



**Do diagnóstico de formação à atualização do plano de formação:
um estudo de caso numa instituição de educação não-formal**

Margarida Salomé Peixoto Dos Santos

UMinho | 2025



Universidade do Minho
Instituto de Educação

MARGARIDA SALOMÉ PEIXOTO DOS SANTOS

**Do diagnóstico de formação à atualização do
plano de formação: um estudo de caso numa
instituição de educação não-formal**

março de 2025



Universidade do Minho

Instituto de Educação

MARGARIDA SALOMÉ PEIXOTO DOS SANTOS

**Do diagnóstico de formação à atualização do
plano de formação: um estudo de caso numa
instituição de educação não-formal**

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

Trabalho Efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Natália Fernandes

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Dedico, este espaço, a todas as pessoas, que direta e indiretamente, contribuíram para a realização deste estudo, e a quem não posso deixar de expressar a minha mais profunda gratidão.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Natália Fernandes, por todo o apoio e interesses demonstrados ao longo deste trabalho. Agradeço pela disponibilização de ferramentas essenciais para o estudo, pela revisão constante do estudo, pelas orientações em todas as etapas do processo e pela prontidão em reunir comigo sempre que necessário, corrigindo os meus erros e ajudando-me a aperfeiçoar este trabalho. Sou grata pela confiança depositada, contribuições e por me incentivar a seguir adiante, sem desistir.

Agradeço a todos os colaboradores da instituição onde estagiei, especialmente ao meu acompanhante, pela forma calorosa como fui acolhida, pelos ensinamentos transmitidos e pela ajuda na elaboração do relatório. Agradeço também pela abertura em incluir as minhas ideias e pela oportunidade de realizar outras atividades essenciais para o meu crescimento, relacionadas com as áreas da secretaria e recursos humanos.

Agradeço, de forma especial e sempre em primeiro lugar, aos meus pais e ao meu irmão, que sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos da vida e ao longo da realização deste estudo. Agradeço-lhes por terem me incentivado a ingressar na universidade e a prosseguir os estudos, para me tornar uma pessoa completa. Agradeço por ouvirem as minhas frustrações e angústias, e por sempre me encorajarem a não desistir dos meus sonhos, independentemente das dificuldades e dos momentos de desânimo. Obrigada por nunca desistirem de mim, por estarem sempre presentes, dando-me força e apoio para encontrar o meu caminho. Serei eternamente grata e orgulhosa de vocês.

Assim, uma vez mais, expresso a minha profunda gratidão a todos os que contribuíram e incentivaram o meu desenvolvimento e a realização deste estudo.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhum das etapas conducentes à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho

DO DIAGNÓSTICO DE FORMAÇÃO À ATUALIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO NÃO-FORMAL

RESUMO

A formação é um processo que possibilita aos indivíduos adquirir e desenvolver competências e conhecimentos que promovam tanto a qualificação e o melhor desempenho em uma função ou profissão, quanto o seu desenvolvimento integral. Neste contexto, o presente estudo explora as necessidades de formação, visando adaptar as ofertas formativas a essas demandas para promover o desenvolvimento dos inquiridos.

O objetivo central do estudo é contribuir para a adequação do plano de formação, com base em um levantamento de necessidades e interesses da mainlist de contactos da organização onde ocorreu o estágio e das empresas com as quais mantém relações. Para alcançar os resultados propostos, foi realizada uma pesquisa qualitativa, sustentada num estudo de caso envolvendo 60 participantes, com a aplicação de questionários.

Os resultados indicam que há uma tendência crescente de busca pela educação não formal e informal, com a formação sendo vista como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional, além do contexto formal escolar. Observa-se também uma diversidade de áreas de interesse, abrangendo tanto as ciências exatas quanto humanas, sem uma predominância específica. No entanto, os dados mostram que, apesar do reconhecimento da importância da formação, muitas vezes ela se apresenta inadequada às necessidades dos indivíduos, reduzindo o interesse dos mesmos na sua frequência.

Assim, conclui-se que a formação é uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento integral e profissional dos indivíduos, reforçando a importância de adaptá-la às necessidades específicas dos indivíduos, torná-la acessível a todos os públicos, independentemente do contexto, integrando teoria e prática, facilitando tanto a aquisição quanto a aplicação de conhecimentos.

Palavras-chave: Educação, Formação, Necessidades

ABSTRACT

Training is a process that enables individuals to acquire and develop skills and knowledge that enhance both their qualification and performance in a specific role or profession, as well as their overall development. In this context, the presente study explores training needs, with the aim of adapting training offerings to these demands, thereby promoting the development of the respondents.

The central objective of this study is to contribute to the adjustment of the training plan, based on a survey of needs and interest of the main contact list of the organization where the internship took place, as well as of companies with wich it maintains relationships. To achieve the proposed results, a qualitive research approach was carried out, supported by a study case involving 60 participants, with the application of questionnaires.

The results indicate a growing trend towards non-formal and informal education, with training seen as an essential tool for personal and profissional development, beyond the formal school context. There is also a diversity of interest areas, covering both the exact and human sciences, without a specific predominant focus. However the data reveal that, despite the recognition importance of training, it often proves inadequate in meeting individual needs, thereby reducing participant's interest in attending training sessions.

Thus, it is concluded that training is an effective tool for individual's personal and profissional development, reinforcing the importance of adapting it to the specif needs of individual, making it accessible to all audiences, regardless of the context, integrating theory and practice, facilitating both knowledge acquisition and practival application.

Keywods: Education; Training; Needs

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	III
RESUMO.....	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX

INTRODUÇÃO	1
-------------------------	----------

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL.....3

1. Caracterização da organização	4
1.1. Organograma organizacional	7
2. Caracterização do público-alvo	9
3. Diagnóstico de necessidades/ interesses	13

CAPÍTULO II - ENQUADRAMENTO TEÓRICO DO ESTÁGIO

14

1. Educação e o desenvolvimento do indivíduo	15
1.1. Educação do ponto de vista formal, não formal e informal	16
1.2. Aprendizagem ao longo da vida	18
2. Formação Profissional	22
3. Políticas de formação em Portugal	30
4. Necessidades: as necessidades formativas e comparativas	34

CAPÍTULO III - ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO..... 38

1. Objetivos de intervenção	39
2. Paradigma, método e técnicas	39
2.1. Paradigma	39
2.2. Método.....	40
2.3. Técnicas de recolha de dados.....	41
2.4. Técnicas de análise de dados	45

CAPÍTULO IV- APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	39
1. Caracterização dos inquiridos	51
2. Caraterização da formação	58
2.1. Perceções acerca do modo de desenvolvimento da formação	58
2.1.1. Aperfeiçoamento	59
2.1.2. Desenvolvimento	59
2.1.3. Diversidade	61
2.1.4. Prática	61
2.1.5. Adequação	62
2.1.6. Acessibilidade	63
2.1.7. Necessidade	64
2.2. Frequência das ações de formação	65
2.3. Informação acerca de formação.....	66
2.4. Motivação para a frequência da formação.....	67
2.5. Impacto da formação.....	68
2.6. Perfil dos formadores - aspetos privilegiados	71
2.7. Formato da formação.....	73
2.8. Regime de funcionamento	74
2.9. Participação e duração da formação	75
2.9.1. Participação em ações de formação	75
2.9.2. Duração da Formação	76
2.10. Necessidades de formação	77
CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
APÊNDICES.....	89
Apêndice 1: Inquérito aplicado ao público	90
Apêndice 2: Inquérito aplicado às empresas.....	97
Apêndice 3: Tabela de respostas sobre percepção dos indivíduos acerca do desenvolvimento da formação	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos inquiridos por género	51
Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos por faixa etária	52
Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos por habilitações literárias.....	53
Gráfico 4 - Distribuição dos inquiridos pela situação profissional.....	54
Gráfico 5 - Identificação das áreas de formação base.....	55
Gráfico 6 - Identificação do setor de atividade.....	56
Gráfico 7 - Frequência nos cursos de formação.....	65
Gráfico 8 - Motivos para frequentar ações de formação	67
Gráfico 9 - Aspetos que contribuem para o impacto da formação	69
Gráfico 10 - Perfil dos formadores: aspetos privilegiados	71
Gráfico 11 - Formato da formação.....	73
Gráfico 12 - Regime preferencial de formação	74
Gráfico 13 - Participação em ações de formação.....	75
Gráfico 14 - Duração da Formação	76
Gráfico 15 - Identificação das necessidades de formação	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Organograma organizacional	7
Figura 2- Mapa com os concelhos pertencentes à NUT III (sub-região do Ave)	9
Figura 3- Mapa do Município de Guimarães	10

INTRODUÇÃO

O presente relatório de estágio resulta do projeto de investigação/intervenção desenvolvido no segundo ano do Mestrado em Educação, área de especialização de Formação, Trabalho e Recursos Humanos, realizado numa instituição de educação não formal, no concelho de Guimarães.

Esta instituição tem como foco a educação de tipo não formal, oferecendo serviços que, por um lado, complementam o ensino escolar tradicional e, por outro, ampliam esse campo por meio de iniciativas como a formação em línguas, entre outros serviços de educação não formal. Essas atividades visam ao desenvolvimento de jovens e adultos, destacando a formação como um elemento central e fundamental para o seu progresso.

Atualmente, a formação desempenha um papel fundamental no desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, sendo reconhecida como um processo contínuo que promove a aquisição e o aprimoramento de competências e conhecimentos essenciais, quer para a sua qualificação e o desempenho em uma determinada função, quanto para desenvolvimento integral dos indivíduos. Nesse contexto, a formação surge como uma área de intervenção da instituição, uma vez que, conforme mencionado, possibilita um “(...) desenvolvimento pessoal e social, que, de alguma forma, se relacione depois com o trabalho actual ou futuro das pessoas.” (Bernardes, 2008, p.58). Deste modo, através da realização deste trabalho, pretende desenvolver-se competências relacionadas com os processos de levantamento de necessidades e a análise das mesmas para pensar modos renovados de assegurar uma formação com qualidade. Além disso, procuro promover o meu desenvolvimento pessoal e profissional, alinhada com as necessidades e interesses da instituição de acolhimento do estágio e das pessoas por ela abrangida.

Os motivos que me levaram a escolher esta instituição estão relacionados com o seu foco em duas áreas do meu interesse: a formação e os recursos humanos. Além disso, a proximidade em relação ao meu local de residência e o facto de a instituição trabalhar com diferentes gerações, desde crianças e jovens até a um público adulto e de procurar adaptar as suas formações para as necessidades das diferentes pessoas, contribuíram para a escolha da mesma.

O presente trabalho está estruturado em cinco tópicos: o enquadramento contextual, o enquadramento teórico, o enquadramento metodológico, a apresentação e análise de dados e as considerações finais. O primeiro capítulo refere-se ao enquadramento contextual, onde é apresentada uma descrição da instituição na qual o presente estudo foi realizado, o público-alvo e o diagnóstico inicial que identificou o tema do estudo. O enquadramento teórico (capítulo II) explora os conceitos

fundamentais para o estudo, considerando as pesquisas relevantes de autores nas áreas de educação, formação profissional e políticas de formação em Portugal. O enquadramento metodológico (capítulo III) identifica os objetivos do estudo e descreve a metodologia utilizada, composta pelo paradigma qualitativo, o método de estudo de caso e as técnicas de recolha de dados -o inquérito- e análise de dados, incluindo a análise de conteúdo e a estatística descritiva. Em seguida, o capítulo IV apresenta e analisa os resultados obtidos. Por fim, o último capítulo, dedicado às considerações finais, aborda as implicações futuras do estudo e destaca a sua relevância.

CAPÍTULO I- ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL

1. Caracterização da organização

A organização onde decorreu o estágio pertence a uma rede de centros de multisserviços, no que diz respeito à educação e formação, criada em 2010 e com unidades distribuídas por todo o país. O modelo de franchising da marca permite que cada unidade tenha uma interdependência económica e financeira, resultando na diferenciação de preços e condições, relativamente aos diversos serviços que detém.

A mesma tem como objetivo fornecer serviços de educação extracurricular, sendo o seu foco a promoção de uma formação integral e um desenvolvimento da pessoa ao longo da vida. Caracterizada como uma rede de multisserviços, esta disponibiliza diferentes atividades educativas e lúdico- didáticas, de modo a proporcionar um desenvolvimento integral do indivíduo, através da promoção de áreas como a psicomotora, afetiva e cognitiva.

Assim como as outras unidades dispersas pelo país, dispõe de múltiplos serviços, realizados, quer em regime online, quer presencialmente, sendo estes:

- Apoio e acompanhamento extracurricular, nas diversas áreas do ensino básico e secundário;
- Explicações online, totalmente personalizadas e ajustadas às necessidades de cada indivíduo;
- Formação de línguas, como o inglês, francês, alemão, italiano, mandarim, russo, português para o estrangeiro, língua gestual portuguesa, entre outros, certificados pela DGERT e disponíveis em formato livre, de curta duração, intensivo e personalizados;
- Ao nível do ensino superior, facultando explicações, preparações para exame, apoio em grupo ou individual e programas de recuperação;
- Formação profissional personalizado para empresas e organizações, realizadas em parceria com entidades certificadas pela DGERT, ajustada às necessidades e expectativas de entidades públicas ou privadas. Este tipo de formação visa otimizar o capital humano da organização, abrangendo áreas como Finanças, Hotelaria, Restauração, Comercial e Vendas, Tecnologias de Informação, entre outras. Os cursos são oferecidos em formato online, para empresas nacionais e internacionais, assim como presencial, sendo desenvolvidas tanto nas instalações das organizações solicitantes, quanto em qualquer unidade dispersa pelo país. Além disso, também são disponibilizados cursos de formação profissional para particulares, atendendo às

necessidades e expectativas de indivíduos e exigência dos diferentes setores de atividade;

- Atividades voltadas para o público sénior, como a estimulação cognitiva, a literatura e escrita criativa, expressão dramática, artes decorativas, iniciação à leitura, escrita e informática, entre outros, com o objetivo de promover o seu contínuo desenvolvimento;
- Serviços de tradução e interpretação em mais de 70 idiomas e 40 áreas temáticas, além de revisão e adaptação de conteúdos.
- Atividades de tempos livres durante as pausas letivas, proporcionando às crianças oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem de forma lúdica;
- Workshops e ateliês nas diversas áreas, dirigidas para os interesses e necessidades de crianças, jovens, adultos e idosos, promovendo a sua ampliação de horizontes e a troca de experiências culturais e recreativas entre o público;
- Programas, destinado a jovens entre os 10 e os 18 anos, promovendo o reforço do domínio do idioma inglês, em ambiente estrangeiro;
- Serviços de Psicologia, relacionado com a terapia e psicopedagogia, integrando áreas como a terapia da fala, a nutrição, o ensino especial, o acompanhamento e apoio psicológico, entre outras;
- Programas destinados à orientação, organização e concretização do acesso ao ensino superior no estrangeiro;
- O serviço de aluguer de sala para formações, reuniões, workshops, atividades lúdicas, entrevistas e apresentações.

Para compreender melhor a organização, são apresentadas de seguida, a sua visão, missão e princípios de atuação. Em relação à visão, a organização se posiciona como uma referência nacional nas áreas de educação não formal, considerando a excelência um fator fundamental em todas as atividades e serviços oferecidos.

A missão da organização é promover o desenvolvimento contínuo dos indivíduos ao longo da vida. Neste sentido, a mesma procura proporcionar cursos de formação profissional, disponibilizando uma oferta global ao público jovem e adulto, tendo em conta as áreas da educação não formal e equipando salas, materiais e uma equipa de profissionais adequada para acolher e colocar em prática

os cursos de formação profissional.

Neste contexto, a organização pretende:

- Disponibilizar uma oferta global de serviços de educação não formal que permitam a qualificação e valorização dos recursos humanos;
- Participar no desenvolvimento económico de cada região, através da disponibilização de profissionais competentes;
- Inovar e desenvolver os diferentes serviços, através da oferta de qualidade, satisfação de necessidades e superação de expectativas dos clientes.
- Desenvolver o potencial dos clientes, com o objetivo de aumentar a sua competitividade, permitindo consolidar a posição que ocupam ou que pretendem ocupar no mercado de trabalho.

Os princípios de atuação que todos os colaboradores da organização devem respeitar são os seguintes:

- Compreender e atender às necessidades dos clientes, por meio de avaliações periódicas da formação, a fim de avaliar e perceber a eficácia e satisfação e apresentar sugestões e reclamações;
- Valorizar as opiniões dos clientes, fundamentando uma gestão transparente, tomando decisões com base em dados concretos;
- Procurar a melhoria contínua do desempenho, assegurando a excelência em todos os serviços prestados;
- Avaliar constantemente os processos internos, de forma a garantir a sua eficácia e eficiência, simplificando e otimizando-os sempre que possível;
- Reconhecer a importância do capital humano para o desenvolvimento da organização, envolvendo os colaboradores na procura pelo alcance dos objetivos;
- Planear e gerir as formações em conformidade com os requisitos de certificação das entidades formadoras e com os princípios de gestão da qualidade;
- Cumprir todos os requisitos legais, regulamentares, entre outros.

1.1. Organograma organizacional

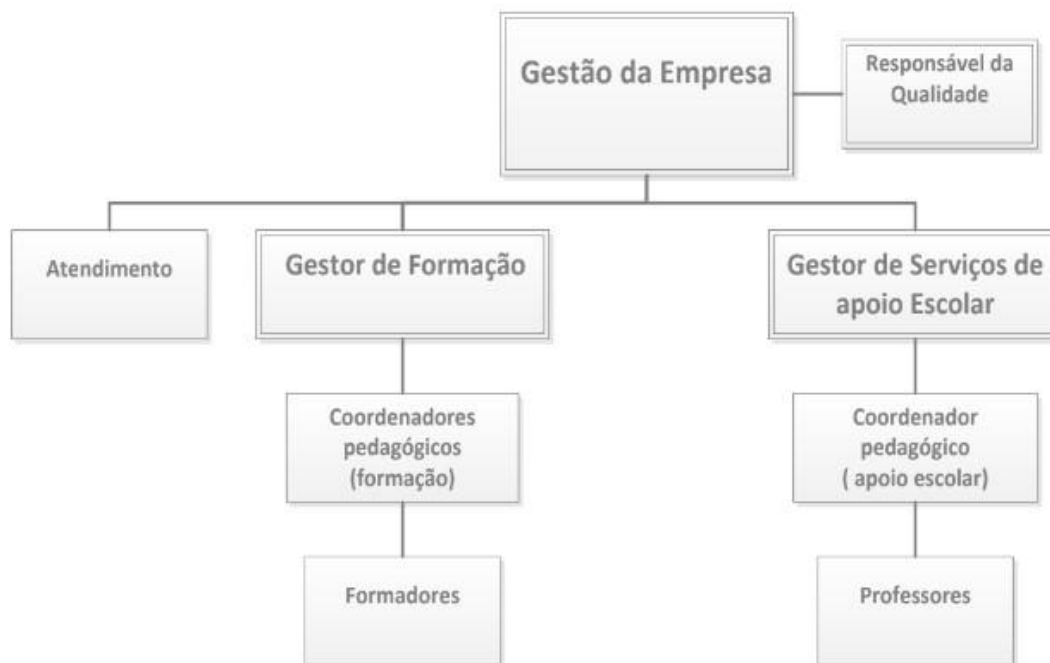


Figura 1- Organograma organizacional

O organograma anterior apresenta a estrutura organizacional da instituição onde decorreu o estágio. Esta estrutura é dividida em setores específicos com funções distintas, incluindo o Atendimento, Gestão de Formação e Gestão de Serviços de Apoio Escolar. Para além destas áreas, também há um responsável pela qualidade, encarregado de identificar e desenhar os processos de formação, desenvolver a documentação de suporte, sendo que esta deve estar de acordo com o referencial de qualidade, e avaliar o cumprimento dos requisitos aplicáveis.

Com foco na promoção de uma aprendizagem ao longo da vida, a instituição conta com um gestor da formação e um gestor de serviços de apoio escolar, cabendo a estes as funções de definir as políticas de formação, planejar, executar e monitorar o plano de formação, além de gerir os recursos necessário, incluindo o recrutamento e seleção dos formadores. Sob a supervisão do gestor da formação, há um coordenador de formação, que faz a gestão dos processos formativos, especialmente na área das línguas, mantendo contacto direto com os formadores. Os formadores, por sua vez, têm o papel de participar no desenvolvimento dos planos de formação, elaborar materiais pedagógicos adequados, conduzir as sessões de acordo com os objetivos estipulados e aplicar métodos e instrumentos de avaliação das formações.

Na área de serviços de apoio escolar, a organização conta com uma coordenadora pedagógica que supervisiona a gestão pedagógica das ações de educação e formação, bem como o acompanhamento, controlo e avaliação dos processos formativos, satisfação e desempenho dos alunos. Aos professores cabe apoiar os seus alunos, fornecendo ferramentas que promovem o seu desenvolvimento educacional.

Além disso, a coordenadora pedagógica é responsável pelo atendimento ao público, tanto presencial quanto telefónico, esclarecendo dúvidas e processando inscrições e sugestões de melhoria.

No meu estágio, desempenhei funções nas três áreas referidas acima (educação, formação e atendimento). Tive a oportunidade de auxiliar e interagir com o gestor e coordenador pedagógico na elaboração e aplicação do inquérito por questionário de identificação das necessidades existentes e criar um plano de formação adequado a elas. Participei, ainda, na seleção e recrutamento dos formadores. No atendimento, apoiei a coordenadora pedagógica atendendo a chamadas, direcionando-as aos responsáveis.

Esta estrutura formal permite uma interação e comunicação frequente entre todos os membros, facilitando assim o fluxo de trabalho e o alcance dos objetivos educativos e formativos propostos- um ponto forte a considerar, na minha análise.

A possibilidade de participação nas áreas identificadas atrás foi essencial para o meu desenvolvimento no estágio, no sentido em que pude observar que apesar de cada setor ter as suas características específicas, a comunicação eficaz entre todos os envolvidos, permitiu a criação de um ambiente colaborativo, onde o auxílio mútuo era uma prática constante, facilitando as dinâmicas de relação e trabalho.

2. Caracterização do público-alvo

A presente organização tem como público-alvo dois grupos principais: o primeiro, composto por crianças e jovens estudantes que procuram apoio educacional, através de explicações e estudo acompanhado, o segundo, formado por adultos ativos, empregados ou desempregados, de variados níveis de qualificação, que procurem cursos de formação de modo a complementar a sua educação e formação académica, aumentar as suas qualificações ou realizar uma requalificação profissional, sendo que estes possibilitam a sua inserção no mercado de trabalho ou a progressão e/ou alteração da sua carreira.

A presente pesquisa concentra-se especificamente nesse segundo grupo, com foco nas necessidades de formação contínua. Este segundo grupo é composto por indivíduos residentes no município de Guimarães, localizado na região Norte de Portugal, conforme ilustrado na figura abaixo.



Figura 2- Mapa com os concelhos pertencentes à NUT III (sub-região do Ave)

Guimarães é um município situado no distrito de Braga, na região Norte (NUT (Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos) II) e na sub-região do Vale do Ave (NUT III), com uma população de 52.182 habitantes e densidade populacional de 2.223, 4 hab/ Km², distribuído por 69 freguesias, que abrangem tanto a área urbana, quanto a periferia. Conhecida como o “Berço da Nação Portuguesa” ou “Cidade-Berço”, a cidade destaca-se pelo seu rico valor histórico, com destaque especial para o Centro Histórico, reconhecido e classificado como Património da Humanidade pela UNESCO em 2001. Com uma forte tradição cultural, Guimarães é também um importante palco de eventos, tendo sido reconhecida em 2012 como Capital Europeia da Cultura e, em 2013, como Cidade Europeia do

Desporto.



Figura 3- Mapa do Município de Guimarães

É neste município que se situa a unidade na qual o estágio foi realizado e considerando que o estágio foi desenvolvido essencialmente com adultos ativos, empregados ou desempregados, que procuram cursos de formação, apresentamos de seguida alguns dados mais globais, que permitam uma categorização desta realidade no concelho.

Neste contexto, é essencial compreender os números de adultos empregados, ativos e desempregos na zona Norte, onde Guimarães se encontra. Segundo dados fornecidos pela Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (2023), no primeiro trimestre de 2023, a taxa de desemprego em Portugal subiu 7,2 %, um aumento em relação ao mesmo trimestre do ano de 2022 (23,3%), com 380, 3 mil pessoas em situação de desemprego, resultando na perda de 14.200 postos de trabalho. Na região Norte, a taxa de desemprego aumentou 7,6%, 0,8 pontos percentuais acima do trimestre anterior (25,2%), com 141, 4 mil pessoas desempregadas, sendo o valor mais acentuado registado na sub-região do Ave (+ 0,8 pontos percentuais), onde se destacam Guimarães e Vizela, apresentando aumentos mais significativos, com 11,1% e 0,5%, respetivamente.

Consequentemente, o número de desempregados registados nos Centros de Emprego Norte situou-se em 118,3 mil habitantes, o que representa uma queda de cerca de 7% em relação ao mesmo período de 2022; contudo, houve um aumento em comparação com o trimestre anterior.

Por faixa etária, o desemprego cresceu em todas as idades, exceto entre os jovens de 16 a 25 anos, onde houve uma redução de 1,3 pontos percentuais, fixando-se em 18,1%. Em contrapartida, o

desemprego aumentou expressivamente nas demais faixas etárias: para pessoas entre os 55 e 34 anos,

a taxa subiu 9,2 pontos percentuais, atingindo 15,5%; para aqueles entre os 25 e 34 anos, a taxa ficou em 10%, um aumento de 1,9 pontos percentuais; de 35 a 44 anos, a taxa subiu para 7%, com acréscimo de 1,6 pontos percentuais; e de 45 a 54 anos, chegou a 4,5%, com aumento de 0,1 pontos percentuais. Em termos de escolaridade, todas registaram aumentos na taxa de desemprego, sendo o mais expressivo entre as pessoas com ensino secundário e pós-secundário, com 10,1% (um aumento de 1,7 pontos percentuais), seguido por pessoas com o ensino superior, cuja taxa chegou a 5,4% (mais 0,5 pontos percentuais), e por aqueles com até o 3º ciclo do ensino básico, com uma taxa de 7,3% (um acréscimo de 0,4 pontos percentuais).

A Comissão também indica que, em termos de emprego em Portugal, houve um aumento de 0,5% na população empregada em relação ao mesmo semestre de 2022, totalizando 23,8 milhões de pessoas empregadas. Contudo, esse aumento não se verificou em todas as regiões, sendo a zona Norte aquela que registou um decréscimo de 0,8%, com a perda de 14.200 postos de trabalho.

Na região Norte, acompanhando a queda da empregabilidade, o número de empregados entre os 20 e 64 anos também diminuiu 0,3 pontos percentuais em relação ao trimestre anterior, situando-se em 75,6%. Este valor ainda assim supera a meta estabelecida por Portugal na Estratégia Europa 2020 (75%), embora represente uma queda de 1,1 pontos percentuais em comparação com o mesmo período do ano anterior. Analisando as faixas etárias, o decréscimo foi mais expressivo nos indivíduos entre os 25 e 34 anos (-3%), 35 a 44 anos (-5%), 45 a 54 anos (-1,8%) e 55 a 64 anos (-0,7%). Em contrapartida, houve um aumento de emprego nos jovens entre os 16 e 24 anos (30,1%) e entre pessoas com mais de 64 anos (1,7%), contrariando a tendência geral de queda.

Quanto ao nível de escolaridade na região Norte, observou-se um aumento de emprego entre pessoas com o ensino básico (3,2%) e com o ensino secundário e pós-secundário (3%), no entanto, a taxa de emprego entre pessoas com ensino superior caiu 8,8%. Este cenário reflete a predominância dos setores primário e secundário, onde houve um crescimento do emprego em atividades relacionadas à agricultura e pesca (7,1%) e à indústria (5,6%). Em contraste, o setor terciário, especialmente nas áreas de Finanças e Seguros (-21%), imobiliário (-16,6%) e Educação (-21,4%), sofreu uma queda de 4,1%. No entanto, áreas deste mesmo setor ligadas ao Alojamento, Restauração, Atividades Artísticas, Esportivas e Recreativas tiveram um aumento de emprego de 29,8% e 14,7%, respetivamente.

Em relação às categorias profissionais, ocupações ligadas a serviços pessoais, proteção e segurança, operadores de instalações e máquinas, bem como profissionais da indústria, construção e montagem, tiveram um crescimento no emprego de 18,6%, 12,2%, 10,8% e 5,7%, respetivamente. Já as profissões ligadas ao poder legislativo e executivo, atividades intelectuais e científicas e de nível intermédio, registaram decréscimos de 13,4%, 9,5% e 23,8%, respetivamente.

No município de Guimarães, observa-se um predomínio de classes médias e de trabalhadores

qualificados e semiqualeificados, com uma elevada taxa de envelhecimento, baixa taxa de atividade e um mercado de trabalho instável, caracterizado por altos índices de desemprego, baixa proporção de desemprego de longa duração e uma das mais altas taxas de abandono escolar, com saídas antecipadas e precoces atingindo 39% e 58,8%, respetivamente, além do elevado desemprego entre mulheres.

A análise destes dados permite perceber que o público-alvo da organização onde o estágio foi realizado é diversificado, abrangendo diferentes faixas etárias, níveis de qualificação e situações profissionais.

3. Diagnóstico de necessidades/ interesses

Decorrente de uma análise conjunta com o diretor e responsável pela formação da organização, considerou-se como fundamental que a área de intervenção prioritária para o estágio seria a formação, com ênfase na etapa inicial do processo, em particular o diagnóstico de necessidades de formação no concelho de Guimarães.

Considerando os interesses e necessidades identificados, o estágio concentrou-se na análise das necessidades de formação, aspeto que desenvolveremos mais adiante.

CAPÍTULO II ENQUADRAMENTO TEÓRICO DO ESTÁGIO

1. Educação e o desenvolvimento do indivíduo

Sendo o tema da presente dissertação “Do diagnóstico de formação à atualização do plano de formação: um estudo de caso numa instituição de educação não-formal”, é fundamental abordar conceitos que a sustentem em termos epistemológicos, sendo eles o conceito de educação; de aprendizagem ao longo da vida; de educação formal, não-formal e informal; de Formação e Formação Profissional, de Políticas de Educação e Formação Profissional em Portugal e de diagnóstico de necessidades.

A educação é um processo contínuo, importante para que o Homem consiga adquirir conhecimento e se desenvolver, correspondendo a um recurso essencial, no sentido em que:

“(…) consiste num processo permanente em que, como ser inacabado e curioso, a pessoa afirma e constrói a sua especificidade humana, interrogando-se, construindo conhecimento sobre o mundo e sobre a forma de nele intervir. É neste sentido que é possível sustentar que o acto de aprender é tão necessário, natural e inevitável como respirar”. (Canário, 2006, p. 195).

Deste modo, a educação é considerada como uma ferramenta para combater as desigualdades, procurando que os indivíduos, independentemente do meio e contextos provenientes, tenham acesso às mesmas oportunidades sociais, económicas, entre outras, para se desenvolverem (Alves, 2010). Este processo implica a transmissão e construção de conhecimentos, cabendo a todos os agentes educativos, de natureza formal, como a escola, não formal e informal, como as famílias e amigos, o papel crucial de ajudar os indivíduos a desenvolver ferramentas para o seu desenvolvimento.

Nos debates atuais sobre a educação, emergem duas concepções distintas acerca da mesma: a educação neoliberal e a educação emancipatória. A educação neoliberal popularizada nas últimas décadas, valoriza uma educação que fomente o investimento no “capital humano”, permitindo que os indivíduos adquiram qualificações e desenvolvam conhecimentos. Deste modo, a educação apresenta-se ao serviço dos mercados, produzindo e moldando, nos indivíduos, as qualificações necessárias para que estes se tornem produtivos e promovam o desenvolvimento económico das empresas, aumentando a competitividade do mercado de trabalho.

Ademais, esta teoria reforça a ideia de uma educação individual, no sentido em que cada indivíduo deve investir no desenvolvimento de conhecimentos e aptidões que os permita distinguir e se

sobrepôr aos demais, obtendo um melhor rendimento e qualidade de vida, realçando a ideia de quanto mais qualificados forem os indivíduos, mais produtivos se tornam, e consequente, mais valiosos são para a economia, permitindo uma melhor situação financeira.

Em contrapartida, a educação emancipatória, defendida por Paulo Freire, questiona esta educação ao serviço da economia e dos mercados. Para Freire (1987), a educação deve ser uma prática libertadora, permitindo que os indivíduos adquiram aptidões e desenvolvam conhecimentos para a sua inserção no mercado de trabalho e para o seu desenvolvimento integral, defendendo que “(...) ensinar não é transferir conhecimentos, mas sim criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção.” (Freire, 1996, p.21). Deste modo, o autor valoriza uma educação centrada nos indivíduos, nas suas necessidades, interesses e experiências, permitindo que os mesmos adquiram pensamento crítico acerca da sua responsabilidade no mundo, sendo este um processo que deve ser delineado com o homem e não feito para este.

Ainda dentro desta linha de pensamento, outros autores valorizam um sistema educativo desvinculado dos princípios capitalistas, promovendo o desenvolvimento do pensamento crítico dos indivíduos, tornando-os cidadãos plenos dos seus direitos, deveres, críticos do mundo e da sociedade, sendo assim importante “(...) articular uma proposta pedagógica cujo ponto de referência, cujo compromisso, seja a transformação da sociedade e não sua manutenção, a sua perpetuação.” (Saviani, 1991, p.80)

1.1. Educação do ponto de vista formal, não formal e informal

A educação pode ser entendida segundo três vertentes: a educação formal, não formal e informal, sendo importante realçar que cada uma destas, apesar de apresentar uma forma particular de ver a educação, todas frisam a importância da existência de uma relação de complementaridade e interligação, visto que nenhuma consegue sozinha atender às diferentes necessidades dos indivíduos. A interligação entre as vertentes, permite que a educação se torne permanente, no sentido em que “(...) não se conhecerão mais lugares, nem tempos privilegiados, cada um será educando e educador, não haverá fronteiras entre a educação formal e não formal, a educação inicial e permanente” (Gelpi, 1991 cit Cavaco, 2003, p.130).

A educação formal corresponde a um processo de aprendizagem promovido e desenvolvido em contexto escolar, associado a conteúdos e objetivos previamente definidos por entidades exteriores à escola, com conteúdos sistematizados e formalizados por lei. Esta tem como objetivo o desenvolvimento

das habilidades e competências dos indivíduos, que permitem que estes se desenvolvam e se formem como cidadãos ativos (Gohn,2006), surgindo assim, fortemente associada a uma vertente escolar, com uma estrutura rígida, sistemática e hierárquica, valorizando o espaço escolar como o único espaço de aprendizagem que permite o desenvolvimento dos indivíduos.

Neste sentido, a educação formal escolarizada tem como objetivo atenuar as desigualdades existentes na sociedade, contudo este objetivo tem dificuldades em se estabelecer dado que as desigualdades entre os indivíduos persistem, defendendo Kuenzer (1997) que a escola educa os indivíduos de classes altas para o exercício de profissões mais qualificadas, enquanto educa os de níveis mais baixos, para trabalhos menos qualificados.

A educação não formal, de acordo com Gohn (2006)

“capacita os indivíduos a se tornarem cidadãos do mundo, no mundo. Sua finalidade é abrir janelas de conhecimento sobre o mundo que circunda os indivíduos e suas relações sociais. Seus objetivos não são dados a priori, eles se constroem no processo interativo, gerando um processo educativo. Um modo de educar surge como resultado do processo voltado para os interesses e as necessidades que dele participa.” (Gohn, 2006, p.29).

A educação informal tem uma estrutura mais flexível, dispersa, difusa, fragmentada, fluida, assente numa aprendizagem realizada através dos processos de socialização, de partilha de valores e cultura dos indivíduos com outros agentes como a família, o bairro, os amigos, entre outros, com o objetivo de desenvolver “(...) hábitos, atitudes, comportamentos, modos de pensar e de se expressar no uso da linguagem, segundo valores e crenças dos grupos que se frequenta ou que pertence por herança, desde o nascimento” (Gohn, 2006, p.29).

É fundamental realçar, uma vez mais que no processo educativo de qualquer indivíduo se deve considerar uma complementaridade entre os processos de educação formal, não formal e informal.

Esta complementaridade tem vindo a ser alvo de diferentes abordagens nas últimas décadas. Apresentaremos no ponto seguinte alguma reflexão acerca da mesma.

1.2. Educação Permanente e Aprendizagem ao longo da vida

A incapacidade de a educação formal conseguir alcançar uma equidade em termos de oportunidades para todos os indivíduos, e acompanhar todos os desafios que a sociedade vai colocando ao indivíduo, mobilizou a necessidade de se considerar processos de aprendizagem ao longo da vida.

De acordo com Alves (2010), esta discussão acerca da necessidade de considerar processos educativos ao longo da vida dos sujeitos data do século XIX, associado à formação de adultos, remetendo para uma aprendizagem e desenvolvimento de conhecimentos, fora do contexto escolar formal.

O conceito de Educação Permanente surge, então, como um processo contínuo, diversificado e global, que extravasa os contextos escolares, permitindo que qualquer indivíduo, independentemente do seu contexto social e económico, possa adquirir conhecimentos ao longo da vida.

De acordo com Canário (2000), esta necessidade de uma educação permanente explica-se a partir de três fatores: a evolução tecnológica, a eficácia produtiva e a coesão social. A evolução tecnológica permite dar resposta às exigências dos empregadores e do mercado de trabalho, que exigem cada vez mais, indivíduos qualificados e experientes, que tenham capacidade de aprender e adquirir conhecimentos, de forma rápida, permitindo se adaptar a novos desafios e situações. (Canário, 2000). A eficácia produtiva remete para uma gestão da mão-de-obra, que seja capaz de responder às mudanças sociais e do mercado de trabalho, cada vez mais diversificado, com o objetivo de satisfazer os princípios da produtividade, competitividade e adaptabilidade da força de trabalho, levando a um crescimento económico. Por fim, a coesão social tem como objetivo “(...) combater ou prevenir formas de conflitualidade social que poderiam abalar o sucesso da nova ordem económica: está em causa a capacidade de conciliar um crescimento económico dinâmico, reforçando simultaneamente a coesão social.” (Comissão Europeia, 2000 cit Canário, 2000, p.34).

Deste modo, através da educação e formação, é possível manter a empregabilidade e competitividade, e por outro, combater a exclusão social.

O conceito de Educação Permanente vai dar lugar, assim, ao conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida, a partir da década de 70, que vem mostrar “(...) o que deve ser feito para proporcionar a todos, independentemente da sua idade, ocupação e do local onde vive, alguma forma de apoio cultural que, ao permitir-lhe desenvolver-se livremente, o tornará mais feliz e ao mesmo tempo mais útil à sociedade.” (Council of Europe, 1970, p.2).

Considera-se aprendizagem ao longo da vida como uma “(...) nova abordagem (...) um processo contínuo que integra todas as várias influências educativas no campo dos conhecimentos ao longo da educação formal e da vida profissional” (Council of Europe, 1970, p.3)

Esta conceção defende a educação como um processo contínuo, no qual os indivíduos vão adquirindo conhecimentos e se vão desenvolvendo, através da sua participação em diferenciadas atividades, independentemente do

contexto, conjugando as vertentes formais, não-formais e informais. Neste sentido, apesar de associada à educação de adultos, esta proporciona, por um lado, aos jovens e ativos desempregados melhores oportunidades para melhorar as suas qualificações, com vista ao crescimento económico (Ball, 2007), e por outro, permite que todos os indivíduos continuem a adquirir e desenvolver conhecimentos, através de um processo contínuo que extravasa o contexto escolar e laboral, sendo considerado um certificado ao longo da vida (Sitoe, 2006).

A Aprendizagem ao Longo da Vida deve ter em conta três pressupostos, sendo eles o interesse e abertura do indivíduo para a aprendizagem, a existência de contextos adequados para que se possa aprender, como por exemplo, centros de estudos, escolas, empresas, entre outros, e a existência de pessoas que possam auxiliar no processo de aprendizagem, no sentido de este ir de encontro às necessidades do mercado de trabalho (Sitoe, 2006).

Todavia, este conceito tem vindo, também, a ser criticado, sobretudo pelo facto de ser influenciado por perspetivas individualistas e pragmatistas, devido à sua submissão a dimensões economicistas, implicando que os processos de educação e formação sejam subjugados a aprendizagens que promovem a competitividade e produtividade de cada um, melhorando a produtividade e economia das empresas. Ademais, a educação passa a ser da responsabilidade de cada um, atribuindo-lhe uma dimensão que responsabiliza essencialmente o indivíduo no investimento na sua educação e formação, de modo a poder se distinguir dos demais candidatos.

Assim, uma “(...) crítica partilhada pelos investigadores referidos é a da excessiva responsabilidade atribuída ao indivíduo no seu processo de formação, desafetando-se o Estado, progressivamente, do seu papel interventor nesta matéria, (...)” (Aníbal, 2013, p.5). Neste sentido, a responsabilidade é toda do indivíduo, mesmo que este não reúna as condições necessários para que tal ocorra. (Cavaco, 2009).

No âmbito da ideia de aprendizagem ao longo da vida, que abrange todas as etapas da trajetória dos indivíduos, emerge o conceito de formação. Esta é compreendida como um meio que promove o desenvolvimento de competências e conhecimentos, preparando os indivíduos tanto para o desempenho de funções específicas, quanto para o seu desenvolvimento integral. A formação ocorre em contextos para além do ambiente escolar e do mercado de trabalho, sendo um conceito multifacetado que engloba duas dimensões essenciais: o saber e o saber fazer.

De um lado, é crucial que a formação desenvolva conhecimentos especializados direcionados para a produção; de outro, é importante que promova o desenvolvimento global do indivíduo. Assim, a formação “(...) não pode ser outra coisa senão um trabalho sobre si mesmo, livremente imaginado, desejado e perseguido, realizado através de meios que lhes são oferecidos ou que ele próprio proporciona.” (Ferry, 1991, p.43)

A formação está frequentemente relacionada ao trabalho, focando nos conhecimentos e técnicas necessárias para a realização de tarefas específicas (Oliveira, 2015). Nesse sentido, é definida como uma “(...) atividade desenvolvida com o objetivo de conferir ao sujeito uma competência que é, por um lado, precisa e limitada e, por outro lado predeterminada, ou seja, o seu uso é previsto desde o começo.” (Avanzini, 1996, p.9)

Além disso, a formação contribui para o desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos, quer seja para alcançar uma promoção profissional ou para melhorar o bem-estar geral, sendo considerada como um “(...) processo, seja ele formal ou informal, planeado ou não, através do qual as pessoas aprendem novos conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos relevantes para a realização do seu trabalho.” (Ferreira, 2015, p.26).

Silva (2005) identifica três modos a partir dos quais a formação pode ser considerada: a formação para o investimento pessoal, a formação para o investimento na atividade profissional e a formação para o investimento na trajetória profissional. A formação para o investimento pessoal defende que a formação é do interesse e investimento de cada indivíduo, que a deve procurar como forma de adquirir conhecimentos para o seu desenvolvimento, quer seja dentro ou fora da organização. A formação como investimento na atividade profissional prioriza a aquisição de conhecimentos, através da partilha de conhecimentos e experiências dos trabalhadores de uma mesma atividade profissional, de modo que consigam progredir na vida profissional, enquanto a formação como investimento na trajetória profissional permite a partilha de experiências ao longo da vida:

“A sua predisposição para a formação é menos acentuada adquirindo um estatuto, em certa medida, marginal relativamente ao investimento no trabalho, à manutenção de um nível de consenso elevado com as hierarquias e de afinidade com a Organização, pois é nela que acreditam poder continuar a construir uma trajetória profissional ascendente e relevante para a sua realização pessoal e profissional.” (Silva, 2005, p.2082)

A formação relacionada com o mercado de trabalho traz para a discussão uma perspectiva mais económica e produtiva, centrada em três dimensões, que de acordo com Almeida e Alves (2014), estando relacionadas com os processos de recrutamento das empresas e que podem ser consideradas a partir de três teorias: a teoria do sinal, a teoria do filtro e a teoria da concorrência. A teoria do sinal explica que a formação é essencial para entender quais as capacidades e qualificações que cada candidato tem, através por exemplo, de diplomas. A teoria do filtro clarifica que a formação não tem um papel ligado ao crescimento económico, mas sim funciona como um filtro que ordena, assegurando “(...) às empresas um nível mínimo de capacidades em virtude da dupla filtragem a que os indivíduos são submetidos: no acesso à formação e na atribuição das credenciais de finalização” (Almeida & Alves, 2014, p.123). Por último, a teoria da concorrência pelo emprego expõe o facto de a produtividade não depender dos trabalhadores, mas sim das características existentes, sendo, deste modo, crucial que as empresas invistam cada vez mais na formação de novos trabalhadores, o que permite “(...) evitar a exclusão duma massa de trabalhadores que, inevitavelmente, apresentam maiores dificuldades em se adaptar ao novo contrato social que pretende substituir o primado do emprego para a vida pelo primado da empregabilidade para a vida.” (Almeida, 2007, p.57)

Falar de formação implica, ainda, falar de dois modelos: o modelo Hard ou Michigan e o Modelo Soft ou Harvard.

O modelo Hard ou Michigan considera os trabalhadores como recursos necessários para que a empresa consiga atingir os objetivos estipulados, sendo a formação uma etapa essencial, visto permitir que os trabalhadores se possam desenvolver individualmente. Por outro lado, o modelo Soft ou Harvard, favorece os interesses dos trabalhadores e da organização, promovendo uma visão de formação que permita o “(...) desenvolvimento das competências dos trabalhadores e a garantia do seu envolvimento na vida organizacional, potenciando a comunicação e liderança” (Almeida & Alves, 2014, p.124).

Neste sentido, temos dois modelos distintos, sendo que o modelo Hard/ Michigan destaca a formação para a individualidade e a produtividade, ou seja, a empresa procura que os trabalhadores adquiram conhecimentos para se tornarem produtivos, não lhes interessando se retêm os mesmos, e por outro lado, o modelo Soft/ Michigan realça a formação do indivíduo de modo a que este desenvolva as suas competências e o seu envolvimento dentro da organização.

Em síntese, a “(...) a formação não é a panaceia para a resolução de todos os problemas econômicos e sociais, por outro, existem contextos e formas de aprendizagem que extravasam o tradicional território do modelo escolar em que essa formação se deixou aprisionar” (Almeida & Alves, 2014, p.124).

É essencial que a formação consiga satisfazer as necessidades e exigências do trabalho, estabelecendo uma relação estratégica entre a formação e o trabalho, para que se consiga “(...) desenvolver um reflexo de aprendizagem permanente, de aprender a identificar o que é preciso saber e aprender com a experiência” (Canário, 2000, p.129), promovendo uma formação e atividade profissional integradora e única no tempo, em que as formações não são apenas um conjunto de momentos formais, mas sim um processo contínuo, com o indivíduo no seu centro, procurando que os conteúdos estejam consoante as necessidades dos mesmos.

2. Formação Profissional

A introdução da tecnologia facilitou o acesso à educação, formação e produtividade das empresas, através da inclusão de máquinas para complementar o trabalho humano. Contudo, a máquina não só facilitou o trabalho manual, como substituiu a mão de obra, permitindo que as empresas pudessem dispensar os trabalhadores, visto que para uma determinada tarefa, uma só máquina substituía um conjunto de trabalhadores, aumentando a produtividade da empresa, sem custos muito elevados em recursos humanos. Assim, assiste-se a um mundo do trabalho, formação e educação cada vez mais instável, provocando um aumento do desemprego, do emprego estrutural, precário e a tempo parcial. afetando todas as gerações, no sentido em que a obtenção de uma elevada qualificação (ensino superior), não garante o acesso a um trabalho ou melhor rendimento.

Ademais, esta instabilidade leva a que o emprego passe a ser denominado como trabalho, a produtividade passa a depender de conhecimentos, e por isso, o trabalhador “(...) deverá ser um sujeito criativo, crítico e pensante, preparado para agir e se adaptar rapidamente às mudanças dessa nova sociedade.” (Silva & Cunha, 2002, p.77). O adquirir de conhecimentos mostra-se um ponto central para que o indivíduo se torne produtivo, num mundo do trabalho cada vez mais instável.

Esta instabilidade e incerteza põe em causa dois pilares essenciais da educação, sendo eles, por um lado, a possibilidade de estabelecer uma relação entre os sistemas de formação e de mercado de trabalho, de acordo com o modelo de adequação, e por outro, a articulação entre a formação e o desempenho profissional, segundo o modelo da adaptação funcional (Canário, 2000).

O modelo de adequação estabelece uma relação entre a escola e a formação, para que estas consigam planejar o melhor método para produzir diplomados, tendo em conta as necessidades existentes de mão-de-obra qualificada para o mercado de trabalho. Outros estudos apontam a ideia de que através desta, os níveis de emprego podem ser elevados, mesmo em situações de menor qualificação de mão-de-obra, no sentido em que a “(...) questão central do emprego (ou do desemprego) é definida pela relação entre o número de pessoas disponíveis para ocupar lugares no mercado de trabalho e o número de lugares disponíveis no mercado de trabalho” (Canário, 2000, p.128).

O modelo de adaptação funcional permite a transferência de conhecimentos e aquisições decorrentes da formação para a prática, ou seja, aplicando os conhecimentos em contextos de trabalho. Assim, a formação ainda é vista como um processo no qual são transmitidos conhecimentos aos indivíduos, que os acumulam, com o objetivo de se tornarem produtivos e funcionais.

Esta conotação negativa leva a que, atualmente, se assista a uma separação entre a educação formal e a formação profissional, dado que a educação formal foca em proporcionar qualificações que permitam aos indivíduos integrarem-se no mercado de trabalho, enquanto a formação profissional é, muitas vezes, direcionada a um público adulto, geralmente pouco qualificado, que não pretende prosseguir estudos.

Neste contexto, a formação profissional assume um papel central na formulação de políticas de ensino superior que atendam a todos os indivíduos, independentemente do seu nível de qualificação. O objetivo desta é promover a continuidade dos estudos, podendo ser encarada de duas formas: como um investimento, que possibilita aos trabalhadores aprimorar continuamente as suas competências e aumentar a produtividade, e como um custo, que exige recursos e tempo. (Almeida et al., 2008).

Para Canário (2000), a formação profissional não deve ser apenas entendida como uma etapa importante para que o indivíduo se consiga integrar no mercado de trabalho, mas também como um processo contínuo, que permite que os indivíduos continuem a se desenvolver, para além do trabalho. Também Freiras e Borges-Andrade (2004) defendem que a formação profissional consiste num processo que permite que os indivíduos adquiram conhecimentos para o seu desenvolvimento enquanto profissional, enquadrado numa determinada atividade, e enquanto pessoa, devendo este processo respeitar e beneficiar os dois intervenientes: os indivíduos e a organização onde este realiza a sua atividade. Por um lado, a formação deve respeitar as necessidades dos indivíduos, capacitando-os de conhecimentos que lhes permitam responder aos desafios de uma profissão, num mundo onde ter uma qualificação superior não significa ter acesso ao emprego (Freitas & Borges-Andrade, 2004). Por outro lado, a formação também deve respeitar os interesses das organizações, dotando os indivíduos de conhecimentos que lhes permitam ser produtivos.

Para Ibanez (1989), a formação profissional concentra quatro vertentes: a académica, a profissional, a de atividades cívico-sociais e a de lazer. A vertente académica estabelece um conjunto de objetivos, métodos, recursos, avaliações, entre outros, ao passo que a vertente profissional, valoriza a atualização das competências dos indivíduos. Ademais, a vertente das atividades cívico-sociais valoriza as normas e valores que um indivíduo assimila durante a sua participação em atividades sociopolíticas e a vertente de lazer ativo, formativo e cultural, que prioriza a dimensão do lazer. As quatro vertentes afirmam a ideia de a formação profissional consistir num subsistema de educação que permita que os indivíduos adquiram e aprimorem conhecimentos e aptidões que lhe permita um desenvolvimento pessoal e profissional. (Fialho, Silva e Saragoça, 2013; Bernardes, 2008).

A formação profissional ajustada às necessidades dos indivíduos abrange um conjunto de vantagens, no sentido em que permite a aquisição de competências e conhecimentos essenciais para o seu desenvolvimento pessoal e adequação à função que exerce na organização, enquanto que a formação ajustada às organizações, permite que a empresas se tornem mais produtivas, visto que uma melhor qualificação dos trabalhadores, faz com estes se tornem mais produtivos, aumentando o crescimento económica da organização:

“(...) demasiadamente evidentes para serem postos em causa: ela promove a eficiência; incrementa a motivação e a automotivação dos trabalhadores; aumenta as suas capacidades de saber de informação, de expressão, de comunicação, de sociabilidade, de integração; propicia a emergência de projectos individuais (e também colectivos) no campo profissional; suscita alterações positivas ao nível do imaginário; questiona hábitos e modelos culturais; promove cultural e socialmente os trabalhadores; enfim, induz processos transformadores e mudanças organizacionais com efeitos apreciáveis ao nível da construção ou evolução das identidades coletivas.” (Estevão, 2001, p.186).

Outras vantagens consistem na disposição de tempo, uma vez que quando a organização necessita de preencher um posto de trabalho, a formação permite a entrada de pessoas competentes, no momento certo; na formação de pessoas competentes, com conhecimentos adequados às funções que desempenham; pessoas mais motivadas para o trabalho, através de melhores condições de trabalho, possibilidade de carreira, remunerações e regalias (Gouveia et al., 2007); resolução de conflitos, aumentando a cooperação e o trabalho em grupo; diminuição dos acidentes de trabalho e criação de uma cultura organizacional, onde todos os trabalhadores partilham experiências, entre outros. (Gomes et al., 2008)

A formação profissional incorpora duas modalidades: a formação inicial ou qualificação e a formação contínua ou aperfeiçoamento/ competências. A formação inicial ou qualificação, compreende um processo de formação que permite a aquisição de conhecimentos essenciais para que um indivíduo consiga exercer a sua profissão. Por outro lado, a formação contínua remete para um processo de formação global, presente em todas as fases da vida do indivíduo que permita que este possa se desenvolver:

“(...) que, por sua vez, está intimamente relacionado com a necessidade de dar resposta às exigências decorrentes da estratégia organizacional em articulação com o seu modo particular de funcionamento, numa dialética que pode assumir um carácter transformador.” (Rodrigues e Alves, 2016, p.122).

Tem-se assistido a uma “(...) transição operada de um modelo de qualificação para um modelo de competência. À ideia da construção da pessoa no quadro de uma cidade educativa, contrapõe-se uma orientação funcionalmente subordinada à produção de indivíduos definidos pelas suas capacidades de produtividade de competição e de consumo”. (Canário, 2016, p.274). Neste sentido, um indivíduo pode ter muitas competências e não ser qualificado ou um indivíduo ser qualificado, mas não possuir muitas competências.

As empresas apostam na formação com o objetivo de melhorar os seus recursos humanos, dado constituírem uma ferramenta essencial para o “(...) aumento da produtividade e da qualidade dos produtos/ serviços, a introdução e o aumento da motivação/ satisfação no trabalho” (Almeida & Alves,

2014, p.133).

A formação profissional gere-se em torno de cinco pontos: a especialização, a socialização, a pesquisa, as experiências e a identidade profissional. A formação profissional, associada à especialização, compreende que o processo formativo é bastante delimitado à especificidade de cada trabalho. Esta visão é bastante criticada, devido à sua elevada especialização, no sentido em que produz conhecimentos inúteis para o enfrentar de desafios do dia-a-dia, para além de criar “ignorantes especializados”, ou seja, formar indivíduos que apenas possuem conhecimentos para um determinado trabalho. Assim, é importante a valorização de todos os níveis de escolaridade, permitindo uma formação que atinja todos os indivíduos, permitindo “(...) que reforce o seu carácter estratégico e que se distinga da especialização muito segmentada e muito virada para domínios restritos” (Canário, 2000, p. 134).

A formação profissional e socialização destaca a ideia da inexistência de fronteiras entre o processo de socialização e de aprendizagem formal escolar, no sentido em que a socialização decorre das aprendizagens apreendidas pelos indivíduos na escola. Contudo, é também fundamental considerar outras vertentes para além da dimensão formal, como os processos não formais de aprendizagem, construídos no dia-a-dia e na interação com outros indivíduos e contextos. (Canário, 2000).

A formação profissional e pesquisa fomenta uma relação que permite indicar a desvalorização do erro, contrapondo-se aos procedimentos escolares que valorizam a certeza, desconsiderando o erro e a forma como se o supera, fontes de aprendizagem. Deste modo, é importante “(...) valorizar o erro, aceitar o erro e a confusão como algo que é inerente ao processo de aprendizagem, supõe valorizar os processos de pesquisa quer em termos de metodologia de formação, quer em termos de produção de conhecimento, como inerentes aos processos de formação profissional” (Canário, 2000, p.135).

A formação profissional e experiência é uma relação que tem sofrido alterações consoante os anos, destacando duas ideias distintas, uma onde a aprendizagem era realizada no contexto de trabalho, com a presença de um indivíduo mais experiente que ensinava, através da sua experiência, o que era essencial para que o iniciante comesse a trabalhar e outra, mais atual, onde o ensino pela experiência é substituído pelo ensino contra a experiência, valorizando a transmissão de conhecimentos de um indivíduo mais qualificado para um outro, sem qualquer relação com a experiência de cada um. Deste modo, Canário (2000) prioriza a ideia da complementaridade entre o ensino, a experiência e a contra experiência, visto permitirem que um indivíduo possa aprender consoante a experiências, mas também através de novas situações, não se tratando “(...) apenas, de aprender com a experiência, mas, também, de saber como é que a experiência (que pode ser obstáculo à aprendizagem) pode ser transformada no recurso essencial” (Canário, 2000, p.136).

A última questão, relativa à formação profissional e identidade profissional, permite estabelecer

uma relação entre a formação e a identidade profissional, no sentido em que a formação inicial, proveniente da escola, permite que os indivíduos adquiriram conhecimentos para a construção da sua identidade enquanto profissional, sendo esta algo que vai ser construído ao longo do tempo e presente em todos os momentos.

Todavia, apesar dos benefícios formativos existentes, também existem críticas à mesma, uma vez que tem um papel pouco estrutural para a União Europeia, dado funcionar muito ligada às empresas, à sua produtividade, empregabilidade, ou seja, permite “(...) assegurar um papel reprodutor de formas organizacionais e de concepções de trabalho mais próximas das tradicionais concepções tayloristas do que de modelos antropocêntricos nos quais o desenvolvimento de competências e da empregabilidade está no centro do trabalho realizados” (Almeida & Alves, 2014, p.133). Ademais, a formação é criticada pelo facto de colocar no centro, o mundo empresarial, regendo-se pelos valores determinados pelas empresas, colocando a formação em função do lucro, produtividade e eficiência, esquecendo que o mundo do trabalho não consiste só de empresas, mas também de outras organizações. Consequentemente, os conteúdos dessa formação também manifestam aspetos negativos, sendo considerados como conhecimentos acumulados, que não permitem entender quais as prioridades e necessidades existentes, traduzindo numa importância relativamente baixa em áreas como a docência, enfermagem, engenharia, entre outros:

“(...) esses saberes são identificados sob a forma de informação acumulável e não de competências estratégicas que permitam identificar zonas de ignorância, definir prioridades relativas ao que é preciso aprender e construir estratégias de aprendizagem” (Canário, 2000, p.131).

Assim, um fator essencial na formação profissional são as organizações, visto que estas, com base nas suas necessidades e objetivos, planeiam, investem e promovem formações. Além disso, é fundamental que estas criem instrumentos de avaliação capazes de verificar se as formações atendem aos objetivos estabelecidos. Esse processo de avaliação permite identificar os pontos de melhoria, ajustar as estratégias e garantir uma maior eficácia e eficiência nos programas de formação. Nesse sentido, Dias (2015, p.20) explica as cinco fases propostas por Cardim (2009) para o desenvolvimento de um processo formativo nas organizações, sendo estas:

1. O estabelecimento da orientação geral: inclui o pré-diagnóstico e a definição da política de formação, considerando os objetivos da organização para alinhar a formação às necessidades da organização;
2. Levantamento das necessidades de formação: envolve a aplicação de técnicas como os

inquéritos por questionário e as entrevistas, para recolher os dados que identifiquem as áreas prioritárias;

3. Elaboração e proposta das necessidades de formação: com base na análise das necessidades, o plano deve discriminar o que será ou não implementado, alinhado à política organizacional de formação.

4. Desenvolvimento da formação: ou seja, a execução das atividades e programas, com base no plano estabelecido;

5. Avaliação da formação: obtenção de feedback que permita identificar as melhorias e reformular propostas futuras.

Oliveira et al. (2008) também apresentam um modelo de quatro etapas para o desenvolvimento da formação nas empresas: identificação das necessidades, elaboração do plano formativo, execução do plano e avaliação. Assim, o processo de desenvolvimento da formação inicia-se com uma análise da organização, considerando os seus colaboradores, as suas funções e as tecnologias utilizadas, a fim de identificar as necessidades que devem ser atendidas. Com base nisso, é possível criar e implementar uma formação adaptada e adequada a essas necessidades e interesses, definindo também o local, a data e os métodos a serem utilizados. Por fim, a realização de uma avaliação para medir os impactos e identificar eventuais carências da formação.

Neste sentido, o desenvolvimento da formação começa com uma análise da organização, como os colaboradores, as funções e tecnológicas, para poder identificar quais as necessidades sentidas, para que se possa desenvolver e aplicar uma formação ajustada a essas necessidades e interesses, devendo esta também definir o local, a data e os métodos a utilizar, sendo, por fim, feita uma avaliação, para perceber os impactos e carências da mesma.

Segundo Dias (2015, p.21):

“(...) os programas de formação devem ser estabelecidos quando estes contribuem para resolver problemas organizacionais-atuais ou potenciais- ou aproveitar oportunidades. O processo tem início com uma análise da organização (pessoas, funções, tecnologia) e termina com uma decisão sobre onde, quando e como fazer a formação (...)”.

Em suma, autores como Canário (2000), defendem a utilização da formação profissional como uma ferramenta para que os indivíduos adquiriram conhecimentos para o seu desenvolvimento, e não só para o exercício do trabalho, sendo entendida como um “(...) processo de formação global da pessoa humana em que o trabalho precisa ser repensado e apropriado de maneira diferente pelo conjunto da humanidade” (Canário, 2000, p.138). Assim, a formação profissional permite que os indivíduos

adquirem e melhoram as suas competências e qualificação, quer sejam técnicas ou profissionais, necessárias para um melhor desempenho na sua atividade ou profissão.

A formação deve permitir que os indivíduos consigam identificar e desenvolver capacidades para uma vida ativa, satisfatória e produtiva. Todavia, esta apresenta alguns pontos negativos, como o facto de ainda estar a funcionar consoante os valores que as empresas determinam, realçando uma vez mais a importância da valorização de todos os tipos de aprendizagem, independentemente do seu contexto, permitindo que os indivíduos se desenvolvam totalmente e não só para o exercício da sua profissão.

3. Políticas e programas de educação e formação em Portugal

A educação e formação, condicionadas pelos princípios socioeconómicos, têm enfrentado uma crescente desvalorização, o que contribui para altos índices de abandono escolar e formativo. Em resposta a este cenário, Portugal tem implementado variadas políticas e programas com o propósito de contribuir para a construção de um sistema educativo e formativo inclusivo, que garante que todos tenham acesso às mesmas oportunidades educativas e formativas, independentemente dos seus contextos e condições sociais e económicas (Natal & Alves, 2016). Essa abordagem visa, por um lado, reduzir as elevadas taxas de abandono escolar e formativo, e por outro, aumentar as qualificações dos indivíduos e promover a cidadania ativa, permitindo o desenvolvimento económico e social.

Nesse contexto, torna-se essencial valorizar a aprendizagem ao longo da vida como um aspeto central na formulação de políticas, “(...) associada, a partir do ano 2000, à intenção da União Europeia em melhorar a empregabilidade e a qualificação dos trabalhadores através de uma significativa prioridade à ALV (Aprendizagem ao Longo da Vida) como componente básica do modelo social europeu, favorecendo a competitividade e a adaptabilidade.” (Natal & Alves, 2016, p. 122).

Uma das políticas educativas, de emprego e de modernização tecnológica promovidas pelo Estado foi a implementação do Programa Iniciativa Novas Oportunidades, entre 2005 e 2013. Este programa tinha como principal objetivo oferecer a todos os adultos desempregados ou em situações de trabalho precárias, a oportunidade de obter o nível de ensino secundário. Foi nesse programa que surgiram os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)

Os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são voltados principalmente para adultos, e em casos excecionais para jovens com menos de 18 anos, que se encontram empregados, proporcionando-lhes a oportunidade de concluir o ensino obrigatório (básico e secundário) e obter uma qualificação profissional (Cedefop, 2021). Esses cursos fazem parte de um sistema formal de educação, com cursos e duração de formação flexíveis:

“Os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são um percurso flexível de formação, de duração variável, especificamente dirigido a adultos, que permite o desenvolvimento de competências sociais, científicas e profissionais necessárias ao exercício de uma atividade profissional e simultaneamente a obtenção de um nível básico ou do nível secundário de educação”. (Portaria nº 86/ 2022, de 4 de fevereiro).

Por outro lado, os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) são direcionados a adultos que desejam continuar a sua qualificação ou melhorar a sua situação de emprego, assim como a jovens que não frequentam modalidades de educação e formação, nem estão inseridos no mercado de trabalho (IEFP, s.d).

Ainda no âmbito deste programa, podem encontrar-se as formações modulares, de curta duração (entre 25 e 50 horas), baseadas no Catálogo de Qualificações, e a possibilidade de os jovens adultos com percursos incompletos em cursos secundários descontinuados, consigam obter, sob determinadas condições, a equivalência ao 12º ano.

Este programa obteve uma forte adesão, contudo, em 2013, com a mudança de governo, este programa Iniciativa de Novas Oportunidades, foi encerrado e substituído pelos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional.

Somente em 2016 foi implementado um novo programa para substituir o anterior, denominado Programa Qualifica. Este programa aposta e impulsiona uma aprendizagem ao longo da vida, visando melhorar a qualificação de adultos com baixos níveis de educação e formação, promovendo assim uma melhor qualificação e empregabilidade.

Outro programa implementado no mesmo ano foi o Programa Nacional de Reformas, direcionado principalmente para os jovens, especialmente aqueles classificados como NEET (jovens que não estudam, não trabalham e não estão em formação). O objetivo era oferecer oportunidades para que esses jovens pudessem desenvolver novos conhecimentos e complementar a sua educação. Em 2020, o foco do programa passou a ser “(...) no tratamento do nível relativamente elevado de reprovações no ensino básico e nos cursos de formação; visa igualmente reduzir o número de indivíduos que entram no mercado de trabalho sem concluírem o ensino secundário e dos que não possuem competências digitais básicas(...)” (Cedefop, 2021, p.21).

É importante destacar a constante preocupação da União Europeia e de Portugal em matérias de educação e formação, procurando criar oportunidades para que os indivíduos possam aprimorar e complementar os seus estudos, não só para serem produtivos, mas como uma forma que permita o seu desenvolvimento integral. Este sistema permite que os indivíduos que frequentam cursos de formação e educação possam aceder a cursos de ensino superior e não superior, assegurando “A permeabilidade horizontal e vertical é um elemento importante do sistema de educação e formação, que garante ligações não só entre os diferentes cursos de EFP, mas também entre o ensino geral e o ensino profissional.” (Cedefop, 2021, p.27).

De referir ainda os cursos de Educação e Formação Profissional (EFP), destinados a jovens que procurem adquirir conhecimentos para a sua inserção no mercado de trabalho ou a indivíduos, com idade igual ou superior a quinze anos, que pretendam concluir o ensino secundário. Estes cursos possuem dupla certificação, no sentido em que permitem que os indivíduos, no final destes cursos, concluam o ensino secundário e obtenham uma certificação profissional, através de cursos profissionais, cursos de aprendizagem e cursos com planos próprios. Os cursos profissionais e cursos de aprendizagem integram o ensino obrigatório, direcionada a jovens até os 25 anos, permitindo a aquisição e desenvolvimento de conhecimentos essenciais para a sua inserção no mercado de trabalho, enquanto os cursos com plano próprio, diferenciam-se dos demais, uma vez que ficam a cargo de empresas públicas, que definem o currículo a ser ensinado, consoante as necessidades sentidas. (Cedefop, 2021). Ademais, há também cursos de educação e formação profissionais voltado para adultos, que oferecem oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, permitindo “(...) aos adultos desenvolver competências sociais, científicas e profissionais, e concluir o ensino básico ou secundário” (Cedefop, 2021, p.40). Este tipo de cursos de formação compreende, primeiramente, uma formação base, destinada a aquisição e desenvolvimentos de competências, seguida de uma formação tecnológica, que permite a aquisição de competências para o trabalho e, por fim uma formação em contexto de trabalho, na qual os indivíduos aplicam o que aprenderam, empenhando uma determinada função.

Essas políticas aplicadas em Portugal, resultaram num aumento do nível de participação dos adultos em cursos de educação e formação de adultos, entre 2018-2019, com 44,63% a frequentar os cursos EFA e 39,43%, em processo de RVCC. Contudo, a sua participação em questões de aprendizagem ao longo da vida ainda se demonstra inferior à média da União Europeia (10,8%), com uma percentagem de 10,5%.

Outros programas relacionados à educação e formação incluem o Plano de Ação do Pilar dos Direitos Sociais, o Programa Erasmus+, Sistema de Qualificações. O Plano de Ação do Pilar dos Direitos Sociais, tem como meta alcançar, até 2030, uma participação anual de 60% dos adultos em ações de educação e formação. Já o Erasmus+ promove o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos entre 2021 e 2027, enquanto o Sistema Nacional de Qualificações incentiva a progressão escolar e profissional.

Além dos programas mencionados, o Estado procura incentivar a participação dos formandos em ações de formação, oferecendo subsídios, subvenções e bolsas, destinadas a indivíduos inativos ou desempregados. Destacam-se, nesse contexto: a bolsa de profissionalização, a bolsa para aquisição de matérias de estudo para formandos com necessidades económicas, a bolsa de formação destinada a desempregados com 23 anos ou mais, subsídios de transporte, alojamento e alimentação, apoio social

para formandos que têm dependentes a seu encargo e um seguro de acidentes pessoais. (Cedefop, 2021). No que diz respeito ao incentivo às empresas “A fonte de financiamento mais importantes dos cursos de EFP e das entidades formadores, incluindo as empresas, é o POCH, complementado por algumas ações financiadas pelo POISE”. (Cedefop, 2021, p.62). Assim, as empresas podem receber apoio financeiro para a formação dos seus funcionários ou para cobrir os custos de formação decorrentes em horário de trabalho, por entidades externas. Paralelamente,

“O governo presta apoio financeiro a empresas que celebram contratos de trabalho com desempregados, com prestação de formação profissional. As empresas que ministram formação profissional aos trabalhadores beneficiam igualmente de isenção ou redução das contribuições patronais para a segurança social.” (Cedefop, 2021, p.62)

Durante a pandemia de COVID-19 em 2020/2021, o governo implementou um plano de formação, permitindo que os empregadores incentivassem a qualificação profissional dos seus empregados, ajudando a manter os contratos de trabalho ativos e a melhorar as qualificações dos trabalhadores. (Cedefop,2021)

Dessa forma, é possível destacar que a desvalorização da educação de adultos levou o governo a investir em políticas e programas voltados para aumentar a participação dos indivíduos, especialmente dos desempregados, em ações de formação, visando a melhoria das suas qualificações. No entanto, as políticas implementadas têm sido descontinuadas, o que “(...) impedem uma visão estratégica e o amadurecimento e estabilização das orientações políticas, designadamente no âmbito da educação e formação de adultos”. (Natal & Alves, 2016, p.132). Assim, conclui-se que, apesar da existência dessas políticas, nenhuma delas conseguiu garantir que todos tivessem acesso igualitário às oportunidades de formação e educação, uma vez que os indivíduos mais desfavorecidos continuaram a enfrentar dificuldades para participar em formações, mantendo-se a desvalorização da educação.

4. O diagnóstico de necessidades

Para a criação de um plano de formação adequado é fundamental realizar um diagnóstico de necessidades, de modo a poder analisar os problemas e carências dos indivíduos e das empresas, pelo que a designação de diagnóstico corresponde a um processo, com o objetivo de resolver qualquer situação que seja considerada um problema, ou seja,

“(...) um processo de elaboração e sistematização de informação que implica conhecer e compreender os problemas e necessidades dentro de um determinado contexto, as suas causas e a evolução ao longo do tempo, assim como os factores condicionantes e de risco e as suas tendências previsíveis; permitindo uma discriminação dos mesmos consoante a sua importância, com vista ao estabelecimento de prioridades e estratégias de intervenção, de forma que se possa determinar de antemão o seu grau de viabilidade e eficácia, considerando tanto os meios disponíveis com as forças e actores sociais envolvidos nas mesmas.” (Idañez & Ander-Egg, 2008, p. 27).

Neste sentido, o diagnóstico de necessidades é caracterizado como um processo que avalia e identifica quais os problemas, carências e pontos fracos, individuais e/ou coletivos de um dado contexto, referentes a conhecimentos, capacidades e comportamentos, que afetam a produtividade e eficiência. Ou seja, o diagnóstico de formação permite recolher, por um lado, informações acerca do contexto organizacional e seus objetivos, e por outro, as necessidades e interesses dos indivíduos, no sentido de definir um plano de formação adequado à realidade. Esta análise das carências, permite identificar soluções possíveis, preparando assim uma formação adequada aos indivíduos e organizações, que solucione os problemas e contribua para melhorar o desempenho individual e coletivo, tendo em conta os objetivos definidos. Contudo, é importante mencionar que nem todos os problemas evidenciados podem ser resolvidos através da formação, devendo-se procurar outras formas de os solucionar:

“(...) o diagnóstico consiste na investigação e na análise da natureza e causa dos problemas, de forma a produzir no seu estado final uma formulação dos resultados dessa análise, bem como a exposição das conclusões que irão possibilitar o estabelecimento de objetivos e metas a alcançar, para que seja possível caminhar de uma situação presente para uma situação desejada” (Dias, 2015, p.26).

A adequação da formação deve ir de encontro com os objetivos e contexto organizacional e as necessidades dos indivíduos, podendo estas serem identificadas por estes ou sugeridas e provocadas por terceiros.

Para autores como Idánéz e Ander-Egg (2008), o processo de diagnóstico pretende satisfazer duas finalidades, sendo elas, por um lado, o de servir como base para programar ações concretas, uma vez que é através da identificação e análise das necessidades, que se consegue construir ações que resolvam os problemas e necessidades. Por outro, o de proporcionar um quadro de situações que permitam selecionar e estabelecer as estratégias mais adequadas, no sentido em que “(...)O diagnóstico atua como fundamento das estratégias que procuram servir à prática concreta, através da resposta às necessidades e aspirações manifestadas pelo próprios interessados (família, grupo, organização, comunidade, aldeia, etc), tendo sempre em consideração a influência dos diferentes fatores que influenciam de maneira positiva, negativa ou neutra, o alcance dos objetivos propostos e a realização e implementação das ações a realizar” (Dias, 2015, p.27), traduzindo-se, assim numa linha orientadora para se conseguir alcançar os objetivos delineados.

Um bom diagnóstico é caracterizado como sendo o mais claro possível, expondo a informação necessária; de uma forma objetiva e simples de compreender; claro, com a descrição pormenorizada, clara e simples de todas as informações; precisa, distinguindo as dimensões dos problemas e especificando a informação útil e mais oportuna, para que se consiga tomar boas decisões, que afetam a atuação no presente e no futuro.

Para ir de encontro com os objetivos propostos, Idánéz e Ander-Egg (2008) propõem a utilização de etapas e tarefas para a realização de um diagnóstico, passando por, primeiramente, uma identificação das necessidades e problemas existentes, seguida da apresentação de uma oportunidade de melhoria de uma dada situação; a identificação das causas, condicionantes e fatores de riscos das necessidades/ problemas apresentados; a realização de um prognóstico da situação; identificação dos recursos e meios existentes e que poderão ser precisos; determinar o grau de prioridades das necessidades e problemas; o estabelecimento da estratégia a seguir para ultrapassar os problemas e , por fim, uma análise das contingências para o estabelecimento do grau de viabilidade e eficácia da intervenção.

Contrapondo a estas etapas, surgem as propostas por Guerra (2002), que consistem na identificação dos problemas mais relevantes; a análise das suas causas; o estabelecimento de prioridades e análise da estratégia dos atores.

Relacionando estas duas vertentes propostas, observa-se que para a realização de um diagnóstico de necessidades sociais, é fundamental, num primeiro momento, definir quais as necessidades e problemas, seguida da identificação dos objetivos, definição da finalidade da formação, assim como o aprofundamento das suas debilidades, oportunidades e ameaças para o futuro. Neste sentido, “(...) o diagnóstico deve abranger a análise do contexto social, económico, cultural e ambiental onde se insere o problema, as potencialidades e os mecanismos de mudança que aí se encontram, assim como as aspirações latentes e expressas pelos vários grupos sociais face ao problema e sua evolução.” (Santos, 2012, p.10).

O processo de identificação e avaliação das necessidades formativas corresponde ao que se entende por levantamento de necessidades, existindo uma diversidade de modelos, que variam consoante os objetivos que enfatizam. Deste modo, identificam-se diversos modelos de levantamento de necessidades, sendo o mais popular e simples, o modelo da Discrepância, proposto por McKillip, 1987, enfatizando que as expectativas normativas, decorrem em três fases, sendo a primeira correspondente à definição dos objetivos e identificação da situação ideal, seguida da segunda fase, onde se conhece a situação atual e, por fim, da terceira fase, deteta-se qual a divergência entre a situação ideal e a situação real encontrada.

Em suma, o diagnóstico de necessidades é uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de uma organização, visto permitir identificar quais as necessidades e problemas de uma dada situação, no sentido de permitir ultrapassar os problemas apresentados, para atingir o sucesso e produtividade. Seguindo esta linha de pensamento, e como mencionado anteriormente, a formação profissional é fundamental para que um indivíduo consiga adquirir e aprofundar conhecimentos e aptidões essenciais para o exercício da sua função, de modo a garantir uma maior produtividade e concorrência. Contudo, para a realização de um plano de formação, um instrumento que não pode faltar, é efetivamente, o diagnóstico de necessidades, visto que, é através dele, que uma organização consegue entender quais as necessidades e áreas que estão em falta e que se deve trabalhar, para garantir que os trabalhadores possam ser os mais produtivos. As necessidades de formação devem ter em conta os interesses da organização e as necessidades dos indivíduos, identificando “carências, a nível individual e/ou coletivo, referentes a conhecimentos, capacidades e comportamentos tendo em vista a elaboração de um plano de formação”. (Antunes, Campos, Silva e Sousa, 2001, p.37).

Ao abordar o conceito de diagnóstico de necessidades, implica refletir acerca do conceito de necessidades. Estas são vistas como polissêmicas e ambíguas, visto não existir uma conceção universalmente aceite, podendo estar associada a valores, motivações, desejos e aspirações de cada indivíduo.

As necessidades de formação, segundo Cardim (2012), podem ser classificadas quanto à oportunidade, à profundidade e à abrangência. As necessidades quanto à oportunidade priorizam a identificação de carências verificadas aquando da análise de um contexto; as necessidades quando à profundidade destacam os aspetos particulares e/ou identificação de problemas, enquanto as necessidades quando à abrangência dizem respeito aos interesses individuais ou coletivos de carácter não-formativo. (Rodrigues, 2017).

Para Brandshaw (1972) existem diferentes tipos de necessidades: as necessidades normativas, necessidades sentidas, necessidades expressas/ procura, necessidades comparativas e necessidades prospetivas

Para Ferreira (2015), tendo por base outros autores, as necessidades normativas são necessidades criadas, consoante um grupo ou indivíduo específico, mediante um padrão existente, enquanto as necessidades sentidas são caracterizadas como uma necessidade que o indivíduo tenha na formação. Além disso, nas necessidades expressas “(...) verifica-se que se uma pessoa necessitar de frequentar ou ler bastante acerca de uma temática importante para a sua área de trabalho é natural que se vá expressar a necessidade de continuar esta procura constante de informação” (Ferreira, 2015, p.25).

As necessidades comparativas consideram que todos os indivíduos têm o mesmo acesso à formação, quer estejam no mesmo grupo ou setor de trabalho, enquanto as necessidades prospetivas consistem na realização de uma prospeção, de modo a se poder perceber quais serão as necessidades de formação e expectativas futuras.

CAPÍTULO III ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

1. Objetivos de intervenção

Os objetivos são considerados uma ferramenta fundamental para se conseguir estruturar todo o processo educacional, de modo a se conseguir oportunizar mudanças de comportamentos e condutas (Ferraz & Belhot, 2010). Neste sentido, caracterizam-se como um fim ou resultado que se espera concretizar, sendo que, para a sua concretização, é necessário que estes sejam claros, realistas, pertinentes e objetivos, com o intuito de identificar e clarificar o que é necessário ser feito.

Os objetivos gerais apresentam um propósito mais amplo e global, sendo fundamental para perceber qual o caminho a seguir, assim como a descrição de grandes orientações para a ação. Por sua vez, os objetivos específicos são caracterizados como uma forma detalhada e operacional dos objetivos gerais, permitindo uma descrição e precisão sobre o que se pretende alcançar.

Deste modo, identificam-se os seguintes objetivos gerais e específicos:

Objetivo Geral

- Contribuir para a adequação do plano de formação da entidade, a partir das necessidades e interesses do público-alvo.

Objetivos Específicos

- Identificar e analisar as necessidades e interesses de formação do público-alvo;
- Caracterizar as expectativas e motivações acerca da formação;
- Contribuir para a adequação do plano de formação.

2. Paradigma, método e técnicas

2.1. Paradigma

A presente investigação enquadra-se no paradigma compreensivo- interpretativo, uma vez que valoriza o papel do sujeito e a relação estabelecida com o investigador. Esta opção permite assegurar que a realidade social

“(...) é construída a partir do quadro referencial dos próprios sujeitos do estudo, e cabe ao pesquisador decifrar o significado da ação humana, e não apenas descrever os comportamentos (...) os seres humanos respondem a estímulos externos de maneira seletiva. Tal seleção é influenciada pela maneira através da qual definem e interpretam situações e acontecimentos.” (Santos, 1999, p.402).

Quando se utiliza este paradigma, é importante referir que o mesmo adota uma visão processual, visto corresponder a um conjunto de processos, que vão ganhando significado conforme as interações provenientes dos sujeitos, nos diferentes contextos socioculturais. Paralelamente, também adota uma perspectiva indutiva, partindo de situações particulares para situações gerais, tendo a questão da interação um papel relevante para a partilha de experiências entre sujeitos e investigadores, com o objetivo de compreender e construir um objeto de estudo.

2.2. Método

O método selecionado é o estudo de caso, sendo este considerado como uma abordagem singular e um estudo incidente num fenómeno em particular, de modo a tecer conclusões. Deste modo, o estudo de caso pode abordar um único indivíduo ou vários indivíduos, estudando este individualmente ou inseridos num grupo, além de poder abordar programas, atividades, entre outros. O estudo de caso “(...) representa a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “por que”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real.” (Yin, 2005, p.19).

Segundo Peres e Santos (2005), quando se elabora um estudo de caso, é necessário ter em atenção três pressupostos, sendo estes, o facto de o conhecimento não ser fixo, estando em constante

construção, consoante novas investigações; o de envolver uma pluralidade de dimensões, consideradas importantes para o desenvolvimento do mesmo e, finalmente, o facto de a realidade poder ser apreendida a partir de diferentes pontos de vista, conforme as visões que os sujeitos tiverem. Estes pressupostos implicam que o investigador tenha uma postura aberta e flexível, utilizando uma diversidade de métodos e técnicas de recolha de dados, fontes de instrumentos, procedimentos e uma postura ética, para a análise do que foi fornecido pelo sujeito (Oliveira et al., 2019).

Deste modo, o estudo de caso preocupa-se com a necessidade de compreender o que está a ser investigado, de forma a conseguir utilizar os dados da investigação num futuro estudo ou para aumentar o conhecimento do leitor.

O estudo de caso pode assumir três dimensões: a dimensão descritiva, com foco na recolha e descrição dos dados; a dimensão exploratória, que procura explorar o fenómeno, para melhor o conhecer e a dimensão interpretativa, que realça a interpretação e compreensão dos fenómenos observados, através da participação dos diversos atores e da análise de documentos importantes.

Para além das dimensões apresentadas, André e Ludke (1986), tendo por base Nisbet e Watt (1978), identificam três fases essenciais: a fase exploratória, de recolha de dados e de análise, interpretação e divulgação dos resultados. A fase exploratória enfatiza a existência de um contacto entre o investigador, os sujeitos e o contexto na definição da problemática, do caso e processos a utilizar, seguida da fase de recolha de dados, que foca na recolha de informações essenciais e utilização de técnicas de recolha e análise de dados, prestando atenção na concordância que os objetivos e objeto de estudo devem ter. Por fim, existe uma última fase que procede à análise e interpretação dos dados recolhidos, culminando na divulgação dos resultados.

De realçar que existem diferentes tipologias de estudo de caso, segundo Stake, como por exemplo (1999):

- o estudo de caso intrínseco, onde o investigador tem interesse em estudar um caso específico e o analisa para tentar encontrar pistas para a sua resolução;
- o estudo de caso instrumental, que realça a necessidade que o investigador tem em compreender, de forma global, sobre um dado assunto e, conseqüentemente, aprofundar o caso, resultando na produção de conhecimento;
- o estudo de casos múltiplos, em que o investigador trabalha com múltiplos sujeitos ou com múltiplas bases de dados, possibilitando a comparação entre eles, resultando no aprofundamento do fenómeno.

Este método comporta um conjunto de vantagens, como, por exemplo, o de conseguir identificar e compreender o que é específico de cada caso, não efetuando generalizações dos resultados, dado que um caso é um caso, e por isso deve-se respeitar os resultados encontrados em cada um e não extrapolar o resultado de um caso, para os outros.

2.3. Técnicas de recolha de dados

O inquérito por questionário é uma técnica que tem como objetivo a recolha de dados de uma determinada população ou de um número elevado de indivíduos, de modo a conseguir realizar uma análise estatística. Assim, apresenta-se como “(...) uma norma aplicada a um conjunto de indivíduos (inquiridos), sobre os quais se pretende recolher informações (dados) para analisar, interpretar e retirar conclusões, tendo em vista responder aos objetivos de investigação.” (Santos & Henriques, 2021, p.10).

O inquérito por questionário é aplicado através de um conjunto de questões, em formato escrito, que permitem recolher informações acerca dos comportamentos, crenças e reações dos indivíduos e “(...) avaliar a intensidade com que se dá determinada opinião ou atitude, as respostas obtidas vão construir o material, sobre o qual o investigador vai produzir interpretações e chegar a generalizações.” (Dias, 1994, p.5). Neste sentido, o questionário permite compor um conjunto de questões, no sentido de recolher discursos individuais, de modo a poder proceder à sua análise e generalização dos resultados obtidos, sendo considerada como “(...) uma técnica de observação não participante, uma vez que não exige a integração do investigador no meio, no grupo ou nos processos sociais estudados.” (Dias, 1994, p.5).

Alguns autores compreendem o questionário como “(...) uma série sistematicamente estipulada por questões que, por sua vez, devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” (Fontana, 2018, p.74). Para Gil (2002), o questionário consiste num conjunto de questões que foram previamente definidas, no sentido em que o inquirido possa dar a sua opinião ou visão acerca de um dado fenómeno de forma escrita, para que posteriormente o pesquisador analise a resposta e compreenda o fenómeno na qual o inquirido refere.

Esta técnica é bastante utilizada em pesquisas e estudos sociais, pois permite salvaguardar um conjunto de aspetos como o anonimato, o ser extensivo e com baixos custos, abrangendo um vasto conjunto de pessoas, dispersas geograficamente, não necessitando o contacto entre o investigador e o inquirido; as questões são objetivas e uniformes, dispondo os inquiridos de um tempo alargado para responderem no tempo que acharem mais conveniente; não implica um gasto elevado com o pessoal, porque não é necessário formação ou treinamento para aplicar esta técnica.

Todavia, esta técnica também apresenta algumas limitações, nomeadamente na sua aplicação online, podendo estar relacionadas com um baixo nível de respostas; a impossibilidade de esclarecimentos de dúvidas, devido a este ser anónimo, não havendo contacto entre ambas as partes, o que, consequentemente não permite que o investigador tenha conhecimento acerca das circunstâncias em que os questionários foram respondidos.

Em relação às questões, estas devem ser de número reduzido, pois este aspeto pode implicar a desmotivação por parte dos inquiridos. Alguns autores identificam ainda problemas relacionados com as questões da objetividade, referindo que os inquiridos podem não querer responder, para além de que “(...) proporciona resultados bastantes críticos em relação à objetividade, pois os itens podem ter significados diferente para cada sujeito pesquisado”. (Gil, 2008,122).

Aquando do envio do questionário, este deve ir acompanhado de “(...) uma nota ou carta explicando a natureza

da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, tentando despertar o interesse do recebedor para que ele preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável.” (Marconi & Lakatos, 2002)

Deste modo, é essencial que o inquérito por questionário seja apresentado de forma atraente e não extensiva, que permita a facilidade na sua resposta, entre outros aspetos, com o objetivo de conseguir obter um maior número de respostas e, conseqüentemente, constituir uma boa amostra.

Para a elaboração de um questionário, é necessário que este obedeça a um conjunto de fases. Neste sentido, identifica-se e define-se inicialmente qual o problema de investigação, formulando hipóteses que pretendam responder a esse problema, seguido da definição do objeto de estudo e respetivos objetivos de estudo, assim como os conceitos das variáveis inerentes aos mesmos. A fase seguinte consiste em determinar os recursos a serem disponibilizados, quer eles sejam humanos, como o pessoal auxiliar, ou materiais, os recursos materiais.

Enquanto se elabora o questionário, um aspeto fundamental é a definição do público-alvo, ou seja, a população na qual se pretende aplicar o inquérito por questionário, ficando ao critério do investigador incorporar a amostragem ou não, sendo que na presente investigação, devido ao nível reduzido de inquiridos, não foi necessária a técnica de amostragem, tendo o questionário sido aplicado ao universo de indivíduos.

Ademais, as questões devem ser claras e objetivas, pois a possibilidade de o entrevistador explicar as dúvidas que possam vir a existir é muito limitada. As questões podem adotar diversos tipos e conteúdos: questões abertas, questões fechadas, questões semi-abertas e questões semi-fechadas.

As questões fechadas remetem para um conjunto de respostas simples e que são definidas à priori, e por isso, o inquirido deve apenas selecionar uma das opções da lista apresentada. A utilização deste tipo de questões comporta algumas vantagens, visto permitir uma análise e tratamento mais simples, devido à sua natureza, no entanto, o inquirido apenas tem de selecionar questões identificadas à priori, não permitindo abertura para outros aspetos que não estejam nelas contemplados. Além disso, podem servir como um filtro, em que “(...) o seu campo de aplicação limita-se desta forma, à recolha de características objetivas, não permitindo, por isso, obter informações correspondentes a atitudes e sistemas de representações mais profundas.” (Dias, 1994, p.18).

Por outro lado, as questões abertas permitem respostas com espaço suficiente para que o inquirido possa responder livremente ao que é perguntado, possibilitando maior subjetividade, além de permitir que não haja “(...) influência das respostas pré-estabelecidas pelo pesquisador, pois o informante escreverá aquilo que lhe vier à mente.” (Chaer et al., 2011, p.262).

As questões semi-abertas permitem ir de encontro aos objetivos previamente estipulados, contudo, as desvantagens neste tipo de questões prendem-se com o facto de que, quando se dá uma resposta negativa, não há possibilidade de perceber quais as razões que levaram o inquirido a dar essa resposta ou puder ter o “(...) inconveniente de sugerir ao inquirido que existe, de certa forma, uma resposta que é considerada como a correcta, levando-o a adoptar uma atitude demasiadamente crítica e causar-lhe a sensação de que se está a condicionar a sua capacidade de resposta, e de que se tratam de questões de alguma forma manipuladoras(...)”. (Dias, 1994, p.24).

Em suma, o inquérito por questionário é uma técnica que pode abranger um maior número de pessoas, dispersas em várias áreas geográficas, permitindo um “(...) planeamento hábil a possibilitar ao aluno desenvolver suas pesquisas e alcançar o tão almejado e fundamental status de pesquisador” (Chaer et al., 2011, p.263). Além disso, é importante ter em conta um conjunto de direções que devem acompanhar o envio do inquérito por questionário, propostas por Manzato & Santos (2012), que passam pela apresentação de uma carta, a explicar qual o objetivo do questionário e a importância do mesmo; a garantia da confidencialidade e anonimato; o fornecimento de informações que permitam que se os inquirido tiverem dúvidas, as possam esclarecer; um agradecimento pelo preenchimento do questionário; uma boa diagramação e instruções, para que os inquirido se sintam encorajados a responder.

A presente dissertação utilizou, para recolha de informações, os questionários aplicados aos formandos, no sentido de caracterizar as diferentes motivações e percepções dos mesmos sobre tal processo.

O inquérito aplicado às empresas tem como objetivo perceber quais as competências transversais que estas consideram essenciais; a existência ou inexistência de formação nas mesmas e entender a sua percepção sobre a formação, importância e modalidades. Por outro lado, o inquérito aplicado aos indivíduos, tem por objetivos, assim como o das empresas, perceber quais as necessidades de formação; os motivos, modalidades e importância da formação. Neste sentido, ambos os questionários permitem recolher informações sobre quais as áreas de formação e necessidades sentidas e que são necessárias e interessantes para o desenvolvimento dos inquiridos, permitindo assim entender quais as necessidades sentidas, possibilitando a adequação da formação a estas.

A intenção inicial da pesquisa era a aplicação do questionário aos dois grupos atrás identificados, no entanto, devido ao reduzido número de respostas das empresas, foi tomada a decisão de não incluir a análise dos questionários aplicados às mesmas.

O questionário foi aplicado online, através de um link de acesso, no qual os inquiridos responderam a um conjunto de questões abertas e fechadas, a partir das quais puderam expressar-se livremente sobre o processo de formação e a sua importância.

Neste sentido, apresenta-se um inquérito com um total de dezoito questões, divididas em seis tópicos. Os dois primeiros tópicos correspondem a questões sobre a caracterização, nomeadamente o género e idade e as habilitações literárias e situação profissional, sendo que todas as questões correspondem a questões fechadas, com um conjunto de opções na qual os indivíduos selecionam a mais adequada.

Posteriormente, os tópicos da Formação Profissional apresentam-se quatro questões abertas no sentido de entender quais as conceções dos formandos acerca da formação: a sua importância e o perfil dos formandos. Intercalando com estas, temos três questões fechadas, de cariz obrigatório, relacionadas com a frequência em ações de formação, os motivos da frequência e como ficou a saber das mesmas. O quarto e quinto tópicos, correspondentes à modalidade de formação e áreas de formação, apresentamos três questões fechadas, referentes ao formato e regime preferencial de formação e necessidades, e uma questão aberta, na qual os inquiridos identificam o número de horas de formação que frequentaram, no ano civil passado. Por último, o tópico seis prende-se com as informações adicionais, ou seja, se pretende ou não receber ofertas formativas da organização.

2.4. Técnicas de análise de dados

Para se conseguir tecer conclusões sobre as necessidades de formação, é essencial analisar os questionários recolhidos, sendo que as técnicas utilizadas foram a análise de conteúdo e análise estatística, na dimensão descritiva, de modo a analisar e interpretar o conteúdo recolhido, no sentido de sistematizar e compreender as representações dos sujeitos inquiridos.

Na análise de conteúdo sustentamo-nos no trabalho de Bardin (2016) que defende a análise de conteúdo como uma técnica utilizada, quer em pesquisas de natureza qualitativa, quer quantitativa, permitindo a compreensão sobre um determinado fenómeno que está a ser estudado, sendo neste caso as necessidades de formação:

(...) tem por objectivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise.

Recorrendo ou não ao ordenador, trata-se de estabelecer um programa". (Bardin, 1997, p.95).

Bardin (2016) identifica três fases essenciais para a análise de conteúdo: a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A primeira fase, a pré-análise, foca-se na organização e sistematização do material recolhido útil para o prosseguir das outras fases. Nesta fase compreendem-se as atividades como a leitura flutuante, que permite um primeiro contacto com os documentos que serão utilizados, criando relações entre os dados obtidos e a mensagem escondida neles; a seleção dos documentos que incorporarão o corpus de análise; a formulação de hipóteses, sendo esta considerada como uma afirmação que se pretende confirmar ou não a sua veracidade, objetivos e indicadores.

Em relação ao corpus de análise e à pré-análise, Bardin (1977) destaca a importância de considerar algumas regras, como a exaustividade, ou seja, estudar ao pormenor todos os elementos presentes no corpus; a representatividade, no sentido em que os documentos utilizados devem obedecer aos mesmos critérios, e a pertinência, ou seja, os resultados serem adequados ao estudo e responderem aos objetivos propostos.

Posteriormente, na fase de exploração do material, os documentos, selecionados anteriormente, serão explorados e aprofundados, atribuindo-lhes codificações e agrupando-os em categorias, que permitam um tratamento mais facilitador.

Esta fase implica a existência de uma transformação dos dados brutos recolhidos, através do sistema de codificação e/ou categorização. O sistema de categorização compreende a "(...) classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação seguida de um reagrupamento baseado em analogias, a partir de critérios definidos" (Franco, 2005, p.57), ou seja, as categorias permitem a transformação dos dados brutos em dados organizados. Os documentos podem ser agregados em categorias segundo, por exemplo, o critério semântico, em função do seu tema; o critério sintático, através da utilização de verbos ou adjetivos; o critério léxico, ou seja, a classificação das palavras e do seu sentido e o critério expressivo, relacionado com as perturbações da linguagem (Franco, 2005).

A elaboração de categorias implica um processo demorado e longo, com avanços e retrocessos, em constantes idas e vindas entre a teoria e o material de análise. Neste sentido, as categorias podem ser definidas, por um lado, à priori, indo de encontro à resposta que o pesquisador procura, e por outro, posteriormente, consoante as respostas que vão aparecendo e o material que vai ser utilizado.

Para a elaboração deste sistema, é fundamental seguir um conjunto de critérios, como o de exclusão mútua, que não permite que um elemento pertença a mais do que uma categoria; de homogeneidade, em que as categorias devem reger-se por um único princípio de classificação e organização; de pertinência, ou seja, a adequação do material escolhido ao referencial teórico que o sustenta; de objetividade e fidelidade, que implica uma clara definição das variáveis e índices na escolha de um elemento; e a de produtividade, no sentido em que deve fornecer resultados que permitam inferências, hipóteses.

Amado (2000) também menciona que, na organização de conteúdos, as categorias apresentadas podem ser definidas, segundo diferentes elementos, como a matéria, sobretudo os temas abordados, a forma (fatos e comentários; os valores; os interesses; o status, entre outros.

Durante a análise dos resultados, as categorias foram criadas à posteriori, de acordo com a matéria definida, nomeadamente os temas abordados. Conforme lia as respostas, identifiquei palavras-chave que resumiam cada resposta e, em seguida, agrupei aquelas com palavras-chave semelhantes em dimensões como o aperfeiçoamento, desenvolvimento, diversificação, prática, adequação, necessidade e acessibilidade, permitindo uma análise mais aprofundada do seu significado.

Por fim, a fase de tratamento dos resultados, inferências e interpretação remete para o tratamento dos dados, com o objetivo de atribuir significado aos dados recolhidos e analisados nas fases anteriores, tendo por base o referencial teórico feito. Também é nesta fase que o pesquisador procura estabelecer correspondências entre a sua questão de investigação e os dados que decorrem do trabalho de campo, através de processos de inferência, ou seja, da “(...) realização de uma operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude da sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras” (Bardin, 1979, 39).

Utilizámos, também, a análise estatística descritiva, com o objetivo de recolher, organizar, descrever e interpretar os dados acerca de um determinado problema, por meio de procedimentos bem definidos. (Afonso & Nunes, 2019). A análise descritiva corresponde a um “conjunto de técnicas apropriada para recolher, organizar, reduzir e apresentar dados estatísticos.” (Afonso & Nunes, 2019, p.1)

Neste estudo, esta técnica possibilitou a recolha e organização dos dados obtidos através dos questionários, permitindo a criação de gráficos, com base nesses dados, que facilitaram a interpretação acerca das visões e opiniões dos diferentes inquiridos.

CAPÍTULO IV APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

No presente capítulo, realiza-se uma análise detalhada dos dados recolhidos ao longo do estudo, com o propósito de compreender as percepções dos inquiridos sobre a formação e as necessidades por eles identificadas. Os dados analisados foram obtidos através da aplicação de inquéritos por questionário a sessenta participantes, integrantes da mailing list da organização onde o estágio foi realizado. Essa abordagem insere-se no paradigma qualitativo e utiliza o método do estudo de caso, conforme descrito no capítulo anterior. É importante destacar uma vez mais que, embora os questionários também tenham sido enviados a empresas, a ausência de resposta impossibilitou o respetivo tratamento e apresentação desses dados.

Deste modo, o capítulo está estruturado em dois tópicos: a caracterização dos indivíduos e a caracterização da formação:

- Caracterização dos inquiridos: Esta secção foca na análise de informações pessoais que identificam o perfil dos participantes, como o género, faixa etária, habilitações literárias, situação profissional, áreas de formação base e setor de atividade profissional;
- Caracterização da formação: Sendo a mais relevante para os objetivos da presente investigação, esta secção examina a importância atribuída à formação pelos inquiridos, a sua frequência em atividades formativas e as necessidades de formação identificadas. A apresentação dos resultados utiliza gráficos e análise de conteúdo para ilustrar as percepções e demandas relacionadas à formação, assim como a caracterização dos inquiridos.

1. Caracterização dos inquiridos

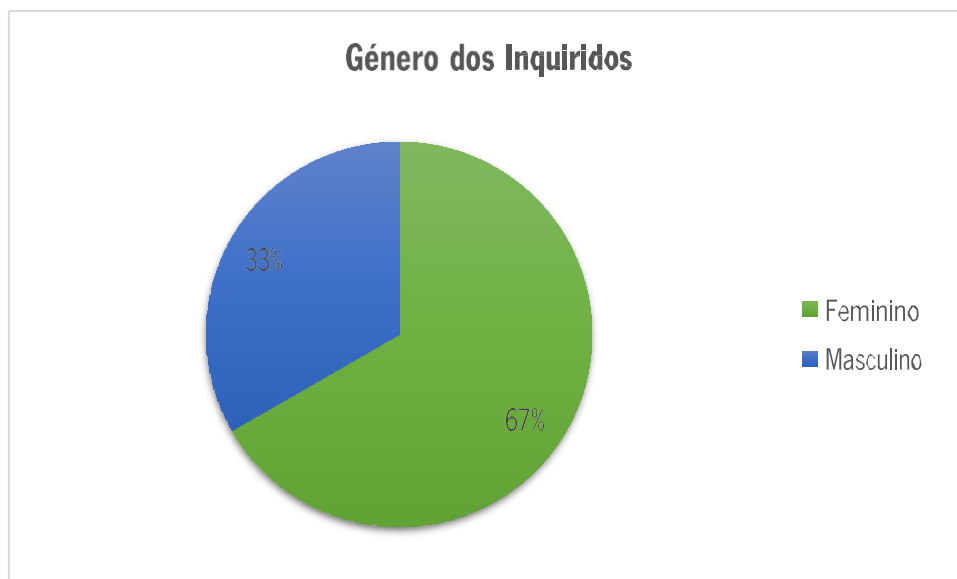


Gráfico 1 - Distribuição dos inquiridos por género

O gráfico 1 diz respeito ao género dos inquiridos do estudo. Dos sessenta inquiridos que responderam ao inquérito, salienta-se que quarenta (67%) são do género feminino, e vinte (33%) são do género masculino.

Estes dados refletem os resultados dos Censos 2021, que indicam que a população residente em Guimarães é predominantemente feminina, totalizando 81.009 indivíduos, em comparação com 75.821 indivíduos do sexo masculino.

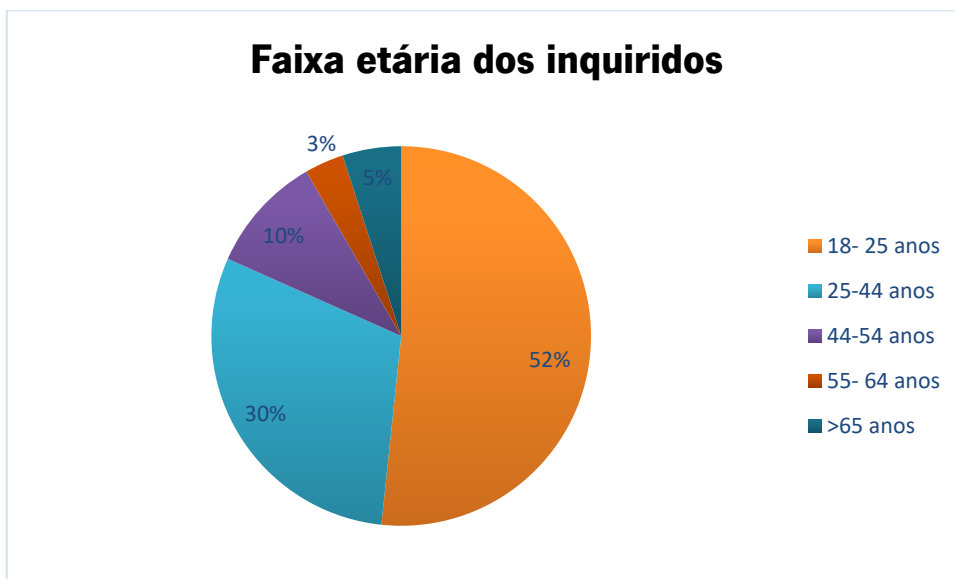


Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos por faixa etária

O gráfico acima distribui os inquiridos pelas diferentes faixas etárias. Dos sessenta questionários analisados, a maioria (52%), são indivíduos com idade entre os 18 e os 25 anos, seguido dos que estão na faixa etária dos 25 aos 44 anos, com dezoito respostas (30%). Posteriormente, apresentam-se os inquiridos entre os 44 e os 54 anos (10%), os com idade superior a 65 anos (5%), e, por último, os inquiridos entre os 55 e os 64 anos (3%).

Os dados permitem destacar que a maioria dos inquiridos correspondem a uma população em idade ativa, que compreende um conjunto de pessoas, que por lei, estão aptas para exercer uma atividade económica.

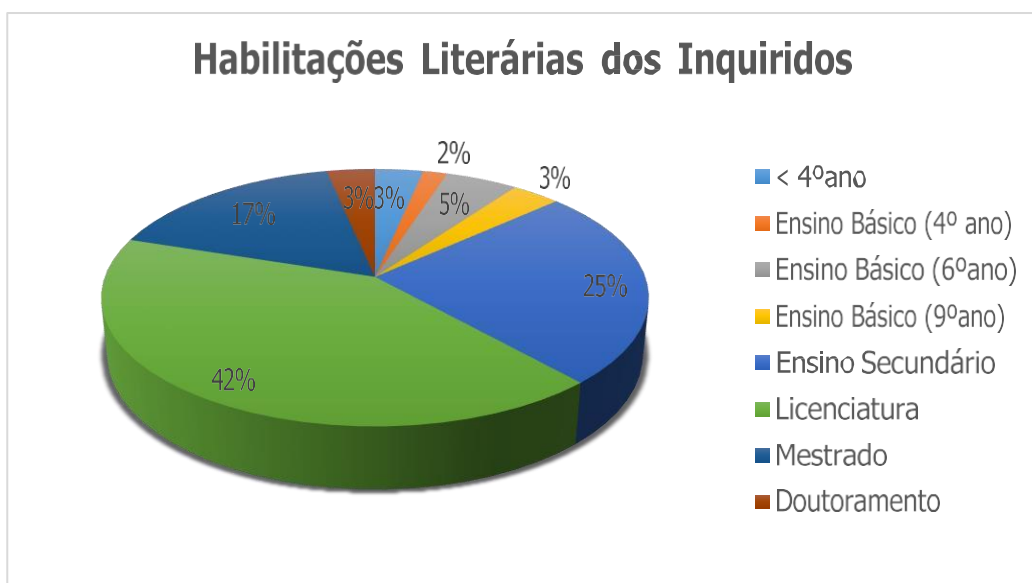


Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos por habilitações literárias

O gráfico anterior permite identificar os inquiridos de acordo com as suas habilidades literárias.

Pode-se observar que os três grupos mais representativos são aqueles que possuem bacharelato ou licenciatura (42%), seguido dos inquiridos com o ensino secundário, com quinze respostas (25%), e com mestrado, com dez respostas (17%). Os grupos menos representativos são os inquiridos que possuem o ensino básico até ao 6ºano (5%), ensino básico até ao 9ºano, ensino inferior ao 4ºano e doutoramento, cada uma com duas respostas (3%). Por último, os inquiridos com ensino básico até ao 4ºano, com uma resposta (2%).

Estes dados evidenciam um número expressivo de inquiridos com formação superior (licenciatura, mestrado ou doutoramento), sugerindo que as pessoas investem cada vez mais na sua educação e qualificação.

Contudo, confrontando esses dados, com os fornecidos pelos Censos 2021 para a população residente em Guimarães, observa-se o seguinte: 27,9% possuem o ensino secundário; 26,4% possuem o 3ºciclo do ensino básico, 17,8% possuem o 2ºciclo do ensino básico, 16,2% possuem o ensino superior, 11,4% possuem o 1ºciclo e o restante (0,9%) têm educação inferior ao 1ºciclo.

Desta forma, percebe-se que, embora a maioria das respostas ao inquérito seja proveniente de indivíduos com o ensino superior, esse grupo não representa o maior contingente no município. A maior parte da população possui o nível de ensino secundário e básico, o que pode limitar uma compreensão mais abrangente das necessidades formativas de todos os grupos.

Apesar de contraditórios com os Censos, estes são consistentes com o estudo da Fundação José Neves (2023), que aponta para uma crescente participação de indivíduos com formação superior em atividades de aprendizagem. Deste modo, segundo o mesmo estudo, cerca de 25,1% dos indivíduos com formação superior em Portugal participam de ações de formação, um valor superior ao resto da população portuguesa (12,2%) e à média europeia (18,6%). Neste sentido, são os indivíduos com cursos superiores que mais beneficiam destas ações de formação, visto que “(...) para além de possuírem um nível de educação mais elevado no início da sua carreira profissional, (...) permite adquirir, desenvolver ou melhorar conhecimentos, aptidões e competências, numa perspetiva pessoal, cívica, social e/ou profissional (Fundação José Neves, 2023).

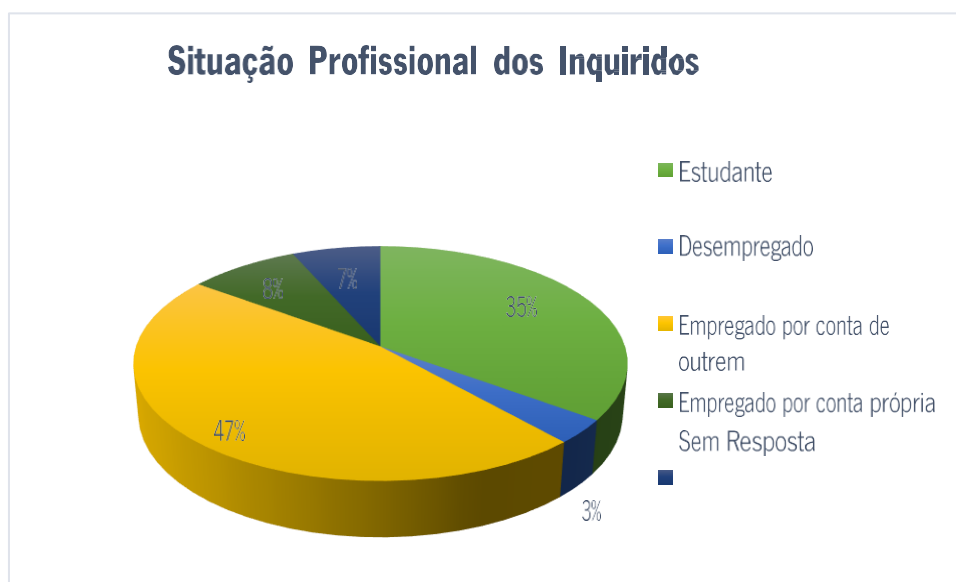


Gráfico 4 - Distribuição dos inquiridos pela situação profissional

O presente gráfico identifica a atual situação profissional dos inquiridos, distribuindo-a nos seguintes setores: estudante, desempregado, empregado por conta própria, empregado por conta de outrem e sem resposta. O valor mais elevado de respostas provém de inquiridos que se encontram empregados, por conta de outrem, com vinte e oito respostas (47%), seguido dos estudantes, com vinte e uma (35%), dos que trabalham por conta própria, com cinco (8%) e dos desempregados, com duas respostas (3%).

Estes dados permitem concluir que a maioria dos inquiridos se encontra a realizar alguma atividade, quer seja de natureza económica, no caso daqueles que trabalham, ou de natureza educativa, como os estudantes. No entanto, é importante realçar que quatro inquiridos não selecionaram nenhuma das opções disponíveis, sendo caracterizados como sem resposta.

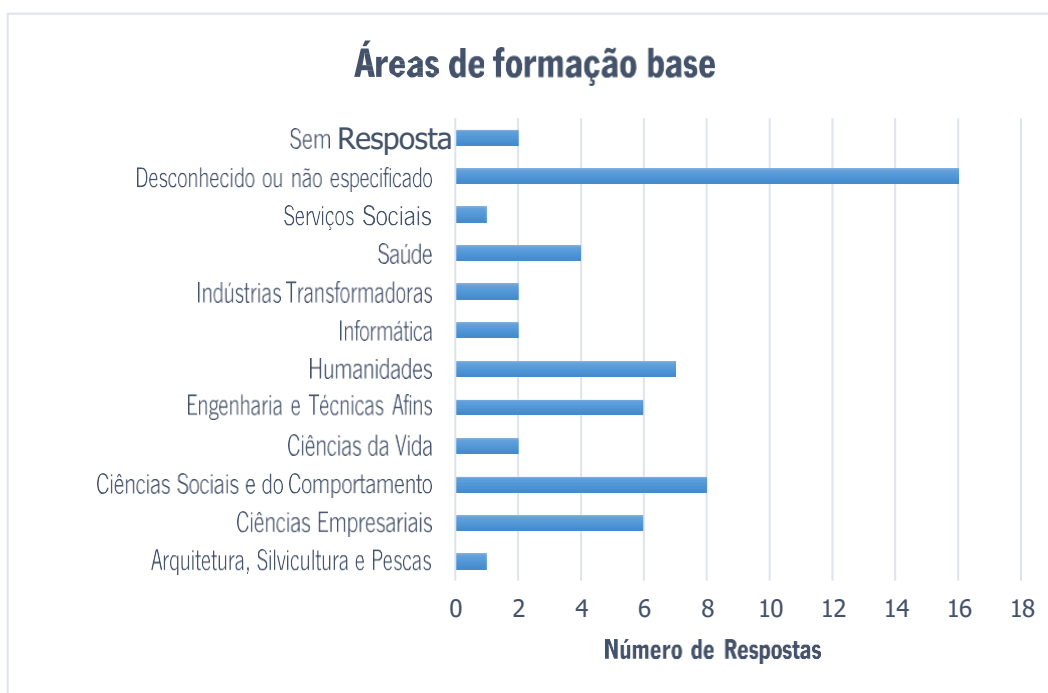


Gráfico 5 - Identificação das áreas de formação base

Através da leitura do gráfico acima, é possível destacar a existência de uma diversidade de áreas de formação dos indivíduos. Neste sentido, destaca-se a área das Ciências Sociais e do Comportamento e das Humanidades, que têm oito e sete respostas associadas, respetivamente, enquanto as áreas dos Serviços Sociais e Arquitetura, Silvicultura e Pescas apenas têm uma única resposta. De notar, que existe um número significativo (dezasseis respostas) de inquiridos que não identificam a sua formação.

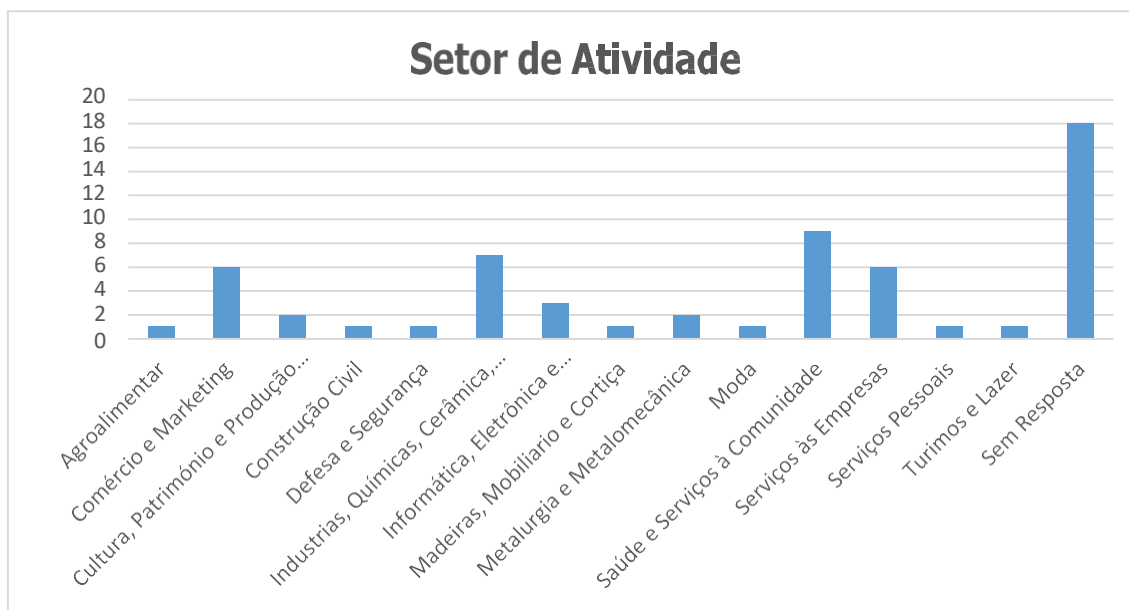


Gráfico 6 - Identificação do setor de atividade

O conceito de setor de atividade económica ou setor económico refere-se à classificação de atividades económicas em grupos com características semelhantes. Segundo o Gabinete de Estatísticas da União Europeia (cit Mendes, 2024), trata-se de:

“(...) toda a atividade na qual fatores de produção (terra ou natureza, capital e trabalho) são combinados para produzir bens ou serviços específicos.”

Ainda de acordo com Mendes (2024), essa classificação considera fatores como a entrada de recursos, o processo produtivo e o resultado, seja em bens ou serviços. São identificados três setores de atividade: o setor primário, que abrange a extração dos recursos naturais, como a agricultura; o setor secundário, que inclui todas as atividades de transformação de matérias-primas em bens, ou seja, toda a indústria e o setor terciário, que compreende os serviços, como o comércio, marketing, saúde, entre outros.

Com base na explicação acima e na observação do gráfico analisado, nota-se uma variação nos setores económicos em que os inquiridos atuam. Destacam-se a Saúde e Serviços à Comunidade, com o maior número de votos (nove), seguido das Indústrias, Químicas, Cerâmica, Vidro e Outras, com sete respostas e Comércio e Marketing, Serviços às Empresas, ambos com seis respostas.

Essa distribuição reflete a predominância do setor terciário, que inclui as áreas da Saúde, Serviços à Comunidade, Comércio e Marketing e Serviços às Empresas, enquanto o setor secundário é representado pelas Indústrias, aparecendo em segundo lugar.

Segundo dados fornecidos pelo INE (2021), o setor terciário (serviços) tem mostrado um crescimento, representando cerca de 38,9% da população, em comparação com 35,4% em 2013. Já o setor secundário (indústria) apresenta uma ligeira redução, passando de 64% em 2013 para 60,2%. Por outro lado, o setor primário, embora ainda com números baixos, demonstra um leve aumento, subindo de 0,6 em 2013 para 0,9.

Embora o gráfico forneça informações relevantes sobre a distribuição dos inquiridos pelos setores de atividade, é importante observar que, assim como no gráfico 5, há um elevado número de respostas em branco, totalizando dezoito votos. Esse dado pode indicar uma dificuldade dos inquiridos em identificar ou classificar as suas atividades ou apenas por falta de resposta aos inquéritos.

Em síntese, os resultados reforçam a tendência da predominância do setor terciário, seguido do setor secundário, com o setor primário a ocupar o restante, alinhando, assim, a um contexto de desenvolvimento económico e tecnológico da sociedade atual.

Finalizando a análise das questões que permitem a caracterização dos inquiridos, segue-se a análise de questões que têm como objetivo entender quais as necessidades de formação dos inquiridos, relacionadas com: a frequência em formações; a divulgação dos cursos; quais os motivos que os levam a frequentar formações; o formato e regime preferencial e as áreas nas quais gostariam de aprofundar.

2. Caraterização da formação

O ponto Caraterização da formação, que agora apresentamos, irá trazer uma análise de dados acerca das seguintes dimensões: Perceções acerca do modo como a formação se tem vindo a desenvolver; Frequência das ações de formação; Informações acerca da formação; Motivação para frequência de formação; Impacto da formação; Perfil dos formadores- aspetos privilegiados; Formato da formação; Regime da formação; Regime de funcionamento; Duração da formação; Necessidades de formação.

2.1. Perceções acerca do modo de desenvolvimento da formação

Neste ponto apresentamos uma análise decorrente da análise de conteúdo à questão acerca das perceções que os inquiridos atribuem ao modo como a formação tem vindo a desenvolver-se. Neste sentido, para efeitos de análise mais detalhada, procedeu-se à categorização das respostas dos inquiridos, tendo emergido as seguintes subcategorias: aperfeiçoamento, desenvolvimento, diversificação, prática, adequação, acessibilidade e necessidade.

i. Aperfeiçoamento

O aperfeiçoamento consiste num processo que possibilita aos indivíduos aprimorar aspetos que consideram essenciais. No presente estudo, esta categoria sustenta a ideia de que a formação tem evoluído para permitir que os indivíduos, ao participarem em ações de formação, adquiram competências que, por um lado, melhorem as suas qualificações, facilitando o acesso ao mercado de trabalho, proporcionando melhores rendimentos, e, por outro, contribuam para a sua construção enquanto indivíduos inseridos numa determinada sociedade:

“Têm aperfeiçoado as competências das pessoas”

(Inquérito número 2)

“Tem ajudado no melhor desempenho do

trabalho”

(Inquérito número 4)

Depreende-se dos contributos que os formandos trazem nesta pesquisa que a formação se configura como um processo indispensável na vida pessoal e profissional dos indivíduos, promovendo o contínuo aprimoramento de competências. Neste contexto:

“A formação marca na vida das pessoas um momento onde os indivíduos têm a oportunidade de tornar possível as práticas educativas, no sentido de transitar para a vida ativa, no aperfeiçoamento da sua carreira profissional e até a compatibilidade de novas temáticas com outros papéis e circunstâncias na vida” (Henriques, 2022, p.37)

Este contínuo aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências permite que os indivíduos continuem a aprimorar a sua qualificação, facilitando o acesso ao mercado de trabalho e a construção da sua identidade e inserção na sociedade.

ii. Desenvolvimento

Falar do desenvolvimento, implica considerar que a formação tem evoluído comparativamente aos seus estágios iniciais, em que apenas estava ligada ao mundo do trabalho e era utilizada como uma forma de melhorar a produtividade dos indivíduos nas empresas. Atualmente, a formação também é vista numa vertente de formação pessoal e social, em que as pessoas aproveitam o tempo para desenvolver competências, sem estarem, necessariamente, ligadas ao trabalho.

Vivemos numa era em que a aprendizagem ao longo da vida tornou-se praticamente indispensável para acompanhar as constantes mudanças. Neste cenário, a formação destaca-se como uma ferramenta essencial, permitindo aos indivíduos identificar e superar as suas carências, seja no âmbito profissional, seja no pessoal:

“(...) a presença do indivíduo em formação ao longo da sua vida reflete para o mesmo um fim e não um meio, caracterizado por um processo autónomo, coletivo e responsável que, consiste na consciencialização das suas insuficiências, assim como a iniciativa por um desenvolvimento individual, mas também coletivo.” (Henriques, 2022, p.39)

Contudo, apesar desse progresso, alguns inquiridos apontam que a formação ainda permanece bastante direcionada para aqueles que não têm intenção de prosseguir estudos, acrescentando também, que aquilo que é ensinado e oferecido nem sempre corresponde às necessidades reais dos indivíduos, destacando uma desconexão entre a formação disponibilizada e as expectativas dos indivíduos:

“A formação tem vindo a desenvolver-se aos poucos. Ainda se nota uma diferença entre as necessidades do mercado e o ritmo de ensino, mas ainda assim, através dos diferentes focos, complementam-se”

(Inquérito número 39)

“A formação, apesar de ter vindo a desenvolver, ainda não tem a devida importância para a vida das pessoas, que a veem como uma forma de ser empregue e não como uma de ganhar conhecimentos. A formação ainda é muito equacionada para o público adulto que não pretende prosseguir estudos ou como forma de acabar o secundário, e não como forma de complementar os conhecimentos existentes”.

(Inquérito número 46)

Neste contexto, é importante destacar que a formação é essencial para o desenvolvimento do indivíduo, tanto no âmbito profissional, quanto no pessoal, através da aquisição e ampliação de conhecimentos, permitindo que este responda às constantes mudanças da sociedade e do mercado de trabalho. No entanto, ainda persiste uma forte associação da mesma à empregabilidade, na medida em que muitos a procuram não como uma oportunidade de adquirir competências alheias ao contexto laboral, mas como um meio de obter conhecimentos que lhes garantam um emprego ou o avanço na hierarquia organizacional. Assim, torna-se necessário promover uma formação que transcenda o ambiente empresarial, ajustando-se aos interesses individuais, sem estar necessariamente vinculada ao mercado de trabalho.

iii. Diversidade

A dimensão da diversidade compreende a existência de um número elevado de opções de formações, ligadas às necessidades sentidas pelas empresas e pelos indivíduos, provocando um maior interesse e procura por parte destes últimos. Surge assim uma oferta formativa extensa, com o intuito de permitir uma qualificação, requalificação e reintegração profissional:

“(...) os pontos fortes é que temos uma variedade de oferta formativa muito grande (...) a formação inicial, a contínua, a formação para iniciantes e empresas e a formação modelar certificada acaba por dar resposta a vários setores, destacando que trabalhamos só com o público adulto (...)”. (Henriques, 2022, p.38).

No entanto, a mesma é classificada como ambígua, uma vez que apesar do elevado número de ofertas de formação, algumas são vagas, não especificando os seus objetivos e processos:

“Penso que, nos dias de hoje, existe muita oferta no que diz respeito à formação, porém, penso que algumas delas são muito vagas”

(Inquérito número 10)

Assim, é importante realçar que o avanço na formação tem possibilitado o surgimento de diversas modalidades, como a formação inicial e a formação contínua, adaptadas consoante os objetivos delineados e o público-alvo. No entanto, conforme apontado, a falta de clareza em algumas ofertas formativas pode desmotivar os indivíduos. Para reverter essa situação, é essencial apresentar ofertas formativas diferentes que sejam claramente definidas e contextualizadas, despertando o interesse dos indivíduos e a sua adesão à mesma.

iv. Prática

A prática evidencia a transformação de uma formação teórica, com um formador que ensina e o formando que absorve o conhecimento, não havendo espaço e tempo para colocar em prática aquilo que se aprendeu, para uma formação mais prática, permitindo que o formando possa colocar em prática, no contexto de trabalho, os conhecimentos adquiridos, contribuindo para uma maior adesão dos indivíduos.

“(...) o facto dos cursos terem sempre uma componente prática para a pessoa e para

o mercado de trabalho mas já com algumas noções de como se faz, acho que a oferta e a forma como a oferta está montada é bastante positiva e transversal às várias faixas etárias, aos vários interesses (...)" (Henriques, 2022, p.33)

Ademais, é importante referir que a evolução tecnológica tem um papel importante, pois é através dela que se consegue administrar formações com melhores condições.

"Tem-se tornado mais técnica e com foco nas áreas mais procuradas"

(Inquérito número 40)

A análise dos dados destaca um aspeto positivo da formação atual, sendo esta a integração e adoção de modelos formativos que complementam a teoria com a prática. Este modelo, possibilita, por um lado, o desenvolvimento e aquisição de conhecimentos em sala de aula (vertente teórica) e, por outro, a aplicação dos mesmos no contexto profissional (vertente prática). Este investimento em formações práticas tem potencial para aumentar a participação dos indivíduos, visto que estes consideram essencial não apenas adquirir conhecimentos, como também aplicá-lo de forma concreta.

v. Adequação

A adequação pretende sublinhar a ideia de que o próprio conteúdo programático tem evoluído, adaptando-se às necessidades sentidas pelo mercado de trabalho e pelos indivíduos, levando a que o currículo promovido pelas formações seja bem construído e em concordância com as necessidades:

"Certos módulos, bem concebidos, bem gizados e bem conduzidos"

(Inquérito número 33)

Neste sentido, os dados corroboram o estudo de Henriques (2022), que enfatiza a importância de adaptar e ajustar a formação às necessidades emergentes, permitindo que os indivíduos, por meia dela, estejam preparados para enfrentar os desafios impostos pela sociedade e pela constante mudança.

vi. Acessibilidade

A dimensão da acessibilidade dá conta das possibilidades que um conjunto variado de indivíduos, desde jovens a idosos, estudantes a desempregados, têm da formação, permitindo que todos possam se desenvolver, independentemente de ser para o mercado de trabalho ou para formação pessoal e social. Além disso, a evolução tecnológica tem incentivado tanto os indivíduos, como as empresas, a investirem no acesso à formação, promovendo o desenvolvimento de competências, como evidencia o seguinte estudo:

“Nos contextos de trabalho, a renovação de equipamentos e processos tecnológicos, assim como a melhoria da prestação de serviços, contribuem para que as empresas invistam nos seus recursos humanos proporcionando-lhes o acesso à formação contínua, com vista à atualização de técnicas de trabalhos assim como à aprendizagem de novos saberes e competências.” (Henriques, 2022, p.38)

Ao mesmo tempo, a formação é cada vez mais acessível financeiramente, no sentido de que quem a quiser frequentar, possa aceder gratuitamente, proporcionando que os indivíduos com poucos rendimentos, possam usufruir das mesmas oportunidades e experiências que os demais. Todavia, é fundamental frisar que é necessário a existência de espaços formativos em todas as cidades:

“A formação tem sido cada vez mais acessível, no entanto cada vez mais facilitada”

(Inquérito número 19)

“Tem vindo a estar mais acessível financeiramente. No entanto, é necessário existir mais locais de formação (principalmente para as áreas que tem que ser presencial) que em diferentes cidades”

(Inquérito número 23)

Assim, a constante evolução da formação tem ampliado o acesso a diversas ofertas para um número crescente de pessoas, independentemente da idade, condição profissional ou contexto socioeconómico. Este avanço é evidenciado pelo aumento das formações gratuitas, que promovem a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos, garantindo igualdade de oportunidades.

Paralelamente, os avanços tecnológicos têm impulsionado inovações em equipamentos e métodos formativos, consolidando a formação como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento do capital humano, tornando-o mais qualificado e produtivo. Deste modo, é fundamental assegurar que as ofertas formativas sejam acessíveis e adaptadas às necessidades de todos os públicos e empresas.

vii. Necessidade

Por fim, a dimensão da necessidade realça que a formação deve ser vista como um processo inerente e fundamental para o ser humano, devendo ser vista como uma necessidade, para que todos possam se desenvolver, quer a nível pessoal, quer profissional,

“Está a tornar-se cada vez mais obrigatória”

(Inquérito número 28)

“Uma necessidade pública”

(Inquérito número 50)

É neste sentido, que a formação

“(…) configura-se, nesta perspetiva, como um processo contínuo e permanente (individual e coletivo) de autoconstrução de um sentido (coerente e significativo) para as relações que cada um de nós estabelece consigo próprio, com os outros e com a realidade envolvente” (Coimbra, Parada, Imaginário, 2001, p.13 cit Henriques, 2022, p. 37.

Em síntese, apesar da existência de diferentes dimensões, todas destacam que a formação, apesar de possuir alguns contratempos, relacionados, por exemplo, com a inexistência de espaço formativos, entre outros, tem permitido que todos os indivíduos possam usufruir das mesmas experiências através da oferta formativa diversificada, elevando o conhecimento dos mesmos. Neste sentido, a formação desenvolve as competências e qualificações, construindo uma identidade própria de cada indivíduo.

2.2. Frequência das ações de formação

O gráfico 7 apresenta a frequência de formação dos formandos, denotando que um número elevado de inquiridos, vinte e cinco (42%), não frequentam ações de formação, seguido de 41% que frequentam apenas ocasionalmente, enquanto dez inquiridos frequentam regularmente. Neste sentido, pode afirmar-se que a formação é um processo que parece ter pouca importância para os inquiridos, dado o desinteresse que demonstram na sua frequência.

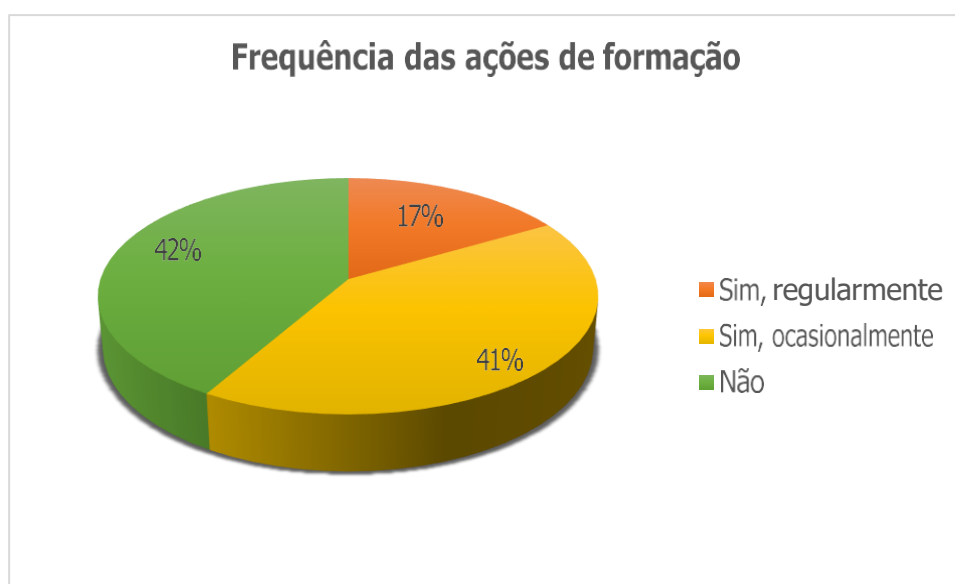


Gráfico 7 - Frequência nos cursos de formação

O elevado número de inquiridos que responderam não participar em ações de formação verifica a veracidade de estudos realizados, que afirmam que apesar do aumento da frequência de pessoas em idade ativa (25 até aos 64 anos) a frequentar programas formativos e educativos, face a anos anteriores, este número ainda é pouco significativo comparada com outros países europeus e aos objetivos traçados pela União Europeia, sendo que:

“Em 2021 os valores nacionais foram superiores aos da média europeia (10,8%), ainda que estivessem abaixo do objetivo traçado pela União Europeia para 2020 - pelo menos 15% dos adultos a participarem em ações.” (Fundação José Neves, 2023).

2.3. Informação acerca de formação

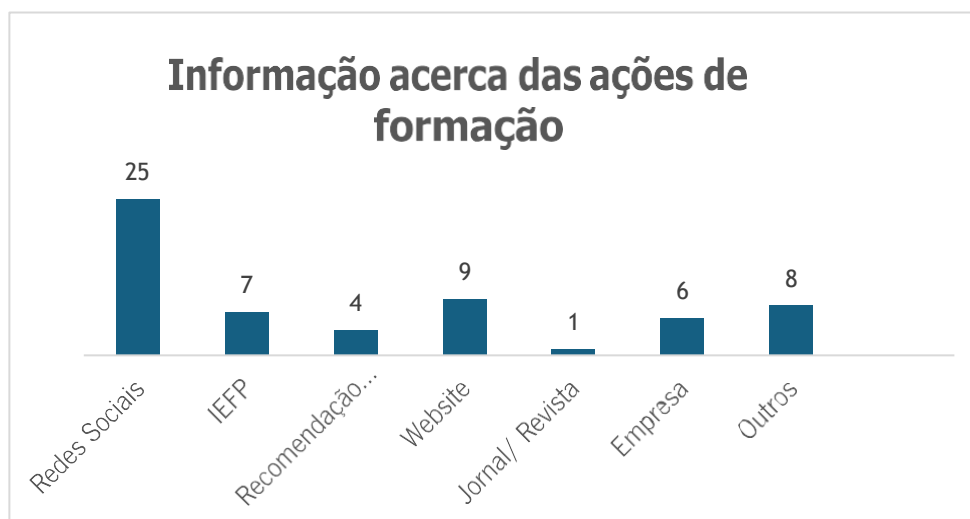
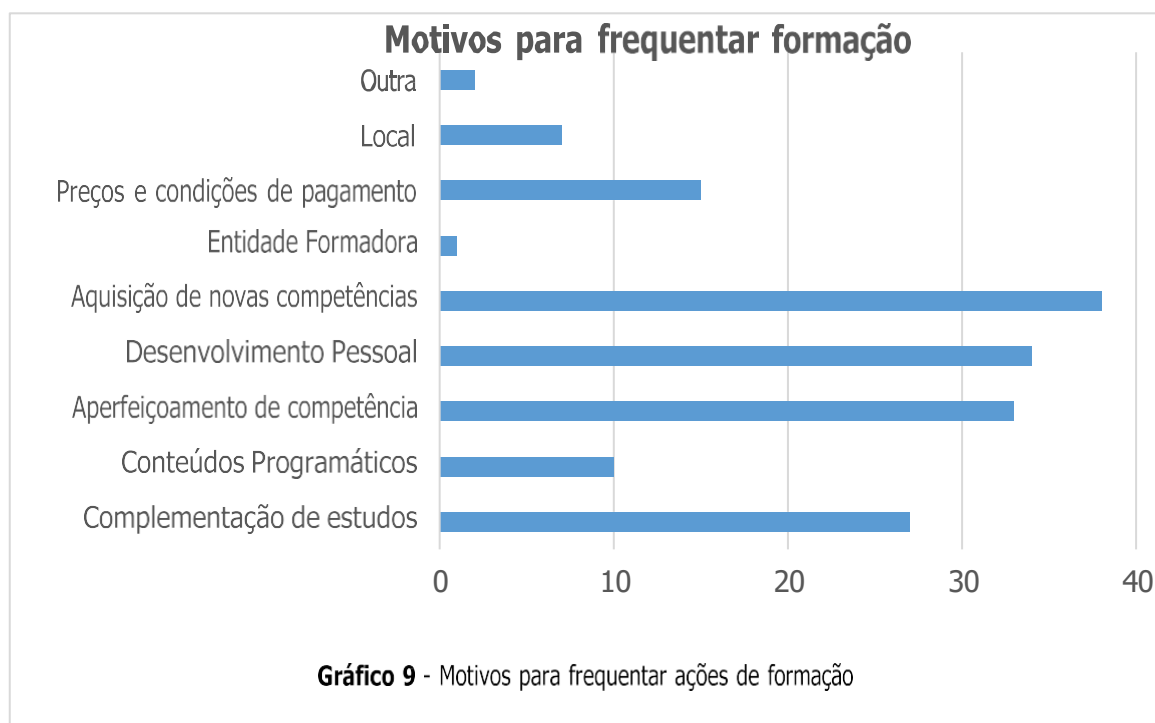


Gráfico 8 - Como ficou a saber da existência das ações de formação

Relativamente à questão acerca do modo como tiveram conhecimento acerca das ações de formação, destaca-se que a maioria dos inquiridos (25), teve conhecimento das mesmas através das redes sociais, como por exemplo o Facebook, Instagram, entre outros, seguido de nove inquiridos que apontaram Websites, oito que selecionaram outros motivos e sete que escolheram o IEFP.

Estes dados permitem realçar o papel positivo e preponderante que as tecnologias têm na vida pessoal e profissional dos indivíduos, nomeadamente as redes sociais, que produzem informações que provocam nos indivíduos o interesse em aprender e frequentar ações de formação.

2.4. Motivação para a frequência da formação



O gráfico evidencia a existência de uma pluralidade de razões pelas quais os inquiridos frequentaram as ações de formação, sendo a que aglomera um maior conjunto de respostas consistir na aquisição de novas competências, com trinta e oito respostas, dando a entender que as competências são uma ferramenta essencial para que os indivíduos se desenvolvam. Seguidamente, apresenta-se motivos como o desenvolvimento pessoal, o aperfeiçoamento de competências, a complementação de estudos e desenvolvimento pessoal, com respetivamente, trinta e quatro, trinta e três e vinte e sete. Por outro lado, as razões mais desvalorizadas prendem-se com o preço e condições de pagamento, com quinze, conteúdos programáticos, com dez, local da formação, com sete e a entidade formadora, com uma resposta.

Os dados indicam que os principais motivos para a participação em ações de formação estão relacionados a razões profissionais. No entanto, o estudo referido anteriormente revela que, cada vez mais, ganham destaque motivos não ligados ao trabalho, já que os indivíduos procuram formações para o seu desenvolvimento integral:

“(…) Os objetivos visam sobretudo a melhoria do trabalho realizado, maior satisfação no exercício das suas funções profissionais ou maior segurança no emprego e mercado de trabalho. A família surge também como uma motivação para a educação, formação e aprendizagem, para melhorar a qualidade de vida e influenciar

positivamente a vida familiar. O desenvolvimento pessoal é também uma razão importante para aprender mais, levando a um aumento da autoestima e da autoconfiança” (Fundação José Neves, 2021).

Os motivos apresentados podem ser classificados como motivos intrínsecos e extrínsecos, conforme proposto por Carré e Casper (1999, p.294). Os motivos intrínsecos correspondem aqueles que têm origem nas próprias necessidades e objetivos pessoais dos indivíduos, enquanto os motivos extrínsecos estão relacionados ao contexto em que a formação ocorre, provocando estímulos e demandas externas. Os autores identificam diferentes tipos de motivos intrínsecos e extrínsecos:

“(...) três motivos intrínsecos: o motivo epistêmico (advém da necessidade de aprender e adquirir novos conhecimentos); o motivo socioafetivo (para criar novos contatos sociais) e o motivo hedônico (adaptação a um novo ambiente). Quanto aos motivos extrínsecos, Carré e Casper (1999, p.301) destacam os seguintes: econômicos, prescritos, diretivos, operacionais profissionais, operacionais pessoais, identitários e vocacionais.” (Carré e Casper, 1999, p.301)

Com base nos dados analisados a partir do inquérito e no estudo acima mencionado, observa-se que a maioria das respostas está associada a motivos intrínsecos, ou seja, ligados às necessidades pessoais dos inquiridos, como a aquisição e o aperfeiçoamento de competências e o desenvolvimento pessoal. Em contrapartida, os motivos extrínsecos representam uma parcela menor das motivações indicadas.

2.5. Impacto da formação

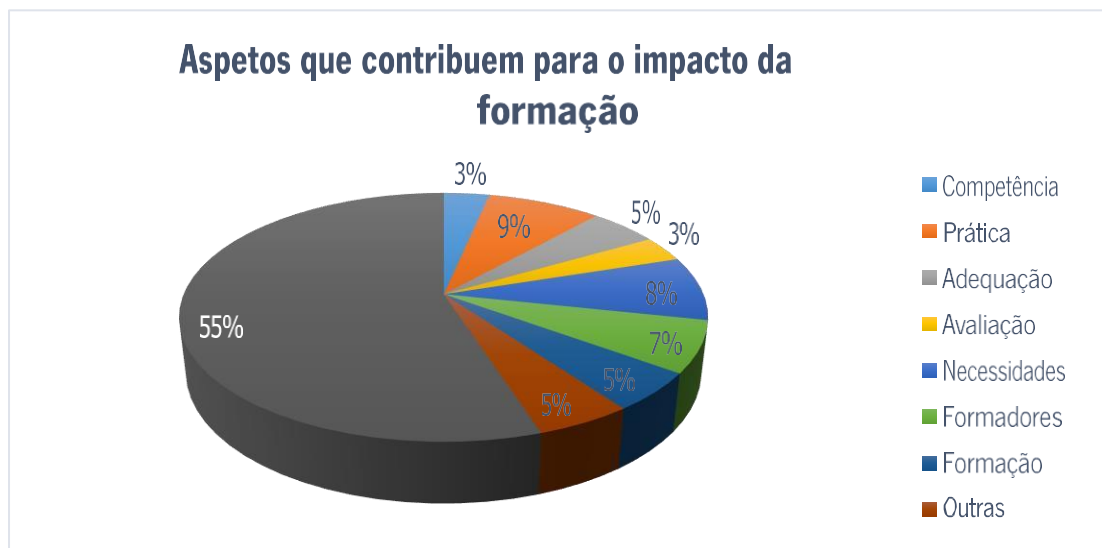


Gráfico 10 - Aspetos que contribuem para o impacto da formação

Considerando a questão relativa aos aspetos, que na opinião dos inquiridos, contribuem para o impacto da formação, percebe-se através do gráfico 10, que, apesar de, a maior parte dos inquiridos não responder (55%), as restantes respostas distribuem-se de uma forma muito equitativa, com valores muito semelhantes, por aspetos como a necessidade de uma formação que aposte na prática (9%), em que os indivíduos colocam em ação, em contexto de trabalho, os conhecimentos adquiridos nas formações. Consideram, também, que a formação, deve ter em conta os interesses dos indivíduos e não os do mercado de trabalho (8%). Apontam a qualidade dos formadores como um aspeto relevante nesse impacto (7%), os quais devem ser certificados e experientes na área na qual vão dar formação. Cerca de 5% consideram que as questões relacionadas com a salvaguarda de uma formação com conteúdos adequados, em concordância com os objetivos estabelecidos, será, também um fator relevante para a mesma ter impacto. Os aspetos menos referidos têm a ver com a necessidade de as formações deverem ser rigorosas e com constantes avaliações (3%), para assim se conseguir proceder ao seu ajustamento, face aos objetivos e necessidades dos indivíduos.

Ao elaborar uma formação destinada a impactar a vida dos indivíduos, é crucial levar em consideração diversos fatores como:

"(...) o conhecimento de casos específicos, o que implica uma percepção sobre o que mudou a nível pessoal (na esfera privada), no quotidiano, a nível profissional, nas redes sociais, etc..; por outro lado, o domínio cognitivo e a aquisição de competências deviam igualmente ser ponderados de modo a perceber a eficácia dos programas de formação e a capacidade do corpo docente para fazer passar a sua mensagem." (Guerreiro, 2014, p.44).

Neste contexto, é indispensável considerar uma ampla gama de aspetos para desenvolver uma formação que seja, efetivamente, impactante e eficiente. Estes fatores incluem tantos elementos pessoais e profissionais, como as necessidades dos indivíduos, a capacitação dos formadores e a qualidade da própria formação, como também o domínio cognitivo, ou seja, a aquisição de competências é igualmente necessária para garantir a relevância e eficácia do processo formativo.

2.6. Perfil dos formadores - aspetos privilegiados



Gráfico 11 - Perfil dos formadores: aspetos privilegiados

Ao abordar a questão da formação, é fundamental considerar o papel do formador, uma vez que sem ele, o desenvolvimento de um plano de formação seria inviável. O formador tem como principal função administrar a formação, devendo, idealmente, possuir uma qualificação de ensino superior ou ser detetor de um certificado de competências pedagógicas. Contudo, como destaca Canário (2013), o papel de formador vai muito além dessas credenciais, dado que ele desempenha diversas funções, incluindo as de:

“(...) instrutor, professor, monitor, animador, interveniente, responsável ou animador de formação, conselheiro de formação, conceutor, agente de mudança, psicossociológico, formador interempresas, formador analista, engenheiro de formação, etc.” (Lesne, 1978, p.236 cit Canário, 2013, p.17).

De acordo com o IEPF (2012, p.63), o formador é definido como:

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

de trabalho”.

Tendo em conta o gráfico anterior, observa-se que, as questões associadas à comunicação são as mais identificadas (18 inquiridos), ressaltando desta forma a necessidade de, por um lado, terem boa capacidade de comunicar os conteúdos a serem trabalhados, e por outro, conseguir construir uma boa relação com os formandos, que permita facilitar o processo formativo.

Segundo o IEPF (2012), as competências essenciais do formador podem ser agrupadas em três dimensões principais: psicossociais, socioemocionais e técnicas:

- Competências Psicossociais: relacionam-se com o “saber-estar”, englobando atitudes e comportamentos que garantem uma postura profissional e pessoal adequada, como: a assiduidade, responsabilidade, autonomia, habilidades interpessoais, como o caso da comunicação, empatia, liderança, motivação entre outros;
- Competências Socioemocionais: adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, no processo de socialização com a família, escola e trabalho, que incluem: a capacidade de gerir as emoções, lidar com situações adversas, criação de um ambiente favorável à aprendizagem, promovendo a autoconfiança dos formandos;
- Competências técnicas: relacionadas com o domínio aprofundado da matéria a ser ensinada e a capacidade de adaptar esses conhecimentos aos contextos e público-alvo.

De notar, que uma análise mais detalhada das respostas revela uma discrepância interessante: enquanto que 18 inquiridos apontam características associadas à comunicação, apenas 4 mencionam questões relacionadas às competências técnicas. Isso sugere que os aspetos relacionados à construção de relações interpessoais e comunicação se sobrepõem à expertise técnica no perfil desejado de um formador.

Outros fatores, como a experiência, características pessoais e conhecimentos práticos, foram apontados por três inquiridos cada. Estes resultados reforçam a ideia de que, para além do domínio técnico, é a capacidade de interação, comunicação e liderança que mais caracteriza o perfil de um formador eficaz.

2.7. Formato da formação

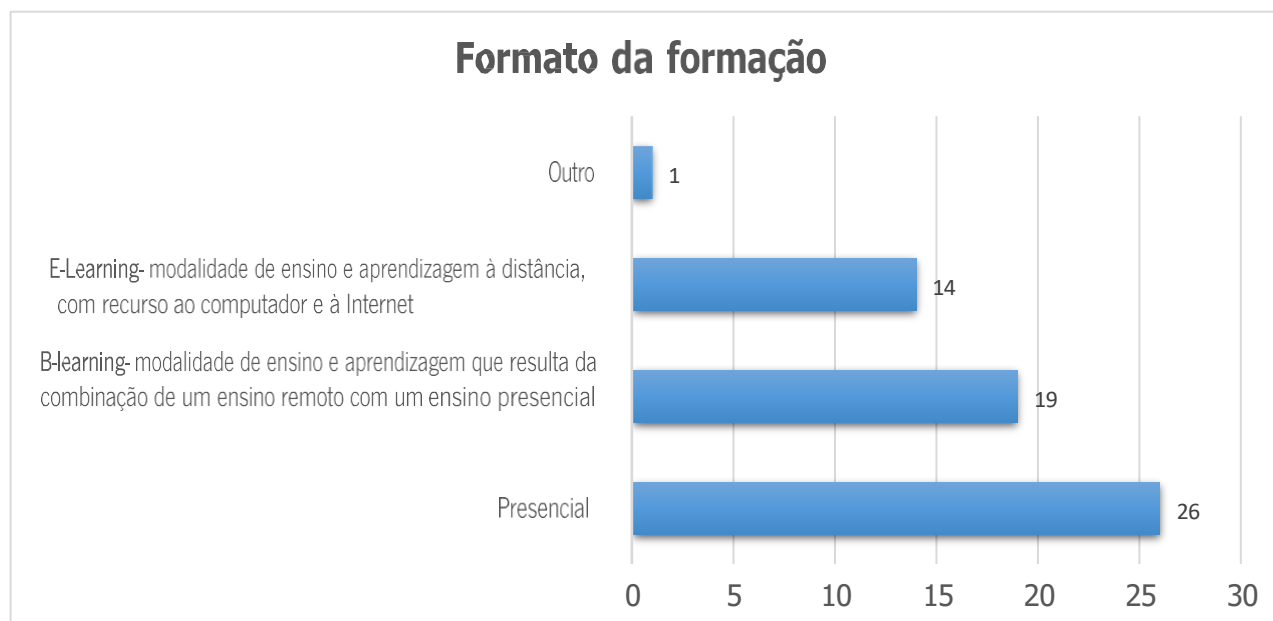


Gráfico 12 - Formato da formação

O gráfico 12 demonstra que o formato presencial é aquele que os inquiridos identificam como o preferencial (26), seguida do formato b-learning, ou seja, a modalidade de ensino decorrente da articulação de um ensino remoto, com recurso ao computador e Internet, com formação presencial (19). Finalmente, o formato e-learning, que corresponde ao ensino à distância, com recurso às tecnologias foi o que obteve menos escolhas (14).

É possível definir que a tecnologia tem sido uma ferramenta importante para a formação, permitindo, por um lado, que pessoas que estejam dispersas geograficamente possam participar da mesma ação de formação, e por outro, um acesso mais facilitado aos materiais formativos. Ademais, introduz-se uma forma híbrida de formação, conjugando o formato presencial, com o formato online, no sentido em que, por exemplo, o formato online estaria associado à teórica, à aquisição de conhecimentos, e o formato presencial para a aplicação dos mesmos. No entanto, ainda se verifica que o formato presencial é o formato preferível dos inquiridos, o que permite inferir que os formandos continuam a privilegiar a comunicação e relação presencial entre formador e formando.

2.8. Regime de funcionamento

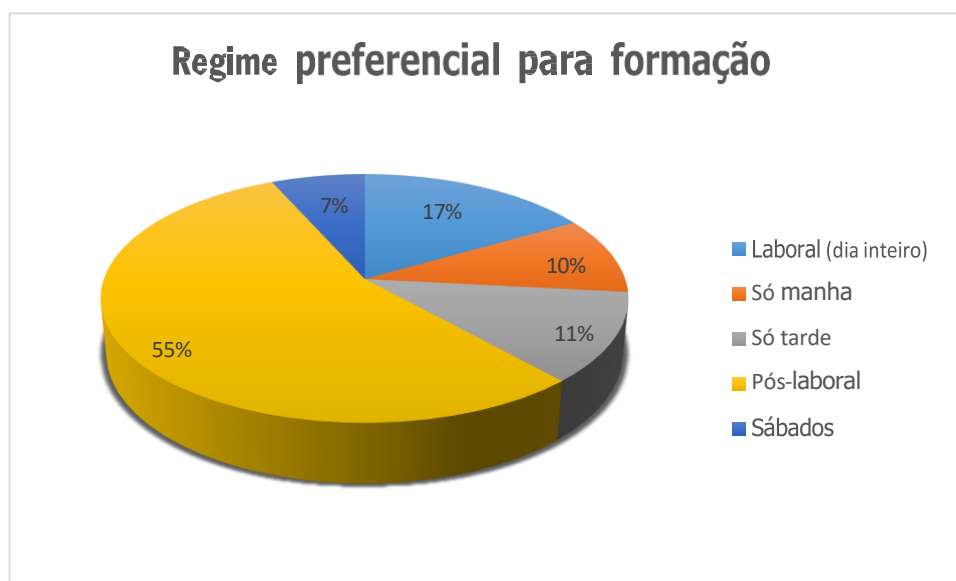


Gráfico 13 - Regime preferencial de formação

O gráfico 13 identifica quais as preferências dos inquiridos em termos do regime que a formação pode ter, destacando que a maioria (55%), prefere o regime pós-laboral para frequentar ações de formação, no sentido em que estas não interferem com o horário de trabalho. Posteriormente, dez inquiridos (17%) afirmaram a preferência pelo regime laboral, na qual a formação ocuparia o dia todo, seguida da opção de formação só de tarde ou de manhã, com sete (11%) e seis (10%) respostas, respetivamente, tendo o sábado como a opção menos seleccionada entre as apresentadas.

2.9. Participação e duração da formação

2.9.1. Participação em ações de formação

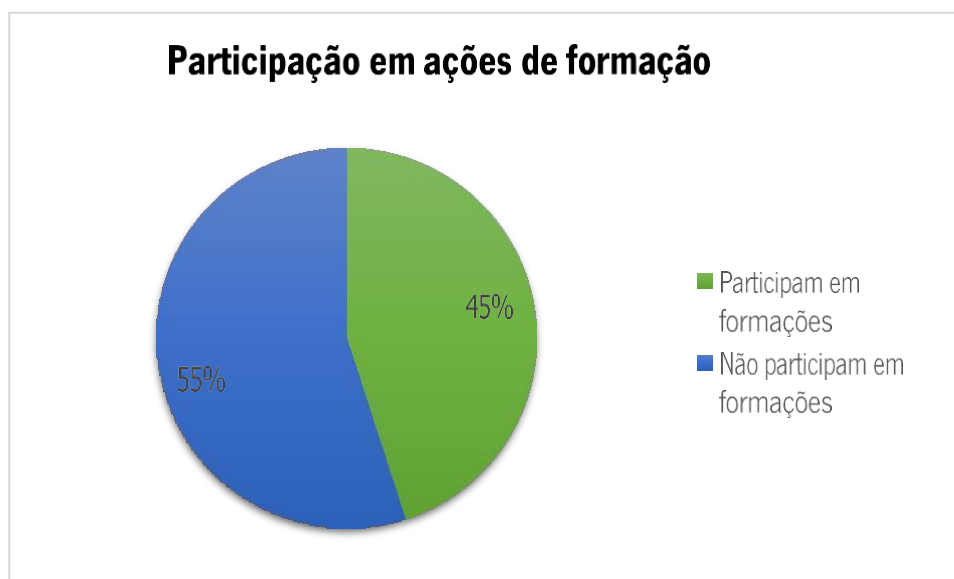


Gráfico 14 - Participação em ações de formação

O gráfico acima tem como objetivo analisar o nível de participação dos inquiridos em ações de formação. Observa-se que a maioria, cerca de 55%, não participa nessas ações, enquanto 45% afirmam participar. Esses resultados estão alinhados com os dados do inquérito ao emprego realizado pelo Instituto Nacional de Estatística, que apontam que, de acordo com os dados internacionais mais recentes de 2019, a média de participação dos adultos portugueses, cerca de 10,5%, está próxima da média europeia (10,8%). Todavia, esse índice ainda é baixo, considerando o défice de qualificação entre os adultos. (Fundação José Neves, 2021).

Em 2020, a percentagem de adultos que participaram em ações de educação e formação caiu 1,5 pontos percentuais, comparativamente a 2011, alcançando apenas 10%. Estes dados evidenciam um desinteresse dos inquiridos em frequentar ações de formação, influenciado por fatores ligados à inadequação das formações às suas necessidade e interesses:

“A fraca participação na aprendizagem ao longo da vida poderá resultar de uma falta de interesse da população adulta, de falta de orientação e de uma fraca oferta formativa orientada a este público, que procura formação mais especializada e tem restrições temporais, geográficas e financeiras.” (Fundação José Neves, 2021)

2.9.2. Duração da Formação

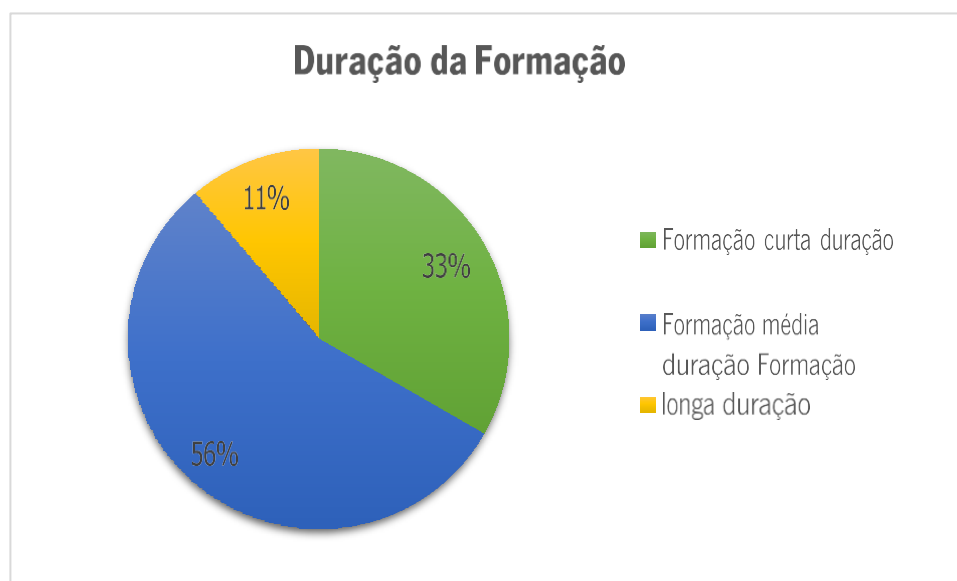


Gráfico 15 - Duração da Formação

O gráfico analisa a duração das formações, sendo relevante esclarecer o que se entende por formações de curta, média e longa duração. A formação de curta duração refere-se àquela que é administrada até 30 horas; a de média duração corresponde a formações que variam entre 30 e 60 horas, enquanto a de longa duração diz respeito a formações que superam 60 horas. (Decreto-Lei nº86, 2016). Ao analisar o gráfico, observa-se que uma parte significativa dos inquiridos, cerca de 56%, participou, no passado ano civil, em formações de média duração, predominantemente entre 35 a 50 horas. A formação de curta duração, que abrange de 4 a 30 horas, aparece de seguida com 33%, enquanto a formação de longa duração, entre 90 a 200 horas, foram mencionadas por 11% dos inquiridos.

2.10. Necessidades de formação

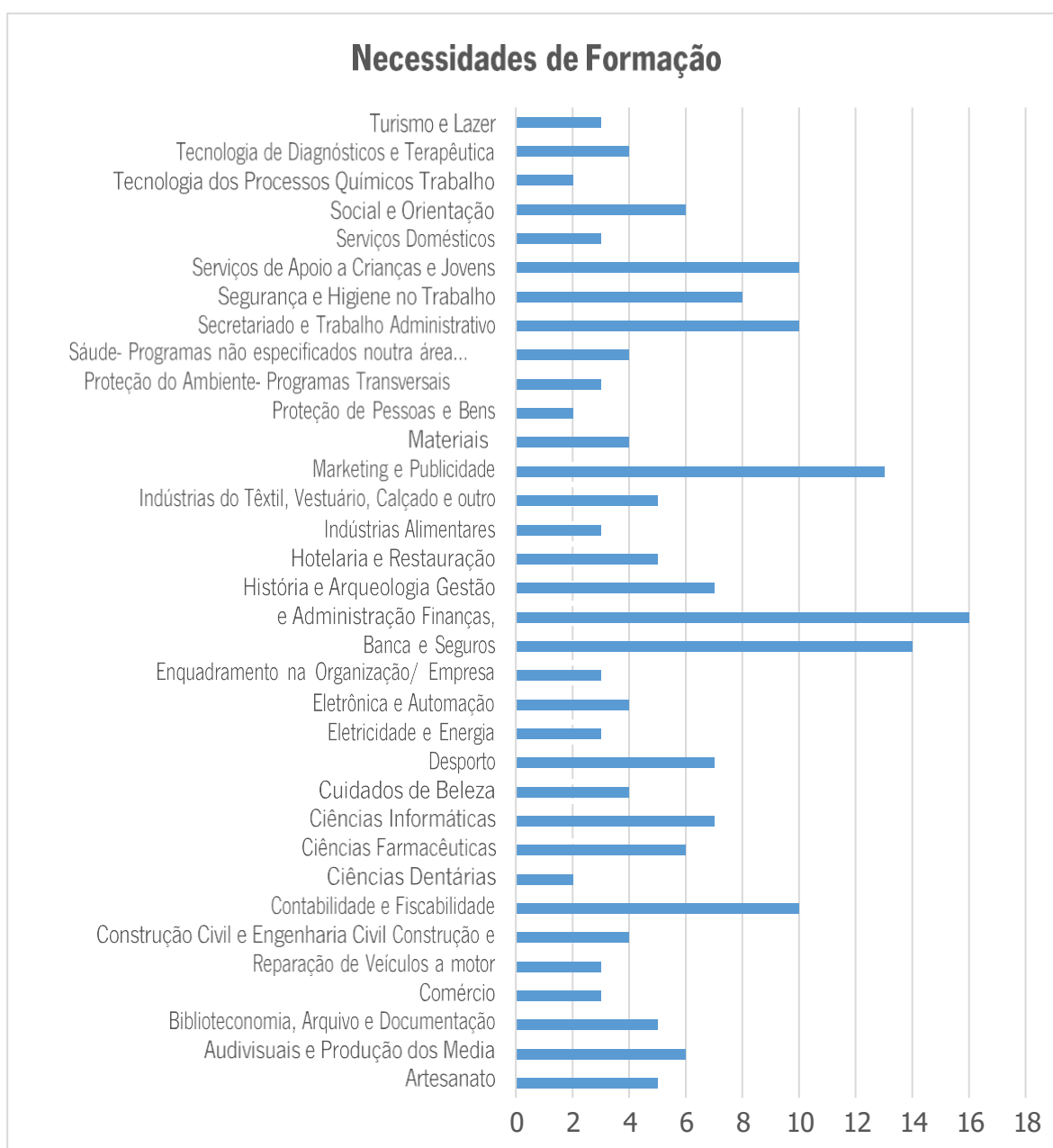


Gráfico 16 - Identificação das necessidades de formação

A última questão procura que os inquiridos selecionem as áreas que consideram mais interessantes a adotar nas formações. É importante mencionar um maior interesse nas áreas da Gestão e Administração, com dezasseis escolhas, seguida de Finanças, Banca e Seguros, Marketing e Publicidade, com respetivamente quatorze e treze escolhas. Outras áreas com escolhas relevantes são a Contabilidade e Fiscalidade, Secretariado e Trabalho Administrativo e Serviços de Apoio a Crianças e Jovens com dez escolhas, cada uma.

Por outro lado, as áreas menos escolhidas são a Proteção de Pessoas e Bens, Ciências Dentárias e Tecnologia dos Processos Químicos, com duas escolhas, e as Indústrias Alimentares, Serviços Domésticos, Construção e Reparação de Veículos a motor, Eletricidade e Energia, Turismo e Lazer, Proteção do Ambiente e Enquadramento na Organização/ Empresa, com três escolhas, cada uma.

A partir da análise destas componentes é possível observar que, atualmente, os indivíduos não vinculam a procura da formação a uma só área, mas sim a várias, de modo a ter uma educação mais completa, adquirindo novas e distintas competências importantes para o seu desenvolvimento. Ademais, verifica-se que cada vez mais esta procura remete para áreas pertencentes às Ciências Sociais e Humanas e não só das Ciências Exatas e Naturais, mostrando que, consoante a evolução da sociedade, também as necessidades dos indivíduos evoluem, alterando-se para a valorização de todas as áreas para o desenvolvimento completo do ser humano.

No contexto do concelho de Guimarães, os dados dos Censos 2021 destacam o crescimento em áreas de formação como a Educação (não mencionada entre as necessidades dos inquiridos), Ciências Empresariais, Saúde e Proteção Social, Engenharias e Informática, que obtiveram maior número de registos.

Posto isto, é crucial que as ofertas formativas acompanhem essas mudanças, respondendo não apenas às demandas do mercado de trabalho, mas também aos interesses e necessidades mais amplas dos indivíduos, promovendo um desenvolvimento equilibrado e holístico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerações Finais

O presente estudo tinha como objetivo contribuir para a adequação do plano de formação da organização, através da identificação das necessidades e interesses do público-alvo da organização. Para tanto, procurou-se responder aos três objetivos específicos propostos: identificar e analisar as necessidades de formação, caracterizar as expectativas e motivações em relação à formação, e por fim, colaborar na adequação do plano de formação.

A partir dos dados recolhidos através da aplicação de um questionário a sessenta inquiridos, observa-se que a maioria dos respondentes reconhece a formação como uma ferramenta essencial que permite o aperfeiçoamento e desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. Os dados revelam ainda que os inquiridos percebem uma oferta diversificada e acessível, ajustada às necessidades dos indivíduos, independentemente dos seus contextos socioeconómicos e capaz de combinar a teoria à prática para a aquisição e aplicação de conhecimentos no ambiente de trabalho.

Em relação à participação em ações de formação, foi identificado um número expressivo de inquiridos que não participam nas mesmas, evidenciando a necessidade de aumentar o investimento em programas que atendam aos interesses e necessidades dos indivíduos. No que respeita à divulgação destes cursos, as redes sociais e websites foram as ferramentas mais mencionadas pelos inquiridos, confirmando a centralidade que a tecnologia tem tido na vida pessoal e profissional dos indivíduos, devendo esta funcionar também na promoção de atividades de formação.

Relativamente ao objetivo relacionado com a identificação das motivações dos inquiridos pelas frequências em ações de formação, o estudo permitiu observar a diversidade de razões para frequentar as mesmas, englobando tanto questões profissionais, como a aquisição de novas competências, quanto motivos pessoais, ligados ao desenvolvimento individual. A comunicação surge como um dos aspetos mais valorizados num formador, no sentido em que esta permite transmitir conteúdos e estabelecer uma relação de confiança com os formandos.

Outros dados retirados deste estudo ilustram a predominância de necessidades formativas ligadas aos setores secundário e terciário, relacionados à indústria, comércio e serviços, refletindo a valorização da economia portuguesa nesses setores, levando a que os indivíduos procurem áreas relacionadas com estas, de forma a conseguir se integrar facilmente no mercado de trabalho e sociedade.

Neste sentido, embora o estudo tenha respondido aos primeiros dois objetivos, de identificação de necessidades e análise das motivações, o último objetivo, que envolvia a elaboração de um plano de formação, não foi completado, representando uma limitação, visto que apenas foi possível fazer um levantamento das necessidades. Além disso, uma outra limitação consiste no número baixo de respostas obtidas, não permitindo uma análise mais abrangente.

Apesar disso, o estudo foi uma oportunidade enriquecedora para o desenvolvimento de competências valiosas na área da formação, trabalho e recursos humanos. Ademais, adquiri novas competências relacionadas com o aprimoramento da comunicação e relacionamento interpessoal através do contacto com diversos indivíduos, desde crianças a adultos. Um outro aspeto de realce a apontar foi a oportunidade que tive de vivenciar práticas administrativas, por meio do atendimento e contacto com alunos e encarregados de educação, além de atividades relacionadas aos recursos humanos, sobretudo a criação de uma base de dados com diferentes formadores, a análise dos seus currículos e a participação em processos de recrutamento e seleção.

Em conclusão, o estudo possibilitou responder à maioria dos objetivos propostos, embora o plano de formação não tenha sido um objetivo respondido. Ainda assim, a experiência foi altamente enriquecedora, visto permitir explorar áreas interrelacionadas com a formação, contribuindo para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Afonso, A. & Nunes, C. (2019). Probabilidades e estatística: Aplicações e soluções em SPSS. Universidade de Évora. Disponível em <https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/25959/3/ProbabilidadesEstatistica2019.pdf>. Consultado em outubro 3, 2024.

Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (s.d). Cursos de educação e formação de adultos. Disponível em https://www.anqep.gov.pt/np4/Curso_Educacao_Formacao_Adultos.html. Consultado em outubro 3, 2024.

Almeida, A., Alves, N., Bernardes, A. & Neves, A. (2008). Estruturas e práticas de formação profissional das médias e grandes empresas em Portugal. VI Congresso Português de Sociologia- Mundos Sociais: Saberes e Práticas, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Lisboa. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4191/1/AJ%20Almeida%20et%20al%20-%20Estruturas%20e%20pr%C3%A1ticas%20de%20forma%C3%A7%C3%A3o%20das%20m%C3%A9dias%20e%20grandes%20empresas%20em%20Portugal.pdf>.

Almeida, A. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp.51-58. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4221/1/AJ%20Almeida%20-%20Empregabilidade%20e%20contextos%20de%20trabalho%20e%20funcionamento%20do%20mercado%20de%20trabalho%20em%20Portugal.pdf>

Almeida, A. & Alves, N. (2014). A formação profissional nas empresas portuguesas: Entre a tradição e os desafios da competitividade. *Actas do II Simposium Nacional sobre a Formação e Desenvolvimento Organizacional*. (pp. 121-136). Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/10575>. Consultado em novembro 2, 2023.

Alves, M. (2010). Aprendizagem ao longo da vida: Entre a novidade e a reprodução de velhas desigualdades. *Revista Portuguesa de Educação*, 23(1), 7-28.

Amado, J. (2000). *A técnica de análise de conteúdo*. *Revista Referência*, 5, 54-63.

André, M. (2013). O que é um estudo de caso qualitativo em educação?. *Revista da FAEEBA- Educação e Contemporaneidade*, 22 (40), 95-103. Disponível em <https://www.nelsonreyes.com.br/Marli%20Andr%C3%A9.pdf>.

Anibal, A. (2013). *Da educação permanente à aprendizagem ao longo da vida e à validação das aprendizagens informais e não formais: Recomendações e práticas*. Centro de Investigação e Estudo de Sociologia, 147.

Antunes, A., Campos, M., Silva, M. & Sousa, M. (2001). *Terminologia de formação profissional*. Coleção Cadernos de Emprego.

Araújo, A. (2019). *Processo de recrutamento e seleção numa empresa de serviços ao domicílio- Proposta de melhoria*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos apresentado à Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho, Braga. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/65019>. Consultado em maio, 30, 2023.

Avanzini, G. (1996). *L'education des adultes*. Anthropos.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70. Disponível em <https://madmunifacs.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>.

- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Batista, B., Rodrigues, D. Moreira, E. V. & Silva, F. (2021). Técnicas de recolha de dados em investigação: Inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista?. In Sá, P., Costa, A. & Moreira, A. (Coords.). *Reflexões em torno de metodologias de investigação: Recolha de dados*. (pp. 13-36). Universidade de Aveiro. Aveiro. Disponível em <https://ria.ua.pt/handle/10773/30772>. Consultado em março 21, 2024.
- Bernardes, A. (2008). Políticas e práticas de formação em grandes empresas- Situação actual e perspectivas futuras. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 6, 56-70.
- Brandshaw, J. (2012). *Texto de apoio sobre o diagnóstico em processos de intervenção social e desenvolvimento local*. Universidade de Évora.
- Carré, P. & Casper, P. (1999). *Tratado das ciências e técnicas de formação. Investigação qualitativa em educação*. Porto Editora.
- Canário, R. (2000). A “aprendizagem ao longo da vida”. Análise crítica de um conceito e de uma política. *Revista Psicologia da Educação*, 10/11, 29-52.
- Canário, R. (2000). Formação profissional: Problemas e perspectivas de futuro. *Forum* 27, 125-139.
- Canário, R. (2006). Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal. In Lima.C., Pacheco, J., Esteves, M. & Canário, R. *A Educação em Portugal (1986-2006) Alguns contributos de investigação*. Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação. (pp. 195- 254), Conselho Nacional de Educação.
- Canário, R. (2016). Trabalho e formação de adultos: Entre o ser e o ter. *Revista Contemporânea de Educação*, 11(22), 264-280.
- Cardim, J. (1999). O sistema de formação profissional em Portugal. Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. Disponível em 7009PT_0.pdf (europa.eu). Consultado em outubro 10, 2024.
- Cardim, J. (2009). *Gestão da formação nas organizações*. Lidel.
- Carvalho, E. (2016). Do diagnóstico de necessidade de formação à conceção de uma proposta de plano de formação. Dissertação de Mestrado em Educação, Área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos apresentada ao Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/45243>. Consultado em maio 30, 2023.
- Cascais, M. & Terán, A. (2014). Educação formal, informal e não formal na educação em ciências. *Ciência em Tela*, 7(2), 1-10. Disponível em <http://www.cienciaemtela.nutes.ufrj.br/artigos/0702enf.pdf>. Consultado em junho 16, 2023.
- Cavaco, C. (2003). Fora da escola também se aprende. Percursos de formação experiencial. *Educação, Sociedade & Culturas*, 20, 125-147.
- Cavaco, C. (2009). *Adultos poucos escolarizados. Diversidade e interdependência de lógica de formação*. Tese de Doutoramento em Ciências da Educação, Área de especialização em Formação de Adultos apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Lisboa. Disponível em: https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10451/972/1/17505_ulsd_re286_TD_Carmen_Cavaco3.pdf

Cação, R., Dias, P. (2003). Introdução ao e-learning (1ª edição). Sociedade Portuguesa de Inovação, S.A. Disponível em <https://www.spi.pt/documents/books/e-learning/docs/IntroducaoaoeLearning-formando.pdf>. Consultado em outubro 10, 2024.

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. (2024). *A situação do ensino e formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida na EU*. Disponível em <https://pessoas2030.gov.pt/2024/05/21/a-situacao-do-ensino-e-formacao-profissional-e-da-aprendizagem-ao-longo-da-vida-na-ue/>

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. (2021) *O sistema de educação e formação profissional em Portugal*. CEDEFOP. Disponível em <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4191#group-downloads>.

Chaer, G., Diniz, R., Ribeiro, E. (2011). A técnica do questionário na pesquisa educacional. *Revista Evidência*, 7(7), 251-266.

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte. (2023). *Relatório trimestral norte conjuntura (no.68)*. CCDRNORTE. Disponível em <https://www.ccdr-n.pt/pagina/regiao-norte/norte-conjuntura>. Consultado em outubro 11, 2024.

Council of Europe (1970). *Permanent education*. Estrasburgo.

Correia, I. (2020). *Gestão da formação como estratégia dos recursos humanos: Estudo de caso na autarquia de lisboa e na autarquia da praia de Cabo Verde*. Dissertação de Mestrado em Gestão Autárquica apresentada à Escola de Gestão do Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa. Lisboa. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/34190>. Consultado em outubro 11, 2024.

Decreto-Lei nº86-A/ 2016. Diário da república, I série, nº 249. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/86-a-2016-10565870>.

Dias, A. (2015). *Diagnostico de necessidades de formação em contexto organizacional*. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Área de especialização em Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Évora. Évora. Disponível em

<https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/16898>.

Dias, M. (1994). *O inquérito por questionário: Problemas teóricos e metodológicos gerais*. Relatório apresentado para efeitos do disposto no nº1 do Artº 58º do decreto-Lei nº 448/79 de 13 de novembro à Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Porto. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/15112>.

Dias, F. (2011). *Análise de necessidades de formação na empresa de águas, efluentes e resíduos em braga- empresa municipal: Alguns contributos para reflexão*. Dissertação de Mestrado em Educação, Área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos apresentada ao Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/104265/2/193141.pdf>.

Direção Geral do Emprego e das Relações de trabalho. (s.d.). *Guião orientador: Manual de qualidade da actividade formativa*. DGERT.

Estevão, C. (2001). Formação, gestão, trabalho e cidadania contributos para uma sociologia crítica da formação. *Educação e Sociedade*, 77, 185-206.

Ferraz, A. & Belhot, R. (2010). *Taxonomia de Bloom: Revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos instrucionais*. Gestão e Produção, 17(2), 421- 431. Disponível em scielo.br/j/gp/a/bRkFgcJqbGCDp3HjQqFdqBm/?format=pdf&lang=pt. Consultado em junho 14, 2023.

Ferreira, N. (2015). *A avaliação do desempenho e o processo de diagnóstico de necessidade de formação: Um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado em Educação, Área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos apresentado ao Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/44173>. Consultado em maio 30, 2023.

Ferry, G. (1996). *El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Editorial Paidós.

Fialho, J., Silva, C. & Saragoça, J. (2013). *Formação profissional- Práticas organizacionais, políticas públicas e estratégias de acção*. (1ªed). Edições Silabo.

Fontana, F. (2018). Técnicas de pesquisa. In Mazucato, T. (Org.). *Metodologia da pesquisa e do trabalho científico* (pp.59-78). Funepe.

Franco, M. (2005). *Análise de conteúdo*. (2ªed). Liber Livro Editora.

Freire, P. (1987). *Pedagogia do oprimido*. (17ªed). Paz e Terra.

Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa*. Paz e Terra.

Freitas, I. & Borges-Andrade, J. (2004). Efeitos de treinamento nos desempenhos individual e organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 44-56.

Fundação José Neves. (2021). *Estado da nação_ educação_ emprego_ competências*. Fundação José Neves. Disponível em outubro 28, 2024.

Fundação José Neves. (2023). *Formação de adultos aumenta em Portugal, mas continua aquém do necessário*. Fundação José Neves. Disponível em <https://www.joseneves.org/artigo/formacao-de-adultos-aumenta-em-portugal-mas-continua-aquem-do-necessario>.

- Gomes, J., Rego, A., Pina, M., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C. & Marques, C. (2008). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Edições Sílabo.
- Guerra, I. (2002). *Fundamentos e processos de uma sociologia da acção. O planeamento em ciências sociais*. Principia.
- Gil, A. (2008). *Método e técnicas de pesquisa social*. (6ª ed.). Editoria Atlas S.A.
- Gohn, M. (2006). Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. *Ensaio: Avaliação e políticas públicas em educação*, 14(50), 27-38.
- Gouveia, J. (Coord.) (2007). *Manual de boas práticas: Recursos didáctico para formação intra-empresas*. Expoente. Disponível em <http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=42182&img=200>. Consultado em outubro 1, 2024.
- Henriques, R. (2022). *Razões para a frequência da formação contínua*. Dissertação de Mestrado em Educação e Formação, Área de especialização em Organização e Gestão de Educação e Formação apresentado ao Instituto de Educação da Universidade de Lisboa. Lisboa. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/53182/1/ulfpie056758_tm.pdf
- Idañez, M. & Ander-Egg, E. (2008). Diagnóstico social: Conceitos e metodologias. (3ªed). *Rede Europeia Anti-Pobreza*. Porto. Disponível em :<https://www.eas.pt/wp-content/uploads/2014/01/diagnostico-social-Diagn%C3%B3stico-Social-conceitos-e-metodologias-Maria-Jos%C3%A9-Aguilar-Id%C3%A1nez-e-Ezequiel-Ander-Egg.pdf>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d). *Áreas e saídas profissionais prioritárias*. Disponível em https://www.iefp.pt/documents/10181/227378/saidas_prioritarias.pdf/f5a1f8f8-12ef-4259-84b6-0a968255a43d.
- Instituto de Estudos Sociais e Económicos. (s.d). *Referencial de formação-pedagógica inicial de formadores*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em https://www.apg.pt/downloads/file422_pt.pdf
- Instituto de Estudos Sociais e Económicos. (s.d). *Censos 2021*. Disponível em https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=censos21_populacao&xpid=CENSOS21
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (s.d). *Centros Qualifica- RVCC profissional e escolar*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Disponível em <https://www.iefp.pt/rvcc>
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (s.d). *Anuários estatísticos regionais- Informação estatística à escala regional e municipal*. Disponível em <https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/braga/guimaraes/3017-guimaraes/file>
- Guerreiro, N. (2014). *O impacto da formação profissional na vida de adultos com baixa escolaridade*. Dissertação de Mestrado em Sociologia apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Guimarães, E., Pacheco, J. & Seabra, S. (2013). Políticas de formação profissional em Portugal e no Brasil. In Estrela, M., Cavaco, C., Pinto, P., Cardona, M., Cabrito, B., Costa, F., Pinhal, J., Ferreira, J. & Figueiredo, P. (Coords.). *Formação profissional: Investigação educacional sobre teorias, políticas e práticas*. Atas do XX Colóquio da Secção Portuguesa da AFIRSE (pp. 206- 218), Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

Kuenzer, A. (1997). O ensino médio no contexto das políticas públicas de educação no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, 4, 77-95.

Ludke, M. & André, M. (1986). *Pesquisa em educação: Abordagens qualitativas*. EPU. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4091392/mod_resource/content/1/Lud_And_cap3.pdf.

Manzato, A. & Santos, A. (2012). *A elaboração de questionário na pesquisa quantitativa*. Departamento de Ciências da Computação e Estatística da Universidade Estadual Paulista.

Marconi, M. & Lakatos, E. (2002). *Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. (5ª ed). Editora Atlas.

Matos, L., Santos, L., Silva, P. & Viana, I. (2017). Necessidades atuais de formação- O tempo e a mobilidade para o trabalho. *Revista de estudo e investigação em psicologia y educación*, (7), 67-72. Disponível em <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.07.2609>.

Mendes, F. (2024). Atividade económica. Sociedades comerciais. Disponível em <https://www.sociedadescomerciais.pt/atividade-economica/>

Moreira, C. (2011). *Os benefícios individuais da formação e o seu contributo para o processo de transparência da formação*. Dissertação de Mestrado em Comportamento Organizacional apresentado ao Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa. Disponível em Os benefícios individuais da formação e o seu contributo para o processo de transferência da formação - Iscte – Instituto Universitário de Lisboa (iscte-iul.pt)

Morgado, J. (2012). O estudo de caso. In P. Cardo (Ed.). *O estudo de caso na investigação em educação* (pp. 55-72). De Facto Editores.

Natal, A. & Alves, M. (2016). Políticas de aprendizagem ao longo da vida em Portugal: Controvérsias na esfera pública em torno da Iniciativa novas oportunidades (2005-2013). *Revista Portuguesa de Educação*, 29(1), 121-153. Disponível em <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/rpe.7434>.

Nico, L. (2011). A escola da vida: Reconhecimento e validação dos adquiridos experienciais em Portugal. Fragmentos de Uma década (2000-2010). Edições Pedagogo, Lda.

Oliveira, A., Santos, C. & Florêncio, R. (2019). Métodos e técnicas de pesquisa em educação. *Revista Científica da FASETE* 2019.1. Disponível em: https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2019/21/metodos_e_tecnicas_de_pesquisa_em_educacao.pdf

Oliveira, C. (2015). *Análise diagnóstica da formação- Um estudo de caso Exploratório numa organização empresarial*. Dissertação de Mestrado em Educação, Área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos apresentado ao Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/44178>.

Peres, R. & Santos, M. (2005). Considerações gerais e orientações práticas acerca do emprego de estudos de caso na pesquisa científica em psicologia. *Interações*, 10(20), 109-126.

Pinheiro, M. (2017). *Aprender a ser, fazer, conhecer e conviver: Os quatro pilares da educação num projeto de educação não formal junto de crianças em contexto escolar*. Dissertação de Mestrado em Educação, Área de especialização em Educação de Adultos e Intervenção Comunitária apresentada ao Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga. Disponível em <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/55055>.

Pires, A. (1995). *Desenvolvimento pessoal e profissional: Um estudo dos contextos e processos de formação nas novas competências profissionais*. Dissertação de mestrado em Ciências de Educação/ Educação e Desenvolvimento apresentada à Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa. Disponível em <https://core.ac.uk/works/46033588/>.

Portaria nº86/2022. Diário da república, I série, nº25. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/86-2022-178660787>.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais* (2ª ed.). Gradiva. Disponível em <https://tecnologiamidiaeinteracao.files.wordpress.com/2018/09/quivy-manual-investigacao-novo.pdf>.

Rodrigues, L. (2017). *Levantamento e análise de necessidades de formação profissional. Um estudo de caso realizado numa autarquia local*. Dissertação de Mestrado em Educação, Área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos apresentado ao Instituto de Educação da Universidade do Minho, Braga. Disponível em Universidade do Minho: Levantamento e análise de necessidades de formação profissional: um estudo de caso realizado numa Autarquia Local (uminho.pt).

Rodrigues, S. & Alves, N. (2016). A indelével relação entre trabalho e formação: O caso do centro de formação de uma grande empresa. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 50(1), 118-138.

Santos, J. & Henriques, S. (2021). *Inquérito por questionário: Contributos de conceção e utilização e contextos educativos*. Universidade Aberta.

Santos, M. (2012). *Texto de apoio sobre o diagnóstico em processos de intervenção social e desenvolvimento local*. Universidade de Évora.

Santos, S. (1999). Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa biomédica. *Jornal de Pediatria*, 75(6), 401-406.

Saviani, D. (1991). *Pedagogia histórico-crítica: Primeiras aproximações*. (11ªed). Autores Associados.

Silva, A. (2005). *Formação, trabalho e aprendizagem ao longo da vida*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277127703_Formacao_trabalho_e_aprendizagem_ao_longo_da_vida.

Silva, E. & Cunha, M. (2002). A formação profissional no século xxi: Desafios e dilemas. *Revista Ciências da Informação*, 31(3), 77-82.

Sitoe, R. (2006). Aprendizagem ao longo da vida: Um conceito utópico?. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(2), 283-290.

Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Morata.

Terra, E. (2018). *Introdução do b-learning em um centro de formação profissional*. Dissertação de Mestrado em Educação e Formação, Área de especialização em E-Learning e Formação a Distância apresentado ao Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em Repositório da Universidade de Lisboa: Introdução do b-learning em um centro de formação profissional (ul.pt).

Torres, L. & Palhares, J, (2008). Cultura, formação e aprendizagem em contextos organizacionais. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 83, 99-120.

Yin, R. (2005). Estudo de caso: Planejamento e métodos. (2ªed.). Bookman

APÊNDICES

Apêndice 1: Inquérito aplicado ao público

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES- PÚBLICO

Este questionário tem como finalidade reunir informação, para desenvolver e adequar a oferta formativa ajustado às suas necessidades.

Os dados fornecidos por si, neste questionário, serão analisados de forma sigilosa. Agradecemos, antecipadamente, as suas respostas.

1. Caracterização

➤ Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

➤ Idade

- ☐ < 25 anos
- ☐ 25-44 anos
- ☐ 45- 54 anos
- ☐ 55- 64 anos
- ☐ 65 ou mais

2. Habilitações e Situação Profissional

➤ Habilitações Literárias

- ☐ < 4º ano
- ☐ Ensino Básico (4º ano)
- ☐ 2º ciclo Ensino Básico (6º ano)
- ☐ 3º ciclo Ensino Básico (9º ano)
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Licenciatura/ Bacharelato
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outro

➤ **Qual a área de formação base**

- ☐ Artes
- ☐ Humanidades
- ☐ Ciências Sociais e do Comportamento
- ☐ Informação e Jornalismo
- ☐ Ciências Empresariais
- ☐ Direito
- ☐ Ciências da Vida
- ☐ Ciências Físicas
- ☐ Matemática e Estatística
- ☐ Informática
- ☐ Engenharia e Técnicas Afins
- ☐ Indústrias Transformadoras
- ☐ Arquitetura, Silvicultura e Pescas
- ☐ Ciências Veterinárias
- ☐ Saúde
- ☐ Serviços Sociais
- ☐ Serviços Pessoais
- ☐ Serviços de Transporte
- ☐ Proteção do Ambiente
- ☐ Serviços de Segurança
- ☐ Desconhecido ou não especificado

➤ **Situação Profissional**

- ☐ Estudante
- ☐ Desempregado à procura do 1º emprego
- ☐ Desempregado
- ☐ Empregado por conta de outrem
- ☐ Trabalhador por conta própria
- ☐ Reformado

➤ **Setor atividade**

- Agroalimentar
- Artesanato e Ourivesaria
- Comércio e Marketing
- Construção Civil e Urbanismo
- Cultura, Patrimônio e Produção de Conteúdos
- Defesa e Segurança
- Economia do Mar
- Energia e Ambiente
- Indústrias, Químicas, Cerâmica, Vidro e Outras
- Informática, Eletrônica e Telecomunicações
- Madeiras, Mobiliário e Cortiça
- Metalurgia e Metalomecânica
- Moda
- Saúde e Serviços à Comunidade
- Serviços às Empresas
- Serviços Pessoais
- Transportes e Logística
- Turismo e Lazer

3. Formação Profissional

➤ **Como percebe o modo como a formação tem vindo a desenvolver-se ao longo do tempo?**

➤ **Costuma frequentar cursos de formação profissional? Com que Frequência?**

- Sim, regularmente
- Sim, ocasionalmente
- Não

- **Como ficou a saber dos cursos de formação?**
 - Redes Sociais (Facebook, Instagram)
 - IEPF
 - Recomendação de amigos
 - Website
 - Jornal/ revista
 - Empresa
 - Outro
- **Quais os motivos/ fatores que o levariam a frequentar um curso de formação**
 - Complementação de estudos
 - Conteúdo programático
 - Aperfeiçoamento de competências
 - Desenvolvimento pessoal
 - Aquisição de novas competências
 - Entidade formadora
 - Preços e condições de pagamento
 - Local
 - Horário
- **Considera que as questões do sucesso e eficácia da formação têm sido acompanhadas com rigor?**
- **Na sua opinião, quais os principais aspetos a acautelar para assegurar uma formação que tenha impacto na melhoria das práticas?**
- **Que aspetos privilegia no perfil dos formadores?**

4. Modalidade da Formação

- **Que tipo de formação procura?**
 - Curta duração
 - Média duração
 - Longa duração

- **Qual o formato preferencial para a realização das ações de formação**
 - Presencial, nas próprias instalações
 - B-learning, modalidade de ensino e aprendizagem que resulta da combinação de um ensino remoto com um ensino presencial
 - E-learning, modalidade de ensino e aprendizagem à distância, com recurso ao computador e à Internet
 - Outro
- **Qual o regime preferencial?**
 - Laboral (dia inteiro)
 - Só manhã
 - Só tarde
 - Pós-laboral
 - Sábados
- **No passado ano civil, quantas horas de formação frequentou?**

5. Áreas de formação

- **Em que áreas gostaria de aperfeiçoar?**
 - Audiovisuais e Produção dos Media
 - Marketing e Publicidade
 - Artesanato
 - Materiais (indústria da madeira, cortiça, papel, plástico, vidro e outros)
 - Biblioteconomia, Arquivo e Documentação
 - Serviços de Apoio a Crianças e Jovens
 - Segurança e Higiene no Trabalho
 - Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e outro
 - Indústrias Alimentares
 - Serviços Domésticos
 - Comércio
 - História e Arqueologia
 - Metalurgia e Metalomecânica
 - Eletricidade e Energia
 - Eletrónica e Automação

- Tecnologia dos Processos Químicos
- Construção e Reparação de Veículos a motor
- Indústrias Extrativas
- Produção Agrícola e Animal
- Floricultura e Jardinagem
- Silvicultura e Caça
- Pescas
- Tecnologias de Diagnóstico e Terapêutica
- Ciências Farmacêuticas
- Saúde- Programa não classificados noutra área de formação
- Trabalho Social e Orientação
- Hotelaria e Restauração
- Cuidados de Beleza
- Serviços de Transporte
- Proteção de Pessoas e Bens
- Turismo e Lazer
- Comércio
- Gestão e Administração
- Finanças, Banca e Seguros
- Contabilidade e Fiscalidade
- Secretariado e Trabalho Administrativo
- Desporto
- Direito
- Ciências Dentárias
- Proteção do Ambiente- Programas Transversais
- Ciências Informáticas
- Enquadramento na Organização/ Empresa
- Construção Civil e Engenharia Civil

6. Informação adicional

➤ **Pretende receber informações sobre a oferta educativa**

- ☐ Sim
- ☐ Não

➤ **Se sim, por favor indique:**

- ☐ Nome:
- ☐ Número de telemóvel
- ☐ E-mail

Apêndice 2: Inquérito aplicado às empresas

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO- EMPRESAS

A sua opinião é muito importante para reunir informações para o desenvolvimento e implementação de um plano de formação adequado às suas necessidades.

Os dados por si fornecidos, neste questionário, serão analisados de forma a manter as questões do anonimato e da confidencialidade.

Agradecemos, antecipadamente, as suas respostas.

1. Identificação da Empresa

- Nome da Empresa
- Morada/ Localidade
- Telemóvel do Responsável do Departamento de Formação
- E-mail do Responsável do Departamento de Formação
- Setor de atividade
 - Agroalimentar
 - Artesanato e Ourivesaria
 - Comércio e Marketing
 - Construção Civil e Urbanismo
 - Cultura, Património e Produção de Conteúdos
 - Defesa e Segurança
 - Economia do Mar
 - Energia e Ambiente
 - Indústrias, Químicas, Cerâmica, Vidro e Outras
 - Informática, Eletrónica e Telecomunicações
 - Madeiras, Mobiliário e Cortiça
 - Metalurgia e Metalomecânica
 - Moda
 - Saúde e Serviços à Comunidade
 - Serviços às Empresas

- Serviços Pessoais
- Transportes e Logística
- Turismo e Lazer
- Número de funcionários
- Deseja receber informações sobre a oferta formativa Davinci
 - Sim
 - Não

2. Avaliação das competências organizacionais

- **Quais das competências transversais consideram importantes**
 - Ativação e Técnicas de Procura de Emprego
 - Literacia Financeira
 - Empreendedorismo
 - Literacia Digital
 - Proteção de Dados
 - Segurança e saúde no Trabalho
 - Teletrabalho
 - Comunicação
 - Liderança
 - Trabalho em equipa
 - Gestão do Tempo
 - Outras
- **Considera que as questões de sucesso e eficácia da formação têm sido acompanhadas com rigor?**
- **Na sua opinião, quais os principais aspetos a acautelar para assegurar uma formação que tenha impacto na melhoria das práticas?**

3. Formação Profissional

- **A empresa efetua um diagnóstico interno de formação?**
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
- **A empresa possui um departamento de formação ou responsável pela formação?**
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
- **A empresa promove ações de formação**
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
 - ☐ Queremos promover em breve
- **A empresa, para a realização da formação, recorre a**
 - ☐ Formação Interna
 - ☐ Formação externa, através de entidades externas
 - ☐ Não tem
- **Que aspetos privilegia no perfil dos formadores?**
- **Que tipo de formação a empresa promove?**
 - ☐ Formação inicial, com vista à aquisição de competências necessárias para iniciar o exercício qualificado de uma ou mais atividades profissionais.
 - ☐ Formação contínua, que pretende o aprofundamento de competências profissionais e relacionais para o exercício de uma ou mais atividade profissionais, sendo esta obrigatória de acordo com o Código do Trabalho.
- **Como percebe o modo como a formação tem vindo a desenvolver-se ao longo do tempo?**
- **Quais as áreas consideradas importantes para uma formação dos colaboradores/ funcionários, de modo a melhorar o seu desempenho?**

- Audiovisuais e Produção dos Media
- Marketing e Publicidade
- Artesanato
- Materiais (indústria da madeira, cortiça, papel, plástico, vidro e outros)
- Biblioteconomia, Arquivo e Documentação
- Serviços de Apoio a Crianças e Jovens
- Segurança e Higiene no Trabalho
- Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e outro
- Indústrias Alimentares
- Serviços Domésticos
- Comércio
- História e Arqueologia
- Metalurgia e Metalomecânica
- Eletricidade e Energia
- Eletrónica e Automação
- Tecnologia dos Processos Químicos
- Construção e Reparação de Veículos a motor
- Indústrias Extrativas
- Produção Agrícola e Animal
- Floricultura e Jardinagem
- Silvicultura e Caça
- Pescas
- Tecnologias de Diagnóstico e Terapêutica
- Ciências Farmacêuticas
- Saúde- Programa não classificados noutra área de formação
- Trabalho Social e Orientação
- Hotelaria e Restauração
- Cuidados de Beleza
- Serviços de Transporte
- Proteção de Pessoas e Bens
- Turismo e Lazer
- Comércio

- ☐ Gestão e Administração
- ☐ Finanças, Banca e Seguros
- ☐ Contabilidade e Fiscalidade
- ☐ Secretariado e Trabalho Administrativo
- ☐ Desporto
- ☐ Direito
- ☐ Ciências Dentárias
- ☐ Proteção do Ambiente- Programas Transversais
- ☐ Ciências Informáticas
- ☐ Enquadramento na Organização/ Empresa
- ☐ Construção Civil e Engenharia Civil

4. Modalidade de Formação

➤ Qual o formato preferencial para a realização das ações de formação

- ☐ Presencial, nas próprias instalações
- ☐ Presencial, fora das instalações
- ☐ B-learning- modalidade de ensino e aprendizagem que resulta da combinação de um ensino remoto com um ensino presencial
- ☐ E-learning- modalidade de ensino e aprendizagem à distância, com recurso ao computador e à Internet
- ☐ Outro

➤ Qual o horário preferencial?

- ☐ No horário de trabalho
- ☐ Fora do horário de trabalho
- ☐ Outro

➤ No passado ano civil, que tipo de formação procurou?

- ☐ Curta duração
- ☐ Média duração
- ☐ Longa duração

➤ Nesse ano civil passado, qual foi a natureza da formação?

- ☐ Financiada
- ☐ Com custos para a Empresa

- **Tem conhecimento acerca do cheque-formação (modalidade de financiamento direto da formação a entidades empregadoras, ativos empregados e desempregado com o objetivo de incentivar à formação profissional)?**
 - ☐ Sim
 - ☐ Não
- **Descreva o tipo de formação que decorreu no ano civil passado**
- **Quais os meses preferenciais para a realização das ações de formação**
 - ☐ Janeiro
 - ☐ Fevereiro
 - ☐ Março
 - ☐ Abril
 - ☐ Maio
 - ☐ Junho
 - ☐ Julho
 - ☐ Agosto
 - ☐ Setembro
 - ☐ Outubro
 - ☐ Novembro
 - ☐ Dezembro

5. Sugestões

- **Há alguma sugestão ou observação que gostaria de fazer?**

Apêndice 3: Tabela de respostas sobre percepção dos indivíduos acerca do desenvolvimento da formação

Tabela 1 - Percepções acerca do modo como a formação tem vindo a se desenvolver

Código Resposta	Excerto	Palavras-chave	Dimensões
Q1	Muito diversa	Diversa	Diversificação
Q2	Têm aperfeiçoado as competências das pessoas	Aperfeiçoamento	Aperfeiçoamento
Q4	Tem ajudado no melhor desempenho do trabalho	Aperfeiçoamento; Desenvolvimento	Diversificação; Aperfeiçoamento
Q7	Evoluindo bastante	Evolução; Desenvolvimento	Desenvolvimento
Q10	Penso que, nos dias de hoje, existe muita oferta no que diz respeito à formação, porém, penso que algumas delas ainda são muito vagas	Diversificação de ofertas; ambiguidade de ofertas	Diversificação
Q11	Cada vez mais oferta	Diversificação de ofertas	Diversificação
Q17	Cada vez mais diversificada	Diversificação	Diversificação
Q19	A formação tem sido cada vez mais acessível, no	Acessibilidade;	Acessibilidade

	entanto cada vez mais facilitada		
Q21	Não consigo responder a esta	Sem Resposta	
Q23	Tem vindo a esta mais acessível financeiramente. No então é necessário existir mais locais de formação (principalmente para as áreas que tem que ser presencial) que em diferentes cidades	Acessibilidade financeira;	Acessibilidade
Q26	Erratica	Incerta	
Q28	Está a tornar se cada vez mais obrigatória	Obrigatoriedade	Necessidade
Q29	Nunca fiz formação	Sem Resposta	
Q32	Uma vergonha		
Q33	Certos módulos bem concebidos, bem gizados e bem conduzidos	Adequada	Adequada
Q36	Nem por isso		
Q39	A formação tem vindo a desenvolver-se aos poucos. Ainda se nota uma diferença	Formação em desenvolvimento/ evolução	Desenvolvimento

	entre as necessidades do mercado e o ritmo do ensino, mas ainda assim, através dos diferentes focos, complementam-se		
Q40	Tem-se tornado mais técnica e com foco nas áreas mais procuradas	Prática	Prática
Q42	Tem tido cada vez mais importância	Evolução	Desenvolvimento
Q43	Dinheiro mal gasto		
Q45	Percebo que cada vez mais as pessoas procuram por mais formações, e estas estão mais acessíveis e com mais variedades	Acessibilidade; Diversificação de ofertas	Diversificação; Acessibilidade
Q46	A formação tem vindo apesar de ser vindo a desenvolver, ainda não tem a devida importância para a vida das pessoas, que a vê como uma forma de ser	Formação em desenvolvimento; Formação Profissional	Desenvolvimento

	empregada e não como uma de ganhar conhecimentos essenciais para a vida. A formação ainda é muito equacionada para o público adulto que não pretende prosseguir estudos ou como forma de acabar o secundário, e não como uma forma de complementar os conhecimentos existentes.		
Q50	Uma necessidade pública	Necessidade	Necessidade
Q52	A formação tem vindo a melhorar ao longo do tempo	Desenvolvimento da formação	Desenvolvimento
Q54	Mais tecnológica e prática	Prática	Prática
Q55	Adequada	Adequada	Adequada
Q56	Estou fora do contexto, uma vez que vivi muito tempo no estrangeiro e agora estou na reforma		

Q57	Não estou interessado nesses assuntos		
Q59	Cada vez mais se aposta na formação para os trabalhadores e/ou desempregados, mas falta é formação para os empregadores de modo a que percebam que o trabalho qualificado rende mais, mas tem de se pagar mais	Formação profissional; Formação para empregadores	
Q60	Complicado		