em cada módulo do programa, onde é atribuída uma nota ao formando de acordo com as atividades realizadas. O formulário utilizado para a realização deste processo avaliativo, com o nome de Registro de Avaliação, encontra-se no Anexo 4.

Outra ferramenta utilizada no processo de avaliação formativa é a construção do portefólio, constituído pela ficha técnica da confeção, foto da confeção, ficha de execução e avaliação do júri. O modelo utilizado para Validação do Portefólio encontra-se no Anexo 5.

As validações das ações de formação são feitas através de formulário que os formandos realizam para avaliação pessoal e também dos formadores, conteúdo e recursos das ações de formação. Estas avaliações realizadas pelos formandos são preenchidas ao final de cada módulo do curso de formação, e pode ser encontrada no Anexo 6.

A assiduidade é considerada como um requisito avaliativo, que dela depende a emissão do certificado, onde mesmo que o formando tenha excelentes notas nos módulos realizados, não pode ter uma frequência inferior a 90% da carga horária do percurso formativo nas componentes de formação para a integração, de base e tecnológica; nem pode ser inferior a 95% da carga horária do percurso formativo na componente de formação prática em contexto de trabalho. Sempre que um formando não cumpra os 90% ou 95% da carga horária da formação, nos termos do que acima se refere, cabe à Entidade de Reabilitação Profissional apreciar e decidir, de acordo com o regulamento in-

terno, sobre as justificações apresentadas, bem como desenvolver os mecanismos de recuperação necessários ao cumprimento dos objetivos inicialmente definidos. A assiduidade do formando deve concorrer para a avaliação qualitativa do seu percurso formativo.

Exceccionalmente podem ser aceites, como justificadas, um número de faltas dadas superior a 5% do número de horas totais de formação, tem como limite máximo 25% do número de horas totais de formação, para efeitos de concessão aos formandos de bolsas ou outros apoios.

Após a conclusão das ações de formação, a entidade formadora procede à emissão do respetivo diploma de qualificação ou dos certificados, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro. Para efeitos de certificação consideram-se todas as unidades de formação de curta duração em que o formando obtenha avaliação positiva que integrem o seu percurso formativo, e desde que respeitada regra da assiduidade. As competências adquiridas e formações realizadas podem ainda ser registadas na Caderneta Individual de Competências (IEFP, 2016).

Fonte Entrevistas: Para além da descrição de como são feitas as avaliações realizadas pelo programa e os modelos dos formulários encontrados nos respetivos anexos, a seguir temos o relato da gestora do programa sobre o processo avaliativo.

A avaliação da formação, avaliação contínua, a avaliação sumativa, portanto, procuramos fazer uma avaliação diversificada, não incide em somente um instrumento de avaliação, e não em um único momento, precisamente a avaliação é dissolvida ao longo do processo de formação para acompanhar momentos diferentes. Temos também a avaliação da formação, são questionários que são passados depois de cada módulo, avalia o formador, a carga horária, as instalações, acompanhamento, avaliam a aprendizagem deles também, e anualmente se faz a avaliação de satisfação dos utentes. (G, 05:20 – 07:01mn)

Por último, as avaliações e indicadores de gestão do programa, decorrem na responsabilidade da gestora de todo o processo formativo, o qual realiza os indicadores repassados ao POISE que executa o devido reembolso dos custos, de acordo com os resultados de execução das formações.

A avaliação do programa é feita pelos indicadores (...), contando os cursos que iniciam e terminam neste período, são feitos anualmente, a execução física que é feita anual, da

apresentação de despesas que poderá ser reembolsada ou não, por norma a apresentação da exceção física é no mínimo anual, mas também se pode submeter despesas de dois em dois meses (...). (G, 07:12 – 07:59mn)

E a avaliação total do projeto é só no final, que é quando avaliam as metas atingidas, ou seja, os níveis de realização, os indicadores de realização, o número de formandos que terminaram o projeto. (G, 08:17 – 08:45mn)

Conforme a descrição de todo processo avaliativo do programa de formação “Percurso”, baseados em informações documentais e entrevistas realizadas, comparativamente ao nosso referencial teórico baseado no processo avaliativo de Kirkpatrick (1996), podemos encontrar todas as etapas avaliativas propostas pelo autor, que o programa deveria constituir.

- Avaliação da reação: são executadas pelos formandos ao final de cada módulo com autoavaliação, avaliação dos formadores, estruturas etc.
- Avaliação da aprendizagem: são realizadas avaliações de execução das atividades em cada ação de formação teórica e prática, como também acompanhamento diário em relação ao comportamento, empenho e envolvimento, onde são possíveis comparar a evolução entre a primeira e a última aula e suas evoluções de aprendizagem na execução das tarefas.
- Avaliação do comportamento: são realizados testes práticos ao longo dos módulos de formação, e são validados os conhecimentos na execução da tarefa, postura, comportamentos com autonomia, segurança etc. Nestas validações de conhecimentos são desenvolvidos o Portefólio do formando com os registros dos produtos produzidos por eles e validado por um júri.
- Avaliação dos resultados: os resultados são mensurados por indicadores de formandos certificados e demais indicadores exigidos pelo órgão do governo responsável pela gestão e reembolso dos custos utilizados, como o exemplo do controle de faltas justificadas ou não.

Comparando o Guia de Formação para pessoas com deficiência ou incapacidades do IEFP (2016), utilizado pelas instituições de formação como referencial de orientação para os programas, e o referencial teórico com base na literatura, podemos perceber não haver grandes diferenças. Levando-nos a concluir que o Guia de Formação foi

elaborado através de uma lógica congruente com o processo formativo presente na literatura sobre o assunto.

4.1.2 Resultados e Viabilidade do Programa

De acordo com os documentos e as entrevistas realizadas, na sequência, temos a apresentação dos resultados, de acordo com a perspectiva dos envolvidos no programa de formação e capacitação “Percursos” da CSBJ. Sendo que estes resultados, correspondentes ao objetivo 2º, proposto em nossa pesquisa investigativa.

Fonte documental: O resultado da quantidade de formandos certificados pelo programa “Percursos” até o momento da coleta de dados, fornecido pela gestora do programa, são por via documental extraídos dos indicadores exigidos pelo POISE.

Fonte de Entrevistas: Respostas às questões comuns a todos os entrevistados. São elas: o que pensam sobre o programa de formação e capacitação profissional; quais são as expectativas em relação ao programa; quais são as maiores dificuldades encontradas no decorrer do programa; o que não poderia faltar para que os resultados do programa sejam atingidos; e por fim, se consideram que as expectativas em relação ao programa foram correspondidas.

Em uma análise geral, todos os entrevistados percebem o programa “Percursos” de maneira positiva, nas diferentes perspectivas de envolvimento, na gestão, execução da formação, formando e empregador. Seguem alguns relatos como exemplos:

Eu acho que é uma boa medida, é um programa que ajuda de certa forma, a recuperação destes utentes, não podemos é dizer que vai capacitá-los todos da mesma forma, porque cada caso é um caso, porque alguns tiveram experiência em doenças mentais e que aos poucos vão recuperando suas capacidades e conseguem adquirir os conhecimentos de uma forma diferente de pessoas que tem uma doença mental para o resto da vida, que tem um problema mesmo específico (...) (E, 00:10 – 01:17mn)

Portanto eu acho que é uma mais valia para os utentes e para a sociedade, estamos a tentar preparar estas pessoas que tem uma doença mental ou que passaram por um período de doença mental, não é, prepará-los para uma vida ativa, tentar prepará-los, nem sempre é possível. (F4, 05:37-05:58mn)

Sim, vale a pena, vale, e como é que eu explico, esta casa tem sido mesmo, as pessoas que nela encontro tem sido mesmo espetacular. (FO3, 04:42-04:56mn)

A segunda questão comum a todos os entrevistados diz respeito às expectativas iniciais em relação ao programa “Percurso”, e de acordo com as respostas, mesmo que em posições distintas, podemos perceber algumas semelhanças quanto aos objetivos, que vão além de uma formação profissional para o mercado de trabalho, mas em capacitação para autoconfiança, independência e interação social.

A partida a expectativa dos formandos, cruzam-se com as expectativas da própria instituição, que é de alguma forma, criar condições para ter continuidade na sua integração social e profissional, e quando digo continuidade não é diretamente integração profissional, para algumas pessoas após a formação podem atingir um nível no seu percurso de vida que tomem outras decisões como continuidade dos estudos ou inserção por outras áreas que não propriamente no mercado de trabalho, mas que também só foi possível acontecer porque teve este processo de formação, que lhe deu as condições pessoais, sociais, relacionais para tomar esta decisão ou para se sentir capaz de tomar esta decisão, naturalmente a integração profissional é o objetivo da maioria dos formando e da casa de saúde mas, sabendo-se que nós estamos a falar de uma situação laboral de um país inteiro e os últimos anos com um nível de desemprego muito elevado, tanto o que acontece em um contexto global também acontece com as pessoas que estão ligadas a este projeto de formação. (G, 06:24- 07:54mn)

No princípio eu não esperava nada, eu pensava que era mais mesmo passa tempo, mas no estágio que é muito, muito importante para mim, e me fez parar para pensar, eu já fiz muitas coisas da vida mais nunca foi assim, é isso que eu quero, foi um passo importante para saber o que quero mesmo. E sou muito responsável, quando me meto em alguma coisa, tenho que acabar. (FO3, 07:10-07:53mn)

Seguimos para a próxima questão, relativos aos maiores desafios encontrados no decorrer do programa de formação. Quase como unanimidade, os entrevistados abordam as dificuldades de recolocação profissional como os maiores desafios encontrados relacionados ao programa de formação profissional.

É a empregabilidade, a nível da casa (...), um passo a seguir seria a casa ter unidades produtivas, ou seja, após formação conseguiria fazer a gestão nestas unidades produtivas, mas é complicado(...), por mais apoios que se de a outras entidades neste processo, mas, não tem a responsabilidade, o que se torna um pouco frustrante. (G, 11:02 – 13:09mn)

O maior desafio para eles é integrar-se no próprio contexto do mundo do trabalho, que haja uma correspondência do que ensinamos aqui na instituição, e depois no mundo do trabalho eles consigam se virar na vida e consigam os seus objetivos também. (F1, 26:33-26:54mn)

Na resposta do que não poderia faltar de forma a não comprometer os resultados do programa de formação, cada um responde a sua maneira, dizendo da importância em seguir com o programa de formação e que todos os envolvidos buscarem sempre desempenhar o melhor que puderem a cada dia, é algo comum às respostas.

As instituições das Irmãs Hospitaleiras deveriam ser muito mais valorizadas na nossa sociedade, ou seja, haver mais recursos porque ajudam muita gente (...), isso tem que passar por um processo de valorização das instituições que ajudam as pessoas com dificuldades, isso que é importante, acho que elas deveriam ter mais subsídios, valorizar mais esta parte, porque quando vejo meus formandos no início um mucadinho perdidas e com a vontade de conseguir alguma coisa, um curso e quando são valorizados e consigam viver deste emprego é muito bom. (F1, 29:30-31:04mn)

Na sequência das questões, temos as respostas aos resultados do programa, ou seja, o relato relacionando as perspectivas de cada grupo entrevistado relativamente às expectativas correspondidas ou não correspondidas. Por ser esta questão diretamente relacionada com o segundo objetivo deste trabalho, iremos apresentá-lo separadamente de acordo com a percepção da gestão, do formador, do formando e do empregador.

Na percepção da gestão, esta não é uma questão possível de ser respondida diretamente, por depender de vários fatores relativos aos resultados. Analisaremos, portanto, em partes. De maneira geral, os resultados atingidos em relação ao número de formandos que receberam a certificação da conclusão do curso de formação, são positivos. (ver Tabela 3)

Tabela 3 – Resultados Parciais dos Formandos Certificados pelo Programa “Percurso”

Formação e Integração Profissional - Projeto Percursos - Irmãs Hospitaleiras - Casa de Saúde do Bom Jesus

Período de 01-04-2016 a 31-12-2018

Projeto n.º PO ISE-03-4229-FSE-000075

Cursos	N.º Formandos Integraram	N.º Formandos Concluíram c/ Aproveitamento	Percentagem Formandos Concluíram c/ Aproveitamento Curso e Ano			
			2016	2017	2018	Total
			96%	60%		
1_ CZ09 - Cozinha 9	6	6	100%	----	----	100%
2_ HF03 - Operador(a) Agrícola - Horticultura/ Fruticultura 3	3	3	100%	----	----	100%
3_ CZ10 - Cozinha 10	9	5	----	56%	----	56%
4_ HF04 - Operador(a) Agrícola - Horticultura/ Fruticultura 4	9	4	----	44%	----	44%
5_ CZ11 - Cozinha 11	10		----	----		
6_ HF05 - Operador(a) Agrícola - Horticultura/ Fruticultura 5	8		----	----		
7_ OI06 - Operador(a) de Informática 6	9	8	89%	----	----	89%
8_ CP01 - Competências de Cozinha e Pastelaria 1	10	8	----	80%	----	80%
9_ OI06 - Operador(a) de Informática 7			----	----		
10_ CP01 - Competências de Cozinha e Pastelaria 2			----	----		

Tabela disponibilizada pela gestão da instituição (CSBJ)

Como podemos perceber na tabela referente aos formandos que receberam certificação pelo programa, das turmas que iniciaram e terminaram, somente a de número 4 “Operador Agrícola” fechou abaixo da média de formandos certificados, duas 1 e 2 finalizaram com aproveitamento da 100%, três 3, 7 e 8 fecharam acima da média de aproveitamento e duas 5 e 6 ainda não possuem resultados por estar em curso.

Mesmo que se esperassem maiores índices de formandos no final dos cursos de formação, percebe-se que as dificuldades relacionadas com a instabilidade causada pela doença, são impeditivos de se estabelecerem metas elevadas de formandos finalistas nas formações profissionalizantes. Seguem alguns relatos a respeito da questão.

Nós sabemos que é uma população que devido as condicionantes poderão ter um índice maior de desistências ou de atingirem o limite total de faltas, porque é uma população que poderão descompensar que (...), as vezes é um mucadinho mais difícil, nós temos a perfeita noção de que as terapêuticas e a alguns diagnósticos fazem dos nossos formandos super-heróis para poder estar em um projeto deste género. (P, 08:52-09:43mn)

A parte que alguns desistiram, a parte que eramos 10 e 3 desistiram, e 1 reprovou-se por faltas e agora só somos 6 (...). Então estas pessoas vão abaixo, desistiram, não tiveram forças para continuar, foi isso que aconteceu (...). (FO2, 09:36-10:26mn)

Algo que poderia contribuir minimizando a dificuldade relativamente à instabilidade causada pela doença mental que interfere consideravelmente nos resultados dos programas de formação, de acordo com a psicóloga, seria estabelecer critérios distintos

para programas de formação profissional entre pessoas com incapacidades e deficientes, que hoje integram as mesmas diretrizes:

São projetos que temos de seguir as indicações do programa, e que poderão não estarem tão bem-adaptadas à nossa população, ou seja, nós estamos em um programa para pessoas com incapacidade e deficiência, nós estamos na parte das incapacidades, mas a verdade é que a população com uma dificuldade a nível psiquiátrico é muito diferente da população com deficiência. (P, 07:55-09:34mn)

Mais adaptado sim, sem dúvida, as pessoas assim com um diagnóstico mais pesado, o ideal seria uma ocupação ou um trabalho part – time, um quadro a tempo integral é que nós temos aqui, aqui há algumas condicionantes que tornam realmente os formandos que chegam ao fim, verdadeiros super-heróis. (P, 10:13-10:51mn)

Outra questão importante mencionada nas entrevistas é a estrutura social, o contexto do mercado de trabalho como desafio após formação. Por mais que a certificação capacite a pessoa na execução das atividades e aumente consideravelmente os níveis de empregabilidade, o desemprego é uma realidade presente na sociedade como um todo:

Sabendo-se que estamos a falar de uma situação laboral de um país inteiro e os últimos anos com um nível de desemprego muito elevado, tanto o que acontece em um contexto global também acontece com as pessoas que estão ligadas a este projeto de formação, é difícil, contudo nos últimos tempos existiram algumas medidas do estado para pessoas com deficiência e incapacidade, no qual se inserem os nossos utentes com algum tipo de doença mental, esses apoios nos últimos tempos tem sido mais funcionais, porque houve uma altura em que era quase impossível depois do estágio uma empresa conseguir integrar alguém. (G, 07:38- -8:25)

Independentemente de se conseguir uma posição no mercado de trabalho, são apontados resultados que seguem para além da certificação profissional. A capacitação profissional apresenta resultados no desenvolvimento de competências que são transversais a vida da pessoa, como autoestima, independência, iniciativa, entre várias outras.

Há uma diferença abismal, há pessoas que chegam aqui que não interage com o colega do lado, não é? E no fim, já é um grupo, uma pequena família e que os faz interagir, que os faz arranjar-se melhor, chegavam atrasados e já começam a não chegar atrasados. (F4, 10:26-10:58mn)

Sim, tem muitos benefícios, mesmo que não consigam fazer carreira nisso, como acontecem várias vezes, porque este curso inclui muitos outros cursos como língua estran-

geira, procura de emprego, acender a redes sociais e acabam por terem experiência nisto, a nível de prática, mesmo que não consigam seguir carreira, a nível pessoal e familiar isso é uma mais valia. (F2, 23:45-24:26mn)

E eles foram a parte mais importante para eu me aceitar como pessoa, porque eu não me aceitava como pessoa até a data do curso. (FO3, 16:10-16:17mn)

Eu acho que é esse trabalho em equipa, e também, eu falo por mim e por todos os meus colegas (...), eu aqui não sinto que estou só a dar formação, estou a dar formação de conteúdo e como pessoa, de tudo, isso acrescenta, é uma mais valia para o formador ter uma experiência destas, porque tem, é um desafio maior sem dúvida, é uma experiência a nível humano muito interessante e muito enriquecedora e a gente, eu sinto que estou a fazer algo a mais que só formação. (F4, 30:32-31:38mn)

Ainda na perspetiva da gestão, os programas precisam continuar a dar respostas às demandas sociais, mesmo que os resultados não sejam os que se esperava ao máximo, há variações de resultados melhores e outros não tão bons, mas que fazem parte do trabalho social:

Estamos a falar de dificuldades ligadas a processos ao quadro de doença, com instabilidades em contextos familiares, (...) há falta de estrutura social, todos estes programas tem que se manter porque continuamos a ter que dar respostas a situações, por mais frustrantes que pareçam ser algumas situações ou os resultados não são o que se expectassem ao máximo, são períodos melhores, períodos piores, mas a questão é que os problemas sociais mantêm-se e a resistência a frustração tem que ser uma competência que as entidades e as pessoas que trabalham nestas áreas tem que ter, é a adaptação a mudança e a resistência a frustrações é a área social. (G, 11:56 - 19:25mn)

Os resultados a partir da perspetiva dos formadores são positivos: dizem que em contexto geral conseguem atingir o que é proposto pelo programa. Mas como já era de se esperar, existem diferenças na evolução dependendo de uma pessoa para outra.

Acho que sim, porque há uma grande evolução quando estão no início do curso até o final, nós vamos percebendo porque temos estas práticas simuladas, ou em um almoço convívio e vamos vendo nossos formandos ao longo do percurso da formação e notamos que há uma grande evolução. (F1, 05:08-05:33mn)

Sim, de forma geral sim, uma situação ou outra, um ou outro que se perde, mas, os outros sim, e no final vemos o que eles conseguem fazer. (F3, 03:50-04:03mn)

Em um comparativo entre formandos da CSBJ e formandos de turmas externas, formações para um público dito normal, os formadores dizem terem preferência pelas turmas da casa de saúde.

Sim, há uma grande diferença, porque eu também tenho cursos de formação de profissionais, profissionais fora da instituição, e noto que a nível da instituição são muito mais aplicados, são muito mais disciplinados, é totalmente diferente ensinar aqui na instituição que aos alunos fora, fora eles estão ali para passar o tempo (...). (F1, 14:30-14:58mn)

Eu gosto mais de trabalhar com esse público, porque já são pessoas muito educadas, o público dito normal, são pessoas que muitas vezes estão ali só por estar a ganhar qualquer coisa, nota-se que eles precisam mesmo disso, é uma âncora em que eles se agarram, no início para eles é um mucadinho difícil pela estruturação mas depois eles se agarram a isso como se fosse um benefício para eles, portanto eu sinto que as pessoas que vem da casa, vem com muito mais vontade do que pessoas dos cursos que tem outros objetivos, percebe? (F4, 15:11-15:19mn)

Os resultados a partir da perspectiva dos formandos são unânimes, o parecer positivo em relação ao programa de capacitação, reflete-se nos elogios, no apoio da instituição, formadores, profissionais de saúde, todos os recursos, estrutura, materiais, e também em relação à aprendizagem e desenvolvimento.

É assim, na minha perspectiva era aprender coisas novas, e aprendi. Durante a formação foi realmente a novidade, não é? Sabermos fazer uma massa folhada, um bolo, e foi realmente aprender e gostei, a equipa era boa nós estávamos bem enquadrados e os chefes são bem corretos. (FO1, 02:47-03:21mn)

São correspondidas, é verdade. (FO2, 02:52-02:56mn)

Foi, especialmente no estágio. (FO3, 08:06-08:08mn)

É difícil aceitar quando a doença nos bate a porta e eu fechei-me muito e (...), todos os formadores nos tratávamos como pessoas comuns, como se fossemos pessoas de fora, nunca nos trataram como doentes, isto é muito importante, ver um chefe de cozinha que é um sucesso lá fora e querem que sejamos iguais aos outros, isso é um passo muito importante. (FO3, 17:00- 17:40mn)

Tinha a participação de todos, os chefes, o resto dos formadores, a Dr. (...), aquela força que sentíamos até no olhar, era muito importante para nós, o apoio. (FO3, 13:14-13:26mn)

De acordo com a entrevista realizada ao empregador, também se considera os resultados positivos, mais em alguns formandos do que noutros, o que também percebe ser natural pela diferença entre as pessoas, como em toda gente.

Em alguns formandos sim, em outros a evolução não é igual para todos, lá está, não são todos iguais, nós não somos todos iguais, como é óbvio, em alguns sim esta expectativa é quase a 100%, está feito, está como é que vou dizer..., outros não, vê-se um certo progresso, mas não tanto como gostaríamos que acontecesse. (E, 04:31 – 05:27mn)

Gostaríamos de ter tido a oportunidade de entrevistar outro empregador além da Cooperativa Colorir, instituição vinculada à CSBJ, como não foi possível realizar entrevista com outro empregador, consideramos que somente a perspectiva de um empregador vinculado a instituição e ao programa de formação e capacitação, a Colorir pode apresentar a sensibilidade e empatia com os formandos do projeto, que diferentemente teria outra empresa externa. Mas foi possível perceber a possibilidade de formandos do programa se integrarem ao mercado de trabalho através do relato da formadora de hortifruticultura e também de uma formanda que teve experiência em cozinha externa à instituição, sem nenhum vínculo com a CSBJ e de outra colega que permanece na mesma cozinha que esteve antes.

Aproveitava para referir que estão a trabalhar, na horta pessoas que entraram no meu primeiro curso, portanto isso é muito bom, quer dizer que são pessoas que a nível de estabilidade, estão estáveis a muito tempo e que com esta estruturação toda na vida deles, é que também gostam, como é óbvio, se não, não se aguentava por muito tempo, mas também tem a ver com a estabilidade que eles conseguiram alcançar, pronto, através desta formação e depois da integração do no local de trabalho, e isso é muito bom. (F4, 32:43-33:24mn)

Sim, estive no Braga Parque, estive meio ano e quinze dias (...), é completamente diferente (...), e tive que tomar a decisão de sair (...), (FO3, 03:01-03:51mn)

Para além das respostas às questões colocadas, percebemos dois pontos relevantes durante as entrevistas que merecem nossa atenção e análise.

A primeira diz respeito à existência de preconceito no meio social em relação às pessoas com vivências em doença mental. Percebemos que um diagnóstico em psiquiatria se torna um dificultador para os formandos que buscam trabalho após o programa

de formação, mesmo que sejam bons na execução das atividades podem ser tratados de forma diferenciada por motivo da doença.

A discriminação quando descobrem, mas eu não vou desistir de trabalhar lá fora, não mesmo, mas agora estou neste projeto, vou relaxar e porque eu ainda tenho coisas na cabeça por causa das colegas e agora vou relaxar, vou acabar o estágio. (FO3, 15:42-16:04mn)

Eu gostava muito mais (...), tenho a impressão que lá no trabalho eles lá descobriram qualquer coisa e foi aí que fui um pouco maltratada. (FO3, 13:34-13:43mn)

O segundo ponto a ser considerado é a fragilidade com que as pessoas demonstram perceber em relação ao contato ou às relações de trabalho quando se trata de pessoas com diagnóstico psiquiátrico.

Há determinadas áreas que eles não conseguem (...), há trabalhos que exigem rapidez, que exigem prazos a cumprir, são trabalhos que há muito estress, eu acho que estas pessoas a meu ver, aquilo que me apercebo, não conseguem muitas vezes gerir o estress, neste sentido, não vou dizer que todos consigam entrar no mercado de trabalho dito normal. (E, 01:00-01:38mn)

Atualmente temos uma menina que fez a formação, entretanto saiu para o mercado exterior, portanto foi excelente, ela ingressou mesmo no mercado de trabalho, no entanto, lá, está, não aguentou a pressão e antes que as coisas piorassem, que a saúde dela pudesse piorar saiu desta situação. Era muita pressão por parte da entidade patronal. (E, 07:16-08:05mn)

É um mucadinho a situação das empresas sabe, esta profissão, falhas, não admitem falhas, é um pouco cruel dizer isso, mas empresas é só dizer que saiu daqui, certamente vão olhar de forma diferente e se aparecer um outro que irá lhe dar mais garantias, eles vão optar por ali. (F3, 18:47-19:07mn)

Podemos destacar nos trechos retirados das entrevistas do empregador e com um dos formadores que, para além do preconceito existente nas relações de trabalho, também há o estigma de que os formandos do programa de formação não seriam capazes de suportar grandes esforços referentes às atividades, como resistências físicas e psíquicas, consideradas corriqueiras para as pessoas ditas normais, como os exemplos citados no caso do stress, pressão no trabalho e a obrigatoriedade de não haverem falhas.

Neste sentido faz-nos refletir até que ponto as pessoas ditas normais, quando inseridas no mercado de trabalho não podem falhar, ou até que ponto vão as exigências

em relação à pressão e *estress* de trabalhadores que não possuem nenhum tipo de doença, mas que por estarem expostas a estas condições, podem passar a ter.

4.2 Considerações Finais

Ao relacionarmos dois assuntos de considerável relevância para a área social, a formação e capacitação profissional para o mercado de trabalho e a doença mental, percebermos a abrangência que estes dois assuntos envolvem para a sociedade no mundo atual. Através do levantamento bibliográfico realizado, considerando a evolução histórica da doença mental, que desde os primórdios sempre existiu, com as características de cada época, e que nos tempos atuais vive um momento de reintegração social, percebemos ser um dos caminhos para esta ressocialização, por via laboral.

Ao realizar movimentos que possibilitem à reintegração social, através de programas de ressocialização do utente e família, de apoio domiciliário, de unidades sócio ocupacionais e de programas de formação e integração profissional, as instituições de tratamento e apoio às pessoas diagnosticadas com doença psiquiátrica, possibilitam abertura para que estas pessoas vivam de forma mais digna e independente.

Neste sentido, o nosso interesse de estudo relativo à viabilidade da formação e capacitação de formandos com algum tipo de doença ou transtorno mental para o mercado de trabalho, debruça-se sobre a importância de um olhar mais atento a estas demandas sociais latentes que merece maior investigação e pesquisa, de forma a proporcionar abertura social com empatia a receção deste público.

A partir dos objetivos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa, a descrição do programa de formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho foi realizada em partes: levantamento de necessidades; planeamento da formação; execução, gestão e acompanhamento; e avaliação da formação. Em um comparativo da gestão do processo formativo do programa “Percurso” e a literatura, foi possível perceber a existência de todas estas etapas e que são executadas satisfatoriamente.

O Levantamento de Necessidades vai de acordo com o propósito da instituição, seus Valores, Missão e Visão. Leva em consideração ser uma instituição do terceiro setor, e por isso não visa lucro e procura o atendimento prioritário a pessoas carenciadas. Estabelece programas que buscam a reintegração das pessoas ao meio social e consegue adequar suas ações para este contexto, em paralelo ao atendimento psiquiátrico e

psicológico. Especificamente o programa de formação e capacitação profissional, considera as demandas de formação tanto para reinserção no mercado de trabalho quanto o desenvolvimento das capacidades pessoais e comportamentais do utente de forma a proporcionar maior independência e autonomia, da mesma forma que reconhece as interferências sociais, económicas e do mercado de trabalho para delinear suas ações de formação e capacitação profissional.

O Planeamento das Formações tem como base a realidade da instituição e dos utentes encaminhados para formação, como também, os recursos financeiros oferecidos pelos programas do governo e os critérios estabelecidos pelos guias de formação e capacitação profissional para pessoas com deficiência e incapacidades.

A Execução, Gestão e Acompanhamento, também ocupa uma parte importante do programa, sendo executadas as ações da maneira como foram planeadas com a existência do acompanhamento devido às situações inesperadas, principalmente em relação à perda de formandos durante o processo formativo, onde a gestão destes imprevistos é de extrema importância para os indicadores que sustentam a viabilidade dos financiamentos governamentais.

As avaliações da formação, muito presente em todo o processo formativo, estabelecem a base para a gestão de todo o programa de forma a manter os resultados satisfatórios. Podemos identificar todas as ferramentas utilizadas para avaliação, comparativamente, com o proposto pelo autor que utilizamos como referência, Kirkpatrick (1996).

Portanto podemos perceber a existência de todo um processo formativo que não apresenta grandes diferenças face ao proposto pela literatura sobre o processo de formação e capacitação profissional. Também não poderíamos deixar de mencionar que certamente o guia que rege e orienta as formações de pessoas com deficiência e incapacidade, utilizado obrigatoriamente pelas instituições que trabalham com este público, segue a mesma lógica de um processo formativo dito normal, salvo algumas adaptações de forma a atender as necessidades dos formandos em questão.

Partindo para o nosso segundo objetivo, identificar os resultados obtidos através do programa a partir da perceção das partes envolvidas no processo, temos:

- Viabilidade pela perceção da gestão: Consideramos viável o processo formativo do programa “Percurso” de uma forma geral. Por se manter desde o início em

2003 até o ano de sua última aprovação que segue até 2020, englobando demanda de formandos, recursos financeiros financiados, toda estrutura da instituição (Física, equipamentos, materiais e de profissionais qualificados, etc), e com resultados satisfatórios, concluímos ser o programa sustentável mesmo que não se atinja os resultados esperados ao máximo.

- Viabilidade pela percepção dos formadores: Consideramos da mesma forma, viáveis os resultados por parte dos formadores, pois mesmo que em alguns casos sejam necessários ajustes que proporcionem maior atenção ou repetição de informações, pela condição dos formandos, os resultados de aprendizagem são no geral satisfatórios. E podemos chegar a esta conclusão pelos formandos certificados atestando seu aprendizado, pelo conhecimento adquirido e também pela constatação de que os formandos que não conseguem chegar ao final da formação são mais devido às desistências e faltas por motivo da instabilidade da doença, que por questões de aprendizagem.
- Viabilidade pela percepção dos formandos: Consideramos viáveis os resultados pela percepção dos formandos por constatar a possibilidade de aprendizagem, porque mesmo com as dificuldades encontradas pela minoria dos formandos relacionadas à doença, sejam maiores que as condições exigidas pelo POISE, para outros que são a maior parte, conseguem superá-las, se desenvolverem, se capacitarem, e em alguns casos, atingirem objetivos relacionados à reintegração social e profissional. A questão apresentada pela psicóloga, sobre a necessidade de um programa mais adaptado as condições de pessoas com incapacidades, e que se confirma no relato da gestora, refletindo-se nas desistências e faltas dos formandos, consideramos como fatores que merecem a devida atenção em relação a esta fragilidade do programa que impede melhores resultados.
- Viabilidade pela percepção dos empregadores: tendo apenas o relato de um empregador, consideramos não ser possível constatar a viabilidade dos resultados pela percepção do empregador, principalmente, por ser este vinculado ao programa da instituição, podendo assim limitar e enviesar sua percepção. Também pelos dificultadores levantados através dos entrevistados em relação à falta de oportunidade do mercado de trabalho, que apresenta uma disputa considerável por emprego, e a existência de preconceitos quando se tem o conhecimento de um diagnóstico psiquiátrico. Mas ainda sim, constatamos a possibilidade da reintegração profissional de formandos finalistas do programa de formação e capacitação,

tanto pelas cooperativas que fazem parte integrante do programa e conhece a realidade deste público, respeitando suas limitações, como também, o relato de formandos que se inseriram e trabalharam em empresas desempenhando normalmente suas funções.

4.3 Limitações da Investigação

Em uma investigação qualitativa podemos destacar algumas limitações que são comuns a maior parte das pesquisas deste gênero, pelas características metodológicas, a forma de recolha de dados e análise dos resultados. Assim, não poderiam ser diferentes estas limitações subjacentes ao trabalho em questão.

Ensitratando de um estudo de caso, a investigação encontra-se restrita a um determinado público, em situações específicas encontradas no contexto escolhido para pesquisa, não sendo possível generalizar seus resultados. Apresenta uma amostra submetida à investigação reduzida, com abrangência no nível de detalhamento dos fenômenos explorados, mas que se utiliza de análise subjetiva dos dados coletados, sendo possível conter interferências por parte das convicções do investigador.

Em relação às limitações específicas ocorridas durante o processo investigativo, colocamos o número de entrevistas realizadas. Apenas formandos (do curso de cozinha), não tendo sido possível a colaboração de formandos do curso de hortifruticultura. Ficamos assim sem a percepção de formandos para esta área de formação. Igualmente só foi possível entrevistar um empregador da cooperativa vinculada à instituição em análise, tendo certamente sua percepção influenciada pelo acompanhamento próximo do programa.

Foi previsto realizar entrevista com um empregador a qual uma formanda entrevistada havia trabalhado, na área da cozinha industrial, mas pela possibilidade de poder vir a prejudicar outra formanda que ainda permanece a trabalhar no local, optamos por não realizar a entrevista.

Consideramos também como limitador o pouco tempo disponível para a pesquisa, desde a aprovada da investigação pelo conselho de ética da instituição em 23 de janeiro de 2018, até a data limite para entrega do trabalho final em abril de 2018.

4.4 Sugestões para Futuras Investigações

Como não foi possível entrevistar um número de empregadores suficientes para constatar os resultados da viabilidade em empregar formandos capacitados através do programa de formação, percebemos a necessidade de continuar a investigação neste sentido, por se tratar de um dos resultados de grande relevância. Apontamos para posteriores investigações, o maior aprofundamento dos resultados existentes entre as formações profissionais e as atividades laborais das pessoas com diagnóstico psiquiátrico. Desta forma, poderíamos verificar mais claramente a eficácia e eficiência das ações de formação e capacitação para o mercado de trabalho, como também, a possibilidade de uma efetiva reintegração social das pessoas com a recuperação da autoestima e estabilidade emocional. Também, através de uma investigação minuciosa dos resultados da formação profissional para o mercado de trabalho, será possível avaliar o retorno dos investimentos financeiros governamentais para os programas de formação e capacitação de pessoas com deficiências e incapacidades.

Neste sentido propomos uma investigação mais aprofundada, buscando identificar o maior número possível de formandos que conquistaram uma recolocação no mercado, procurando avaliar seus benefícios e mudanças proporcionadas através das ações de formação e oportunidades de trabalho, e em relação ao quadro de doença. Também, buscar identificar as reais dificuldades em empregar formandos capacitados através deste tipo de programa de formação, através de um número considerável de entrevistas com empregadores. Assim proporcionar constatações mais claras em relação à possibilidade de estabilidade no emprego e a execução de um bom trabalho por parte destas pessoas que talvez, com maiores estudos e pesquisas neste sentido, possam atestar a capacidade de trabalho, quebrando o estigma e o preconceito existente por parte do mercado e dos empregadores em apostar na dedicação do público em questão.

Outro ponto que percebemos merecer investigação são os limites emocionais atribuídos às pessoas diagnosticadas com algum tipo de doença mental, apontados pelos entrevistados. Como por exemplo: a dificuldade em lidar com *stress*, a pressão no trabalho, de não atenderem ao ritmo de trabalho e necessidade de volume de produção, de não poderem cometer erros. Pensamos que estes fatores podem ser algo que deveríamos estabelecer como limites emocionais para todo o tipo de pessoa, pois a exposição excessiva a estas situações e exigências por parte dos empregadores, podem ser a causa de adoecimento mental relacionado ao trabalho.

- Alves, M. A. (2002). Terceiro Setor: as origens do conceito. XXVI ENANPAD: Salvador.
- Andrade, A. e Franco, R. (2007). Economia do Conhecimento e Organizações sem Fins Lucrativos. SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação, Príncipe Editora.
- Baranano, A. M. (2008). Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão. Manual de apoio à realização de trabalho de investigação. Lisboa, Sílabo Editora.
- Bilhim, J. A. F. (2006). Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. 2 ed. Lisboa
- Brandão, A. (2018, janeiro 24). Há 48 mil doentes com esquizofrenia em Portugal. RTP PT. Disponível em: https://www.rtp.pt/noticias/saude/ha-48-mil-doentes-com-esquizofrenia-em-portugal_a1053989.
- Braz, A., Cruz, A., Ribeiro, A., Pereira, M., Fernandes, V. (2016). O Estado da Arte da Formação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência e Incapacidades. Coimbra, Edição Especial – Cadernos FORMEM, nº 7.
- Caetano, A. e Vala, J. (2002). Gestão de Recursos Humanos, contextos, processos e técnicas. Editora RH. 2 ed. Lisboa
- Catálogo Nacional de Qualificações (2016). Qualificações adaptadas - Pessoas com Deficiências e Incapacidades. Disponível em: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes/QualificacaoAdaptada>. [consultado em: 09 de fevereiro de 2018 às 15:50h].
- Cekada, T. L. (2011, december). Need Training? Conducting an Effective Needs Assessment. Professional Safety www.asse.org. Pp. 28-34
- Coutinho, M. (2003). Economia Social em Portugal: emergência do terceiro sector na política social. Lisboa: APSS/CPIHTS.
- European Centre of Development of Vocational Training (CEDEFOP, 2014). Terminology of European Education and Training Policy. 2º editions. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Ferreira, A.P. (2016). Training and development in Organizations: Start at the beginning. In Carolina Machado & J. Paulo Davim (Eds), MBA: Theory and Application of Business and Management Principles (pp.105-121). Germany: Springer
- Ferreira, M. M e Ferreira, C. H. M. (2006). Terceiro Setor: Um Conceito em construção, uma realidade em movimento. Disponível em: http://www.dcc.uem.br/semana2006/anais2006/Anais_2006_arquivo_30.pdf [Consultado em 10 de janeiro de 2018].
- Ferreira, L.; Jorge, L.; Dias, M.; Firmino, P.; Narigão, M.; Florindo, P.(2008). A saúde mental e o equilíbrio social. Estigma: o inimigo invisível. Sociedade Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental Editora, Maia
- Figueira, M. L.; Sampaio, D.; Oliveira, C.; Jesus, G. (2012). Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais. Climepsi Editores, Portugal. 5 ed.
- Fortin, M.; Côté, J.; Fillion, F. (2009). Fundamentos e etapas do processo de investigação. Loures: Lusodidacta.
- Franco, R. C.; Sokolowski, S. W.; Hairel, E. M.; Salamon, L. M. (2005). O Sector Não Lucrativo Português numa perspetiva comparada, ed. Universidade Católica Portuguesa e Johns Hopkins University.
- Gil, A. C. (1999). Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Gelbert, L. (2015, 14 de julho). OMS alerta que uma em cada 10 pessoas no mundo, 10% da população global, sofre de algum distúrbio de saúde mental. Rádio ONU em Nova York. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2015/07/1518201-oms-alerta-que-10-da-populacao-global-tem-disturbio-de-saude-mental>.
- Gomes, J.; Cunha M.; Rego A.; Cunha R.; Cardoso C.; Marques C. (2008). Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano (Cap.8). Lisboa: Silabo
- Guerra, I. (2000). Fundamentos e processos de uma sociologia de ação. O planeamento em ciências sociais. Edições Principia.
- Holton, E.; Bates, R. e Ruona, W. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. Human Resource Development Quarterly. vol. 11. n. ° 4. 333-360.
- Holton, E. F, III. (1996). The flawed four-level evaluation model. Human Resource Quarterly, 7, 5-21.

- Instituto para a Qualidade na Formação. (2006). Guia para a Avaliação da Formação (Coleção Metodologias de formação- O ciclo formativo). Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação.
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2016). Guia Organizativo: Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade. Disponível em: file:///F:/Debora/Legisla%C3%A7%C3%A3o/00_2016_03_09_Guia_Organizativo_Formacao_Profissional_Certificacao_Pessoas_Deficiencias.pdf
- Iqbal, M. Z. e Khan, R. A. (2011, February 21). The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model. *Journal of European Industrial Training* Vol. 35 No. 5, 2011 pp. 439-46
- Kirkpatrick, D. (1996). Great Ideas Revisited: Revisiting Kirkpatrick's Four-Level Model. *Training & Development*, 50, 54-57.
- Lakatos, E. M. e Marconi, M. de A. (2003) *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo:
- Landim, L. (1993). *Defining the Nonprofit Sector: Brazil*. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 9. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.
- Leimbach, M. (2010), "Learning transfer model: a research-driven approach to enhancing learning effectiveness", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 42 Iss 2 pp. 81 - 86 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/00197851011026063>
- Marques, D. (2014). *As empresas sociais no desenvolvimento do terceiro setor*. Braga : [s.n.], 2014. Dissertação mestrado, Economia Social, Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.
- Moreira, P.; Melo, A.; Pires, C.; Crusellas, L.; Lima, A. (2005). *Saúde Mental do tratamento a prevenção*. Editora Porto, Porto
- Oliveira, E.; Ens, R. T.; Freire, A., Daniela B. S.; Mussis, C. R. (2003). Análise de Conteúdo e Pesquisa na área da Educação. *Revista Diálogo Educacional*, vol. 4, núm. 9, mayo-agosto, pp. 1-17 Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil.

- Osinaga, V. L. M. (2004). Estudo Comparativo Entre os Conceitos de Saúde e Doença Mental e a Assistência Psiquiátrica, Segundo Portadores e Família. Tese de Doutorado apresentado a escola de enfermagem de Ribeirão Preto/USP. Ribeirão Preto.
- Pereira, O. (1997). A Formação Profissional: O Caso Português. Braga: Universidade do Minho.
- Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE, 2017). Concurso para apresentação de candidaturas. Aviso nº POISE 29-2017-11. Disponível em: file:///F:/Debora/Legisla%C3%A7%C3%A3o/Aviso%20n.%C2%BA%20POISE-29-2017-11_TO%203.01_Corre%C3%A7%C3%A3o_21.07%202017.pdf
- Programa Nacional para a Saúde Mental (2017). Lisboa. Disponível em: file:///C:/Users/Debora/Downloads/DGS_PNSM_2017.10.18_VF_V5.pdf. Consultado em 17 de fevereiro de 2018.
- Quintao, C. (2011). O Terceiro Setor e a sua renovação em Portugal – Uma abordagem preliminar. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Quintão, C. (2004). Terceiro Setor: elementos para a referenciação teórica e conceptual. V Congresso Português de Sociologia. Disponível em: http://isociologia.pt/App_Files/Documents/working5_101019094100.pdf; [consultado dia 04 de janeiro de 2018].
- Sadock, B. J. e Sadock, V. A. (2007). Compêndio de Psiquiatria: Ciência do Comportamento e Psiquiatria Clínica. Artmed Editora, Porto Alegre, 9 ed.
- Salamon, L. e Anheier, H. (1992). In search of the non-profit sector: the questions of definitions. *Voluntas, Manchester*, v.3, n.2, p.125-151.
- Salamon, L. e outros (1999). *Global Civil Society: dimensions of the nonprofit sector*. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Santos J. (2008). *O Formador Moderno e a Organização Formadora*. Coimbra: Alameda.
- Silveira, L. C. (2005). Acerca do Conceito de Loucura e seus Reflexos na Assistência de Saúde Mental. *Rev Latino-am Enfermagem* julho-agosto; 13(4):591-5. Disponível em: www.eerp.usp.br/rlae

Smith, D. H. (1991). Four Sectors or Five? Retaining the Member-Benefit Sector. Non-profit and Voluntary Sector Quarterly. V. 20 N. 2, summer. Disponível em: http://www.ipiconsultingnetwork.com/files_upload/documentation/201205081611030.Estudo_CNIS-BCP_Parcial.pdf.

Torre G., Eduardo H., Amarante P. (2001). Protagonismo e subjetividade: a Construção coletiva no campo da saúde mental. Ciência & Saúde Coletiva, Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63060106>>ISSN1413-8123

Veloso, A. L. O. M., Silva, M. J., Silva, I., Caetano, A. (2015). Fatores que afetam a transferência da aprendizagem para o local de trabalho. RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV-EAESP, V55, pp. 188-201

<http://www.irmashospitaleiras.pt/csbj> [Consultado em 07 de fevereiro de 2018 às 15:34h]

<https://www.priberam.pt/dlpo/capacita%C3%A7%C3%A3o> [Consultado em 16 de fevereiro de 2018 às 10:32h].

<http://www.gis.org.pt> [Consultado em 16 de fevereiro de 2018 às 11:11h]

<http://www.who.int/eportuguese/countries/prt/pt> [Consultado em 08 de fevereiro de 2018 às 20:27h]

file:///C:/Users/Debora/Downloads/DGS_PNSM_2017.10.18_VF_V5.pdf. [consultado em 17 de fevereiro de 2018 às 13:09h].

Portugal. (2009). Formação e inserção profissional. Diário da República. 1.^a série — N.º 197. Disponível em: 01_DLnº290-2009_12 outubro_Formação e inserção profissional PCDI.pdf.

Portugal. (2015). Reg. Normas FSE. Diário da República. Disponível em: Portaria n.º60-A_2015, 02 março_Reg.Normas FSE (Custos). Pdf.

Anexo 1 – Parecer da Comissão de Ética

PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da Casa de Saúde do Bom Jesus após avaliar a proposta de dissertação "A formação e capacitação profissional no campo da saúde mental" pedida por Debora Dutra Otoni Pereira aluna do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, da Universidade do Minho, dá parecer Positivo.

Na realização do estudo deverão ficar salvaguardados a confidencialidade e anonimato das informações recolhidas.

Braga, 23 de janeiro de 2018

O Presidente



Dr. António Guimarães

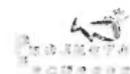
Anexo 2 – Plano de Trabalho



Plano Trabalho

Trabalho:	Plantar e Tutorar Feijão V. E3 - S2D S3D S4D	Data:	Fevereiro
Planificação das Tarefas		Ferramentas/Utensílios /Materiais	
<p>Local e Compasso</p> <p>Identificar e marcar linhas de plantação do Feijão V.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - E3 - S2D S3D S4D - Linhas 1, 3, 5, 7, 9 e 11 (caminho p/a janela, linha sim/não), total 6 linhas; <p>Marcar compasso Plantação, utilizar Pautinhos ou Grampos de arame (ver esquema plantação):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Em quincôncio - 90 cm na linha (1 planta, 2 buracos livres, outra planta e assim sucessivamente) - 60 cm entre linhas (linha sim linha não) <p>Tutoragem</p> <ul style="list-style-type: none"> · Começar pelo S2D, depois o S3D e por último S4D · Verificar se os arames estão por cima das linhas de plantação do Feijão V., se necessário fazer o ajuste necessário; · Descer fios tutores e/ou colocar fio tutor se necessário, com o escadote, <u>sempre 2 pessoas</u> · Ajustar, caso seja necessário, o fio ao buraco de plantação; · Verificar resistência do fio dando um puxão firme; · Prender no respetivo buraco com o grampo de arame; 		<ul style="list-style-type: none"> · Escada; · Tesouras; · Fio de tutoragem; · Grampos de arame; · Cx Ferramentas Peq.; · Plantadores; · Pratos; · Plantas 	
<p>Plantação</p> <ul style="list-style-type: none"> · Começar pelo S2D, depois o S3D e por último S4D · Iniciar a plantação da linha 1 para linha 11; · Seguir o compasso de plantação já marcado pelos fios tutores; · Retirar, com muito cuidado, as plantas do tabuleiro para não desfazer a raiz e colocar as mesmas num prato de apoio à plantação (cerca de 12 a 15 plantas); · Retirar Grampo que segura fio tutoragem e abrir a cova com o plantador; · Colocar o fio de tutoragem no fundo da cova e colocar a planta; · Aconchegar a terra à planta e encaminhar planta pelo fio tutor; · Regar no fim todas as plantas se necessário <p>Plantas Feijão Verde:</p> <p>S2D (12 Buracos x 6 Linhas) = 72 pl.</p> <p>S3D (13 Buracos x 6 Linhas) = 78 pl.</p> <p>S4D (08 Buracos x 6 Linhas) = 48 pl.</p> <p>Total Plantas E3 = 198 plantas de Feijão Verde</p> <p>Alfices: S2E = 385 - 72 = 313 plantas ou seja 155 em cada plantação S3E = 408 - 78 = 330 plantas ou seja 165 em cada plantação S4E = 264 - 48 pl = 216 pl ou seja 108 pl em cada plantação</p> <p>Desfazer a plantação da alface plantar um buraco na 1ª plantação entre cada Feijão Verde e na 2ª plantar o outro buraco que ficou livre.</p>			
Observações			
<p>A estufa terá alface nos buracos livres, ou seja 1 planta de Feijão Verde e 2 alfices, outra planta de Feijão Verde e mais 2 alfices e assim sucessivamente, as alfices vão ser desfasadas 15 dias.</p>			

Anexo 3 – Registro de Execução



Registro de Execução

Curso: Cozinha **Turma:** 9
Módulo: _____ **Sigla:** _____ **Código:** _____
Formador: _____
Formando: _____

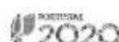
Tarefas	Formando					Formador				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Utiliza Práticas Higiene e Segurança										
- Higiene e Apresentação Pessoal										
- Farda Completa/Limpa/Sem adereços										
Executa Higienização Equipamentos/Utensílios										
- Equipamentos/Utensílios Limpos e Higienizados										
- Área de Trabalho Limpa e Higienizada										
Interpreta Fichas Técnicas										
- Ficha Técnicas										
Realiza Mise-en-Place										
- Mise-en-place Utensílios										
- Mise-en-place Produtos										
Utiliza Técnicas Preparação e Confeção Produtos										
- Utiliza Técnicas Preparação										
- Utiliza Técnicas Confeção										
Confecciona Pratos Cozinha										
- Textura (Cozedura e Temperatura)										
- Paladar										
Empratamento										
- Técnicas (centrado, regras, porções)										
- Criatividade										
Acondiciona Produtos										
- Registos										
- Acondicionamento										

- Legenda:**
- 5 Executa Muito Bem
 - 4 Executa Bem
 - 3 Executa Forma Razoável
 - 2 Executa Forma Insuficiente
 - 1 Não Executa

Data _____ / _____ / _____

Formador _____

Colaborámos com:





REGISTO DE AVALIAÇÃO



Curso Formador(a) Curso Cozinha Turno Comp. Formação Início Fim
 Mês/Ano Peixes e Mariscos Código 8245 Duração 50 Horas

Nº	NOME DO(A) FORMANDO(A)	AQUISIÇÃO E APLICAÇÃO DE CONHECIMENTOS		MOTIVAÇÃO E PARTICIPAÇÃO		TRABALHO EM EQUIPA		RELAÇÕES INTERPessoais		ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE		OBSERVAÇÕES
		Ponderação	20%	Ponderação	20%	Ponderação	20%	Ponderação	15%	Ponderação	15%	
1	AAAAAAAA	5	13	B	14	B	14	MB	18	B	15	Validou
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												

MB - Muito Insuficiente (0 a 6); I - Insuficiente (7 a 9); S - Suficiente (10 a 13); B - Bom (14 a 17); MB - Muito Bom (18 a 20)

ACTIVIDADES E METODOLOGIAS UTILIZADAS	MÉTODOS E MEIOS DE AVALIAÇÃO	FUNIONAMENTO E ANÁLISE CRÍTICA
Utilizaram-se preferencialmente métodos demonstrativos e métodos ativos, como exercícios práticos, baseados em confecções de pratos de Peixe e Marisco. Os exercícios práticos desenvolveram-se em grupos e sempre que possível privilegiavam-se as execuções individuais. Optou-se por metodologias práticas para incentivar os formandos e transformar as aprendizagens num processo real, o mais próximo da prática em contexto de trabalho. As confecções da Carta do Restaurante Pedagógico "XXX", permitiram que cada formando treinasse todo o processo, da preparação (mise-en-place), à confecção, até ao emplatamento, assim como, outras competências envolvidas.	De forma sistemática avaliaram-se os desempenhos dos formandos nas sessões, seguindo um Registo de Execução que contempla as principais tarefas, utilização de boas práticas H. S., utilização de técnicas de confecção, etc.. Esta avaliação feita pelo formador e pelos formandos tem caráter formativo, mas também sumativo pois baseia-se nos exercícios práticos de cada sessão, reunindo informação para classificação. No final da UFCD, cada formando, com base numa confecção, executa um exercício prático para formalizar a validação das suas competências. As evidências desta validação constituem tradução de resultados.	Tudo correu de forma regular e dentro do tempo previsto. Os equipamentos e utensílios eram adequados às atividades formativas, assim como as matérias primas. Os espaços formativos facultaram as condições necessárias às sessões de formação.

Colégio 101/102

Anexo 5 - Validação do Portefólio



FOTO EXECUÇÃO Validação - Portefólio



Curso: Cozinha Turma: _____
Módulo: _____ Código: _____ Sigla: _____
Formador: _____
Formando: _____

NOME CONFEÇÃO	
---------------	--

FOTO	
------	--

Foto da Confeção do Formando

OBSERVAÇÕES	
-------------	--

Desenvolvido por:



1 / 5

Anexo 6 – Avaliação da Formação dos Formandos



**Irmãs
Hospitaleiras**
CASA DE SAÚDE DO BOM JESUS



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO – FORMANDOS –

Ajude-nos a melhorar a formação, respondendo a algumas questões. Estamos interessados na sua opinião sincera, seja ela positiva ou negativa. Por favor, responda a todas as perguntas.

Obrigada.

Curso		Turma		CF		Início		Fim	
Nome Formador	<input type="text"/>								
Sigla	Código	Módulo					Horas		

1. MÓDULOS	1	2	3	4	5	N/A
	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito Bom	Excelente	Não se aplica
Carga horária						
Conhecimentos adquiridos						
Utilidade prática dos temas						
Pertinência para as suas necessidades						
Materiais/documentação utilizada						
Observações:						

2. FORMADOR	1	2	3	4	5	N/A
	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito Bom	Excelente	Não se aplica
Domínio do tema						
Métodos utilizados						
Linguagem utilizada						
Pontualidade e assiduidade						
Empenho						
Documentação disponibilizada						
Relação com os formandos						
Disponibilidade						
Observações:						

3. FORMANDOS	1	2	3	4	5	N/A
	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito Bom	Excelente	Não se aplica
Empenho						
Relacionamento com formandos						
Pontualidade						
Assiduidade						
Aproveitamento						
Observações:						

4. ACOMPANHAMENTO TÉCNICO	1	2	3	4	5	N/A
	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito Bom	Excelente	Não se aplica
Apoio prestado pela Coordenação						
Apoio prestado pela Equipa de Acompanhamento						
Observações:						

5. INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS	1	2	3	4	5	N/A
	Insuficiente	Razoável	Bom	Muito Bom	Excelente	Não se aplica
Acessos						
Espaços (salas, casas banho, etc.)						
Condições ambientais (iluminação, temperatura, etc.)						
Condições de higiene						
Mobiliário						
Meios audiovisuais						
Observações:						

6. SUGESTÕES, CRÍTICAS E OUTRAS OBSERVAÇÕES
(comentários sobre a sua experiência na formação; sugestões para melhorar a formação, etc.)

Assinatura do Formando (**Facultativa**):

Apêndice 1 – Termo de Consentimento Livre e Informado

Universidade do Minho

Escola de Gestão

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E INFORMADO

Caro (.....), O presente guião de entrevista destina-se para a constituição de uma base de informações confiáveis a serem analisadas no que se refere à formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho. Serve de instrumento para recolha de dados no âmbito de uma investigação conducente à elaboração de uma Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade do Minho em Braga-Portugal, sob a orientação da professora Ana Paula Vieira Gomes Ferreira.

Dado que se trata de uma investigação, os resultados obtidos não serão considerados individualmente, mas sim de forma global. **Os seus dados serão tratados de forma confidencial, protegendo assim o seu anonimato.**

A sua participação será de extrema importância, e nesse sentido solicitamos que responda às questões da entrevista semiestruturada através do guião que se segue, caso seja necessário, serão incluídas questões complementares para maior detalha sobre o assunto abordado.

Caso concorde em participar neste estudo coloque, por favor, uma cruz no ponto seguinte e prossiga com as respostas à entrevista.

Foi-me dado a conhecer que tenho direito a recusar a todo tempo a minha participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo na assistência que me é prestada.

Sim, concordo participar no estudo sobre “**A formação e capacitação profissional no campo da saúde mental**”.

Sim, concordo em que a minha entrevista seja gravada com sistema de audio de forma a facilitar a transcrição e análise ao investigador.

Data: ____/____/____

Assinatura do Entrevistado:_____

Investigador Responsável: Débora Dutra Otoni Pereira _____

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Data: _____ / ____ / _____

Entrevistado: Gestor do programa de formação e capacitação profissional

Duração: _____

Motivações e Expectativas

- Porque razão e como o programa de formação e capacitação de utentes foi criado?
Objetivo: Perceber a existência de uma motivação que levou à criação do programa.
- Quais são os objetivos do programa de formação e capacitação de utentes?
Objetivo: Perceber o que se pretende conseguir com o programa.
- Quais são as expetativas iniciais? O que se espera da formação e capacitação profissional?
Objetivo: Perceber as expetativas iniciais dos envolvidos em relação à formação.
- Considera que o programa corresponde às expectativas?
Objetivo: Identificar as expectativas iniciais e ver se foram satisfeitas.

Levantamento de Necessidades

- Como surgiu a necessidade de formação e capacitação de utentes? E que instrumentos foram utilizados para o levantamento das informações necessárias para estruturar o programa?
Objetivo: Saber quais foram os instrumentos utilizados para o levantamento das necessidades do programa de formação e capacitação de utentes.

Planejamento

- Como foi planeado e estruturado o programa de formação e capacitação de utentes?
Objetivo: Saber quais foram os aspectos principais que determinaram a estrutura do programa.
- Quais os recursos necessários? (Estrutura, materiais, financeiros e de pessoas)
Objetivo: Saber quais são os recursos fundamentais para o desenvolvimento do programa.
- Como é feita a divulgação, inscrição, seleção e avaliação dos participantes para o programa?
Objetivo: Saber como é feita a escolha dos participantes e quais os critérios utilizados.

Execução do Programa

- Como acontece o programa? Favor informar detalhadamente todas as etapas das ações de formação, os módulos que são ministrados, duração de cada etapa teórica e prática, onde e quando são executados, materiais e formadores.
Objetivo: Perceber como acontece todas as etapas do processo de formação e capacitação, desde a convocação dos participantes até o final do programa.

Avaliações

- Quais são as avaliações realizadas em relação ao programa?
Objetivo: Saber que tipo de avaliações são feitas em relação ao que foi planeado inicialmente.
- Quais são e como são feitas as avaliações das ações de formação e capacitação?
Objetivo: Saber que tipo de avaliações de conteúdo são realizadas.
- Quando algum dos participantes do programa não atinge as expectativas esperadas com as ações de formação e capacitação, o que é feito?
Objetivo: Perceber o que é feito quando há imprevistos entre o que se espera das formações e os objetivos atingidos.

Especificidades do Programa e Desafios

- Quais os maiores desafios deste programa de formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.
- O que considera primordial para que os resultados esperados sejam atingidos?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Data: _____ / ____ / _____

Entrevistado: Psicólogo do programa de formação e capacitação profissional

Duração: _____

Motivações e Expectativas

- O que pensa sobre o programa de formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho?
Objetivo: Perceber qual é a visão do psicólogo sobre o programa.
- Quais são os objetivos das avaliações realizadas com os utentes candidatos a formação e capacitação, na sua perspectiva?
Objetivo: Perceber o que se pretende conseguir com as avaliações dos candidatos ao programa de formação.
- Quais são as expectativas iniciais? O que se espera das avaliações realizadas para a formação e capacitação?
Objetivo: Perceber as expectativas iniciais em relação as avaliações realizadas.
- Considera que as avaliações para a formação correspondem às expectativas em relação ao que se espera de aprendizagem e desenvolvimento dos utentes?
Objetivo: Identificar as expectativas iniciais e verificar se foram atingidas.

Avaliação Psicológica dos Candidatos

- Como são feitas as avaliações dos utentes candidatos ao programa de formação e capacitação profissional?
Objetivo: Saber quais os métodos utilizados para avaliação das capacidades dos candidatos ao programa.
- Quais são os parâmetros utilizados para considerar capaz um candidato ao programa?
Objetivo: Saber se há algum requisito/ e quais são, para considerar o candidato capaz de ingressar no programa.
- Em linhas gerais quais são as doenças ou transtornos mentais presentes nos candidatos encaminhados e considerados capazes de ingressar no programa de formação?
Objetivo: Saber quais são as maiores incidências de comprometimentos presentes nos candidatos que são considerados aptos ao programa de formação.
- O que é feito em relação aos candidatos ao programa de formação que não se encontram em situações favoráveis a participação do programa?
Objetivo: Saber quais são os procedimentos utilizados com os candidatos considerados inaptos a participação do programa.

Execução das Ações de Formação

- São realizados acompanhamentos em relação às condições psicológicas dos candidatos durante as formações teóricas e práticas?
Objetivo: Perceber se acontecem e como acontecem as avaliações e intervenções psicológicas dos formandos, em processo de aprendizado e desenvolvimento.
- O que é feito em relação aos formandos considerados em condições de realizar as formações e que no decorrer do programa apresentam alguma dificuldade ou limitação?
Objetivo: Saber se há algum procedimento que considere imprevistos no decorrer das formações teóricas ou práticas.

Especificidades do Programa e Desafios

- Quais os maiores desafios das avaliações e condução de formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.
- O que considera primordial para que os resultados esperados sejam atingidos?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Data: _____ / ____ / _____

Entrevistado: Formador do programa de formação e capacitação profissional

Duração: _____

Motivações e Expectativas

- O que pensa sobre o programa de formação e capacitação de utentes?
Objetivo: Perceber qual é a visão do formador sobre o programa.
- Quais são os objetivos das ações de formação e capacitação de utentes na sua perspectiva?
Objetivo: Perceber o que se pretende conseguir com as ações de formação que ministra.
- Quais são as expectativas iniciais? O que se espera das ações de formação?
Objetivo: Perceber as expectativas iniciais em relação à formação.
- Considera que as ações de formação correspondem às expectativas em relação ao que se espera de aprendizagem?
Objetivo: Identificar as expectativas iniciais e verificar se foram satisfeitas.

Planeamento das Ações de Formação

- Como foram planeados e estruturados as ações e conteúdos ministrados nas formações de utentes?
Objetivo: Saber quais foram os aspectos principais que determinaram a estrutura das aulas teóricas e práticas.
- Quais os recursos necessários? (Estrutura, materiais, equipamentos, entre outros)
Objetivo: Saber quais são os recursos fundamentais para o desenvolvimento das ações de formação.
- Como é feita a adaptação do conteúdo a ser ministrado, tanto teórico como prático, aos diferentes níveis de conhecimento e aprendizagem dos participantes?
Objetivo: Saber como é feito o nivelamento dos conhecimentos prévios e aprendizagem dos participantes.

Execução das Ações de Formação

- Como acontecem as ações de formação? Favor informar detalhadamente todas as etapas das ações de formação, os módulos que são ministrados, duração de cada etapa teórica e prática, onde e quando são executados, materiais e participantes.
Objetivo: Perceber como acontecem todas as etapas do processo de formação e capacitação, desde a convocação dos participantes até o final do programa.

Avaliações

- Quais são e como são realizadas as avaliações em relação ao programa?
Objetivo: Saber que tipos de avaliações são feitas em relação ao que foi planeado inicialmente.
- Quais são e como são feitas as avaliações das ações de formação e capacitação?
Objetivo: Saber que tipo de avaliações de conteúdo e práticas, são realizadas.
- Quando algum dos participantes do programa não atinge as expectativas esperadas com as ações de formação e capacitação, o que é feito?
Objetivo: Perceber o que é feito quando há imprevistos entre o que se espera das formações e os objetivos atingidos.

Especificidades do Programa e Desafios

- Quais os maiores desafios das ações de formação e capacitação de utentes para o mercado de trabalho?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.
- O que considera fundamental para que os resultados esperados sejam atingidos?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Data: _____ / ____ / _____

Entrevistado: Formando do programa de formação e capacitação profissional

Duração: _____

Motivações e Expectativas

- O que pensa sobre o programa de formação e capacitação oferecido?
Objetivo: Perceber qual é a visão do participante sobre o programa.
- Quais são os motivos que o leva a participar do programa?
Objetivo: Perceber o que pretende com a participação no programa.
- Quais são as expectativas iniciais? O que espera após o término da formação e capacitação?
Objetivo: Perceber as expectativas iniciais em relação ao programa.
- Considera que as expectativas foram correspondidas?
Objetivo: Perceber se as expectativas iniciais foram atingidas.

Ações de Formação

- Como foi sua participação até o momento nas ações de formação teórica e prática?
Objetivo: Saber como é o envolvimento nas atividades.
- Como percebe os recursos oferecidos? (Estrutura, materiais, equipamentos, formadores, entre outros)
Objetivo: Saber como avalia os recursos.
- Como avalia o conteúdo prático e teórico ministrado pelas ações de formação?
Objetivo: Saber como avalia o conteúdo apresentado.

Execução das Ações de Formação

- Como acontecem as ações de formação? Favor informar detalhadamente como acontece as ações de formação teóricas e práticas.
Objetivo: Perceber como acontecem todas as etapas do processo de formação e capacitação, desde a convocação dos participantes até o final do programa.

Avaliações

- Existe algum tipo de avaliação, prova de conhecimento adquirido ou da sua participação?
Objetivo: Saber quais tipos de avaliações que são feitas em relação ao que aconteceu nas ações de formação.

Especificidades do Programa e Desafios

- O que considera serem os aspectos mais difíceis em relação à sua participação no programa?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.
- O que considera mais importante para que os resultados esperados sejam atingidos?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Data: _____ / ____ / _____

Entrevistado: Empregador do programa de formação e capacitação profissional

Duração: _____

Motivações e Expectativas

- O que pensa sobre o programa de formação e capacitação de utentes?
Objetivo: Perceber qual é a visão do empregador sobre o programa.
- Quais são os objetivos em empregar utentes participantes do programa de formação e capacitação profissional?
Objetivo: Perceber o que se pretende ao empregar utentes encaminhados pelo programa de formação e capacitação profissional.
- Quais são as expectativas iniciais? O que se espera do trabalho dos empregados encaminhados pelo programa?
Objetivo: Perceber as expectativas iniciais em relação ao trabalho.
- Considera que os empregados correspondem às expectativas?
Objetivo: Identificar as expectativas iniciais e ver se foram satisfeitas.

Planeamento das Atividades Desenvolvidas

- Como foram planeadas e estruturadas as atividades a serem executadas pelos empregados encaminhados pelo programa?
Objetivo: Saber quais foram os aspectos principais que determinam as atividades a serem executadas.
- Existe diferença das atividades desempenhadas pelos empregados encaminhados pelo programa e os que não são vinculados ao programa?
Objetivo: Saber se as atividades são específicas para os empregados do programa.
- Existe alguma adaptação, e como é feita, das atividades às especificidades dos empregados?
Objetivo: Saber como é feito os ajustes as necessidades de cada empregado.

Execução das Atividades

- Quais são as atividades desempenhadas pelo empregado encaminhado pelo programa de formação e capacitação de utentes? Favor informar detalhadamente todas as atividades dos empregados, quantos empregados possui encaminhados pelo programa, horas de trabalho e condições estabelecidas.
Objetivo: Perceber como acontecem todas as atividades dos empregados.
- Existe atividades específicas para os empregados encaminhados pelo programa?
Objetivo: Saber se existe algum tipo de condição especial para os empregados do programa.

Avaliações

- Existe algum tipo de avaliação realizada em relação ao trabalho dos empregados encaminhados pelo programa? É a mesma aplicada aos demais empregados?
Objetivo: Saber se existe algum tipo de avaliação dos empregados.
- Quando as expectativas em relação ao empregado não são correspondidas, quais as medidas aplicadas?
Objetivo: Perceber quais as ações tomadas quando as expectativas não são atingidas.

Especificidades do Programa e Desafios

- O que considera como os maiores desafios de empregar utentes encaminhados pelo programa de formação e capacitação profissional?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.
- O que considera ser fundamental para que os resultados esperados sejam atingidos?
Objetivo: Identificar as especificidades do programa.

