



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Mestrado em Sociologia

Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

Dissertação

**CONTRIBUTO DAS FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS, NO
“PERCURSO PROFISSIONAL DE AGENTE DE GERIATRIA”: ESTUDO
DE CASO DOS TRABALHADORES DAS IPSS DO CONCELHO DE
ALJUSTREL EM 2010-2011**

Autor:
Carolina Rosa Lúcio Abel

Orientador:
Prof. Doutora Maria da Saudade Baltazar

**ÉVORA
SETEMBRO 2012**



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Mestrado em Sociologia

Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável

Dissertação

**CONTRIBUTO DAS FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS, NO
PERCURSO PROFISSIONAL DE AGENTE DE GERIATRIA: ESTUDO DE
CASO DOS TRABALHADORES DAS IPSS DO CONCELHO DE
ALJUSTREL EM 2010-2011**

Autor:
Carolina Rosa Lúcio Abel

Orientador:
Prof. Doutora Maria da Saudade Baltazar

**ÉVORA
SETEMBRO 2012**

Ao Diogo e ao Luís Pedro,
que caminham comigo e me estimulam a concretizar os meus projetos.

“...Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já tem a forma do nosso corpo, e esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos.”

Fernando Pessoa

Resumo

Quatro IPSS do concelho de Aljustrel utilizaram a rede de recursos formativos do CT/FP de Aljustrel, para que os seus trabalhadores pudessem desenvolver e ou adquirir competências indispensáveis nas suas práticas profissionais de geriatria.

Através deste trabalho de caráter exploratório ou descritivo, pretendeu-se identificar, através da percepção dos diferentes atores sociais, dirigentes e trabalhadores, que contributos obtiveram os trabalhadores com as formações e identificar necessidades futuras de continuidade e capitalização.

Efetuou-se análise documental sobre a temática, de acordo com os pressupostos do trabalho.

Aplicaram-se entrevistas semiestruturadas aos dirigentes das instituições e questionários a todos os participantes nas ações de formação.

Na análise das representações sociais dos dirigentes e dos trabalhadores, verificou-se que se apresentam, na sua maioria, convergentes, sobre os contributos da formação: no desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, no espírito de partilha de conhecimentos nos grupos de trabalho e na necessidade de darem continuidade às formações.

Palavras-chave: IPSS, Envelhecimento Populacional, Aprendizagem ao Longo da Vida, Capital Humano, Agente de Geriatria.

Contribution of the certified Modular Training Courses to the Carrer path of the Geriatrics agent: Case Study focused on the employees of the IPSS (Public Institution for Social Solidarity) in Aljustrel between 2010-2011

Abstract

Four IPSS (Public Institution for Social Solidarity) the situated in the municipality of Aljustrel have used the training resources from Aljustrel Training Centre so that their workers could develop or acquire essential skills in their professional practise in Geriatrics.

Through this analytical or descriptive survey, it is intended to identify, using the different perception of social actors, directors and employees, what are the contributions that employees gained with the training and also to identify the future needs for continuity and capitalization.

A document analysis about the topic was conducted, according to the assumptions of this survey.

Semi-structured interviews were applied to the institution leaders and questionnaires to all participants in training actions.

In the analysis of officers and employees' social representations, it was found that they are mostly convergent about the contributions of training: the workers' personal and professional development, the mood of knowledge sharing in work groups and the need to give continuity to the training.

Key-words: IPSS (Public Institution for Social Solidarity), Population Aging, Lifelong Learning, Human Capital, Geriatrics Agent.

Agradecimentos

À minha orientadora, Prof. Doutora Maria da Saudade Baltazar, pela disponibilidade, sentido de ajuda e presença ao longo destes meses de trabalho. O meu agradecimento e reconhecimento pelo apoio e sabedoria prestados, que se revelaram preciosos e estimulantes, bem como todo o auxílio e atenção que prestou em todas as etapas do trabalho, ajudando-me a concluir este percurso.

Às IPSS, às dirigentes e às trabalhadoras, por todo o tempo e atenção disponibilizados sempre que possível e necessário.

À minha família por toda a compreensão e apoio dados ao longo destes meses, quando os privei de estar presente nalguns momentos. Em especial à irmã Dina, e ao Manel, pela paciência e carinho com que pude sempre contar, em situações difíceis que atravessei neste período.

Aos meus filhos pela força e motivação que sempre me deram para continuar até ao fim.

A todos os meus amigos que sempre se mostraram disponíveis para quaisquer colaborações necessárias.

A todos aqueles que de alguma forma ajudaram e contribuíram ao longo da realização desta jornada.

Índice

Resumo	iii
Abstract	iv
Agradecimentos.....	v
Índice	vi
Índice de Figuras	ix
Índice de Gráficos.....	ix
Índice de Quadros	x
Siglas e Abreviaturas	xi
INTRODUÇÃO.....	1
1. O Problema de Estudo	6
2. Opções Metodológicas	10
2.1. Da Definição dos Objetivos à Recolha de Dados	10
2.2. Análise de Dados.....	13
3. Mudança Social e Qualificação dos Recursos Humanos	14
3.1. O Envelhecimento Populacional	14
3.2. A Economia Social	17
3.3. As IPSS.....	19
3.4. As Empresas e Instituições em Contexto de Mudança	19
3.5. Os Conceitos de Qualificação e de Competência	20
3.6. As Competências Pessoais e Coletivas segundo Guy Le Boterf	22
3.7. O Capital Social, as Redes Sociais e o Capital Cultural.....	25
3.8. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	29
3.9. Competências Essenciais ao longo da Vida.....	33
3.10. Formação, Trabalho e Empregabilidade	35
3.11. Importância da Formação	41
4. Políticas Públicas de Formação em Portugal, a partir do ano de 2007	44
4.1. Perspetiva Concretual das Políticas Públicas	44
4.2. A Reforma da Formação Profissional	45

4.2.1. Resolução do Conselho de Ministros nº 173/07	47
4.3. Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN) – Programa Operacional Potencial Humano (POPH) – Eixo2 (Adaptabilidade e Aprendizagem ao longo da Vida)	51
5. O Contexto de Estudo.....	54
5.1. O Centro de Formação Profissional de Aljustrel – Uma Resposta para a Qualificação	54
5.1.1. Enquadramento	54
5.1.2. Breve caracterização do Centro de Formação Profissional de Aljustrel ..	55
5.1.3. Principais Interlocutores	58
5.1.4. Constrangimentos e Potencialidades do Centro	58
5.1.5. Fundamentação do Plano de Atividades	60
5.1.6. Formação Profissional em Formações Modulares Certificadas – Uma Resposta Para Adultos Ativos	61
5.2. As IPSS de apoio à Terceira Idade e os Agentes de Geriatria.....	63
5.2.1. Principais Indicadores Sociodemográficos e Económicos do Concelho de Aljustrel	65
5.2.1.1. Elementos Geográficos e Territoriais	65
5.2.1.2. Elementos Sociodemográficos	65
5.2.1.3. Elementos Económicos.....	71
5.2.2. As IPSS e as Formações Modulares Certificadas.....	72
6. PERSPECTIVAS DOS DIFERENTES ATORES SOCIAIS FACE AOS CONTRIBUTOS DAS FORMAÇÕES MODULARES.....	75
6.1. Perspetivas dos Dirigentes das IPSS quanto às necessidades Formativas dos seus Trabalhadores antes e após a Participação dos mesmos nas Ações de Formação e necessidade de continuidade.....	75
6.1.1. A Entrevista	75
6.1.2. Categorização e Análise de Conteúdo	75
6.1.3. Perspetiva dos Dirigentes antes da Formação	76
6.1.4. Perspetiva dos Dirigentes depois da Formação.....	83
6.1.5. Perspetiva dos Dirigentes sobre a continuidade da Formação	93

6.2. Perspetivas dos Trabalhadores, antes e após a Participação nas Ações de Formação e assuas necessidades de lhe darem Continuidade	97
6.2.1. Abordagem Geral e Procedimentos.....	97
6.2.2. A estrutura do questionário.....	98
6.2.3. O formato das questões.....	99
6.2.4. O pré-teste do questionário.....	99
6.2.5. As técnicas de análise de dados	99
6.2.6. População	100
6.2.7. Caracterização socioprofissional da População	101
6.2.8. Expetativas dos Trabalhadores antes da Participação nas Ações de Formação	107
6.2.9. Perspetivas dos Trabalhadores sobre os Contributos adquiridos com a Participação nas Ações de Formação	109
6.2.10. Expetativas dos Trabalhadores sobre a Possibilidade de Continuar a participar nas Ações de Formação	112
6.2.11. Cruzamento de Conceitos: Expetativas, Contributos e Continuidade com as Variáveis: Idade, Habilidades e Situação Contratual	115
CONCLUSÃO	122
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS e WEBGRÁFICAS	129
LEGISLAÇÃO POR ORDEM CRONOLOGICA.....	137
ANEXOS	138
ANEXO A	139
ANEXO B	144
ANEXO C	148
ANEXO D	150
ANEXO E	153
ANEXO F.....	161
ANEXO G	178
ANEXO H	185

Índice de Figuras

Figura 1 – Localização do Concelho de Aljustrel 65

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Densidade Populacional por Local de Residência	67
Gráfico 2 – Índice de Envelhecimento	67
Gráfico 3 – População residente por local de residência e grupo etário entre 2001 e 2011.....	68
Gráfico 4 – População residente por Local de residência e Nível de escolaridade ...	70
Gráfico 5 – População empregada por Setor de atividade económica e Local de residência.....	72
Gráfico 6 – Número de inquiridos por localidade das IPSS.....	101
Gráfico 7 – Número de inquiridos por sexo.....	102
Gráfico 8 – Número de inquiridos por categoria profissional	102
Gráfico 9 – Número de inquiridos por escalão etário.....	103
Gráfico 10 – Número de inquiridos por nível de habilitações	103
Gráfico 11 – Número de inquiridos por vínculo contratual	104
Gráfico 12 – Número de inquiridos por nº de anos de trabalho na IPSS	104
Gráfico 13 – Numero de pessoas que desenvolver a mesma atividade desde que iniciaram funções na Instituição	104
Gráfico 14 – Número de inquiridos com formação em geriatria obtida antes de trabalhar na IPSS	105
Gráfico 15 – Razões que levaram os inquiridos a trabalhar na Instituição.....	106
Gráfico 16 – Perceção dos inquiridos antes de terem efetuado a formação-Expectativas.....	108
Gráfico 17 – Perceção dos inquiridos depois de terem efetuado a formação-Contributos.....	111
Gráfico 18 – Perceção dos inquiridos sobre a continuidade da formação-Continuidade.....	114

Índice de Quadros

Quadro 1 – Perspetiva dos dirigentes antes da formação	82
Quadro 2 – Perspetiva dos dirigentes depois da Formação	92
Quadro 3 – Perspetiva de Continuidade das Formações	96
Quadro 4 – Número de inquiridos com formação em geriatria por estabelecimento de formação.....	105
Quadro 5 – Conclusão da formação em geriatria.....	105
Quadro 6 – Cruzamento das expetativas com a idade dos inquiridos	115
Quadro 7 – Cruzamento das expetativas com o nível de habilitações.....	116
Quadro 8 – Cruzamento das expetativas com vínculo contratual dos inquiridos ..	116
Quadro 9 – Cruzamento dos contributos da formação com a idade dos inquiridos	117
Quadro 10 – Cruzamento dos contributos da formação com o nível escolar dos inquiridos	117
Quadro 11 – Cruzamento dos contributos da formação com vínculo contratual dos inquiridos	118
Quadro 12 – Cruzamento da continuidade da formação com a idade dos inquiridos	118
Quadro 13 – Cruzamento da continuidade da formação com o nível escolar dos inquiridos	119
Quadro 14 – Cruzamento da continuidade da formação com o vínculo contratual dos inquiridos	119
Quadro 15 – Cruzamento das expetativas da formação com os contributos da formação.....	120
Quadro 16 – Cruzamento dos contributos da formação com a continuidade da formação	120

Siglas e Abreviaturas

- (ANQ,IP.) Agência Nacional para a Qualificação, IP.
- (AP) Aprendizagem
- (APLV) Aprendizagem ao longo da vida
- (CAPS) Certificados de aptidão pedagógica
- (CEF) Cursos de Educação e Formação
- (CET) Cursos de Especialização Tecnológica
- (CIRIEC) Centro Internacional de Pesquisa e Informação sobre Economia Pública, Social e Cooperativa
- (CLAS) Conselho Local de Ação Social
- (CNOS) Centro de Novas Oportunidades
- (CNO) Catálogo Nacional de Qualificações
- (CT/E) Centro de Emprego
- (CT/FP) Centro de Formação Profissional
- (DA-IEFP,IP) Delegação Regional do Alentejo do Instituto Do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público
- (EFA) Educação e Formação de Adultos
- (ESDIME) Agência para o Desenvolvimento Local do Alentejo Sudoeste
- (IEFP,IP) Instituto Do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público
- (INE) Instituto Nacional de Estatísticas
- (IPSS) Instituições Particulares de Solidariedade Social
- (OCDE) Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- (ONU) Organização das Nações Unidas
- (PEOFRA) Plano Estratégico Orientador de Formação para a Região Alentejo
- (PNAI) Plano Nacional de Apoio à Inclusão
- (POPH) Programa Operacional do Potencial Humano
- (PPQ) Plano Pessoal de Qualificação
- (QREN) Quadro de Referência Estratégica Nacional
- (RH) Recursos Humanos

(SNQ) Sistema Nacional de Qualificações

(SPSS) Statistical Package for the Social Sciences

(UFCDS) Unidades de Formação de Curta Duração

INTRODUÇÃO

Segundo os indicadores estatísticos do INE (resultados provisórios) em 2011¹, o envelhecimento da população portuguesa², apresenta um índice de 129%, e o Alentejo um valor superior à média Nacional (179%), fator a considerar na criação, manutenção e alargamento de infraestruturas de apoio à terceira idade.

O concelho de Aljustrel possui em cada uma das suas cinco freguesias infraestruturas de apoio à terceira idade com valências de lar, centro de dia e apoio domiciliário. Apenas a freguesia de Rio de Moinhos não possui a valência de lar.

O presente estudo abrange quatro das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), das freguesias de Ervidel, Messejana, Rio de Moinhos e S. João de Negrilhos, pelo facto de só terem sido consideradas, as que no período em análise (2010/2011), solicitaram formação para os seus trabalhadores ao Centro de Formação Profissional de Aljustrel. As quatro IPSS empregaram no ano 2010, (99) trabalhadores e no ano 2011, (101). De acordo com os dados apurados no ano de 2011, 29.70% possuem níveis de escolaridade abaixo do 2º ciclo e do total do universo 75,24% não possuem qualificação em Geriatria. (cf. Anexo A, Quadro nº1).³

Numa ótica de superar os défices de qualificações profissionais, junto desses trabalhadores, o Centro de Formação de Aljustrel em articulação com as IPSS desenvolveu junto dos trabalhadores das mesmas, ações de formação modulares inseridas no percurso profissional de Agentes de Geriatria.

O CT/FP de Aljustrel, elabora anualmente o seu plano de atividades, para o que efetua o diagnóstico das necessidades formativas, nos concelhos da sua área de abrangência (Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Odemira e Ourique). O diagnóstico integra os resultados de consulta a diversas entidades (Instituições, Empresas e Centros de Emprego) dos concelhos mencionados, no sentido de apurar as necessidades formativas dos mesmos a curto e médio prazos e adequar as suas ofertas formativas às necessidades específicas detetadas. É pretensão do CT/FP de Aljustrel, contribuir deste modo para colmatar o *deficit* de formação nas áreas de formação identificadas, ou que se perspetivem a médio prazo necessárias no mercado de trabalho.

¹ Dados obtidos no OPJ - Observatório Permanente da Juventude-Programa de Investigação e Estudo do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

² De acordo com o Portal do Instituto Nacional de Estatística, o conceito de envelhecimento da população, é definido como a relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos.

³ Os dados apurados, fornecidos por cada uma das IPSS, constam no Quadro1,inserido em anexo A, no presente trabalho.

Após a aprovação do plano de atividades, o CT/FP reúne com as entidades interessadas em efetuar formação aos seus trabalhadores para ajustar a formalização das suas solicitações.

A escolha de 4 IPSS do concelho de Aljustrel, para efetuar o presente estudo, ficou a dever-se a diversos fatores: em primeiro lugar pelo facto dessas Instituições solicitarem anualmente formação para os seus trabalhadores, atendendo a que 75,24% do total dos mesmos, não possuem quaisquer formação na área profissional onde se integram. Por outro lado, os que já tinham adquirido formação na área, necessitavam de aperfeiçoamento ou reciclagem. Considerou-se também que, efetuar o estudo em trabalhadores que desempenhassem funções similares, (que é o caso dos que trabalham nas quatro IPPSS selecionadas), nos permitiria uma reflexão mais aprofundada sobre as questões que queremos identificar e a possibilidade de comparabilidade entre elas.

A escolha do período (2010/2011), para avaliar o contributo das ações de formação modulares do percurso profissional de Agente de Geriatria nos trabalhadores das IPSS do concelho de Aljustrel, resultou do facto de neste período de tempo se verificar uniformidade nas escolhas de ações de formação solicitadas pelas respetivas IPSS. Foram ministradas em cada uma das quatro IPSS, dois módulos de formação: Deontologia e Ética Profissional e Prevenção em Primeiros Socorros em Geriatria.

Todavia, a avaliação das ações de formação profissional, pelo Centro de Formação Profissional, restringiu-se ao cômputo dos participantes que obtiveram ou não aproveitamento. A identificação de outros contributos resultantes do investimento no capital humano não é efetuado, não existem resultados apurados quer ao nível da percepção dos dirigentes quer dos próprios trabalhadores, no que respeita aos contributos da formação na prática profissional dos participantes, ao nível pessoal e social.

Numa procura de respostas a esta questão, pretende-se neste trabalho, investigar esses contributos quer na ótica dos dirigentes quer na ótica dos trabalhadores, o que conduziu à elaboração da pergunta de partida para o desenvolvimento do mesmo: que contributos foram percecionados pelos dirigentes e pelos trabalhadores das IPSS, do concelho de Aljustrel, nas práticas profissionais dos trabalhadores, após a execução das ações de formação modulares certificadas, do percurso profissional de Agente de Geriatria?

A Reforma da Formação Profissional e o Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), do presente Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN), eixo2, constituem dois instrumentos fundamentais na execução de Formações modulares

certificadas, pelo que neste trabalho se efetua uma sistematização destes dois documentos.

O facto de não se dispor de um instrumento que permita aferir/ identificar, junto dos participantes em ações de formação, resultados, ao nível da percepção dos dirigentes das instituições nem dos próprios trabalhadores, após a execução das ações, impede que todos os atores sociais envolvidos, os identifiquem e possam reconhecer a sua importância, no desempenho profissional, para além da receção do certificado.

Procurou-se na investigação entender, como é que os atores sociais envolvidos nas formações, diretamente ou indiretamente, beneficiaram individual e coletivamente das articulações resultantes da rede de relacionamentos, possibilitada pelas formações profissionais. Efetuou-se a análise empírica da relação entre o capital social dos atores e a percepção que têm do mesmo. Para tal, tomou-se por base o conceito de capital social definido por Bourdieu, entendido como uma capacidade individual de mobilizar recursos e que implicitamente remete para a ideia de que o mesmo se encontra em cada individuo, resultante da sua pertença a grupos e a redes sociais.

Além dos pressupostos referidos a investigação desta temática, constitui um desafio para a autora, atendendo a que a mesma na sua prática profissional se envolve nas problemáticas inerentes às formações modulares certificadas: à sua divulgação, colocação no terreno, organização, funcionamento, fragilidades, potencialidades e execução quantitativa.

Pelo facto de nunca ter sido desenvolvido (que se conheça), nenhum trabalho no contexto territorial selecionado, concelho de Aljustrel, junto dos trabalhadores das IPSS, na perspetiva em que este trabalho é desenvolvido, o mesmo poderá permitir que os resultados obtidos possam vir a contribuir para reflexão, quer dos atores envolvidos, quer de outras instituições que desenvolvam a mesma atividade noutras concelhos, bem como outras, ainda que trabalhem na área de formação e que sintam a necessidade após a execução de ações, de aferir a percepção dos participantes quanto aos contributos que as mesmas tiveram nas suas práticas profissionais.

Face à problemática e à pergunta de partida decorreu a necessidade de definir os objetivos que conferem a estrutura de desenvolvimento do presente trabalho.

Definiu-se como objetivo geral analisar o contributo das ações de formação modulares, do percurso profissional de Agente de Geriatria, nos trabalhadores das IPSS do Concelho de Aljustrel no período 2010-2011.

Para que se explice com clareza os pressupostos do objetivo geral definiram-se quatro objetivos específicos:

- Sistematizar as Políticas Comunitárias e Nacionais sobre Formação, a partir de 2007;
- Caracterizar o concelho de Aljustrel, a partir dos seus principais indicadores sociodemográficos e económicos;
- Analisar a percepção dos dirigentes das IPSS quanto às necessidades formativas dos seus trabalhadores antes e após a participação dos trabalhadores nas ações de formação, bem como a sua continuidade;
- Analisar a percepção dos trabalhadores antes e após a participação nas ações de formação e suas necessidades de continuidade.

Para a prossecução dos objetivos estabelecidos, estruturou-se a presente dissertação em seis capítulos.

No capítulo um refletiu-se sobre o problema em estudo, que desde o início norteou a presente investigação, “a identificação dos contributos percecionados quer pelos dirigentes quer pelos trabalhadores das IPSS, após a participação dos trabalhadores em ações de formação profissional”, de forma a permitir efetuar uma reflexão sobre os recursos obtidos pelos atores sociais, quer ao nível pessoal quer social, decorrentes da vantagem da sua ligação a uma rede social.

No capítulo dois, após formulada a problemática do trabalho e definidos os objetivos estabeleceu-se o quadro metodológico de referência, que guiou a investigação empírica “conduzir o trabalho sistemático de recolha e análise de dados de observação”. (Quivy e Campenhoudt,2008: 109).

Este momento do procedimento científico “constitui a charneira entre a problemática fixada pelo investigador, por um lado e o seu trabalho de elucidação sobre um campo de análise forçosamente restrito e preciso por outro”. (Quivy e Campenhoudt,2008: 109).

Optou-se pelo estudo de caso, atendendo a que “os estudos de caso visam explorar (...) um caso singular, situado na vida real contemporânea, bem delimitado e contextualizado em tempo e lugar para realizar uma busca circunstanciada de informações sobre um caso específico”. (Chizzotti,2008: 136).

De acordo com os objetivos propostos, delinearam-se os procedimentos da pesquisa e as várias técnicas de recolha de dados em função do tipo de informação que se pretende recolher.

Efetuou-se análise documental sobre a temática em estudo, a qual se selecionou e analisou de acordo com os pressupostos do trabalho.

Selecionou-se a técnica de entrevista enquanto técnica de investigação, que se efetuou a todos os Diretores Técnicos das quatro IPSS alvo da pesquisa.

Decidiu-se aplicar inquéritos por administração direta, a 53 trabalhadores, que corresponde a todo o universo de participantes que frequentaram as duas formações modulares já referenciadas.

No que respeita ao tratamento da informação qualitativa obtida através das entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo.

A análise quantitativa efetuou-se aos dados obtidos através dos inquéritos preenchidos pelos trabalhadores e o seu tratamento estatístico foi feito através do sistema informático Statistical Package for the Social SCIENCES (SPSS).

No capítulo três efetuou-se o enquadramento teórico, de forma a definirmos os conceitos chave que interessam à presente investigação: envelhecimento populacional, aprendizagem ao longo da vida, capital humano, agente de geriatria, IPPS e outros que com eles se interrelacionam e que no decurso do trabalho se julgaram necessários para melhor entendimento do tema: qualificação, competências, capital cultural, capital social, redes sociais, habitus, identidade social e identidade profissional.

No capítulo quatro sistematizaram-se as políticas públicas de formação profissional a partir do ano 2007, as quais sustentam a execução das formações modulares certificadas abordadas neste trabalho.

No capítulo cinco procedeu-se à caracterização do contexto do estudo, pretendendo-se não só caracterizar o concelho de Aljustrel de acordo com as variáveis económica, social e demográfica, que importem para o estudo em causa, como também, explicitar as dinâmicas das Instituições em estudo, as suas necessidades manifestas de formação profissional e as respostas dadas a esse nível pelo IEFP,IP., através da sua unidade orgânica, o Centro de Formação Profissional de Aljustrel.

No capítulo seis, através de entrevistas semiestruturadas aos dirigentes das instituições e da aplicação de questionários a todo o universo de participantes nas ações de formação, pretendeu-se identificar e analisar as perspetivas dos diferentes atores sociais face aos contributos das formações modulares.

Por último, em jeito de conclusão, apresentamos uma síntese e reflexão geral sobre a pesquisa efetuada.

1. O PROBLEMA DE ESTUDO

A progressiva diminuição do peso das gerações mais jovens em relação às gerações mais velhas, no conjunto da população tem vindo a ser considerado um problema mundial.

O envelhecimento populacional passou a ser um problema social: a ONU, na Assembleia Mundial sobre o envelhecimento realizada em (2002), entre outras recomendações sugere o fomento da solidariedade com os idosos em contextos específicos. A sociedade tenta encontrar atores sociais que possibilitem ao idoso serviços de apoio que lhe minimizem as vulnerabilidades (perdas de papéis sociais, doenças e outras).

Perante a deficiente rede de equipamentos de apoio aos idosos por parte do Estado, a resposta tem vindo a ser partilhada por outros atores sociais na área da economia social, que dispõem de forma organizada, de soluções sem fins lucrativos nomeadamente através das IPSS⁴.

As IPSS, no conjunto de estratégias que desenvolvem para dar resposta aos serviços que prestam, inevitavelmente contemplam os seus recursos humanos. Os recursos humanos nestas Instituições são considerados um dos capitais que podem condicionar o sucesso das mesmas, o que as levam a procurar que os seus trabalhadores respondam às exigências que lhes são propostas.

De modo a colmatar *deficits* de competências no grupo profissional de agentes de geriatria⁵, as IPSS do concelho de Aljustrel, (alvo deste estudo), investem no seu capital humano, procurando que os mesmos adquiram, atualizem, aperfeiçoem ou reciclem os saberes para que se ajustem às diferentes tarefas que são inerentes ao posto de trabalho que ocupam e, consequentemente, ao serviço que prestam. Nesse sentido recorrem a redes de recursos, nomeadamente aos serviços do Centro de Formação Profissional de Aljustrel, para que os seus trabalhadores tenham oportunidade de efetuar formação e possam mobilizar na prática profissional, os conhecimentos apreendidos.

O conhecimento dos trabalhadores passou a ser um capital em que se tem de investir, por um lado, para que as Instituições cumpram com qualidade a missão a que se propõem, por outro, para que os trabalhadores mantenham a sua empregabilidade.

⁴ Por Instituições Particulares de Solidariedade Social, entende-se “instituições sem finalidade lucrativa, criadas por iniciativa particular, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos com o objetivo de facultar serviços ou prestações de segurança social...” (Teixeira, 1996:10). Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação. Direção Geral da Ação Social. Lisboa.

⁵ Os Agentes de Geriatria são definidos como indivíduos que têm a cargo “Prestar cuidados de apoio direto a idosos, no domicílio e em contexto institucional, nomeadamente, lares e centros de dia, zelando pelo seu bem-estar físico, psicológico e social, de acordo com as indicações da equipa técnica e os princípios deontológicos.” (Catalogo Nacional de Qualificações,2008:1).

Partindo do pressuposto que a execução de formações modulares constitui uma forma de efetuar o ajustamento entre as exigências do mercado de trabalho e os défices de competências dos trabalhadores, as mesmas devem contribuir, de forma efetiva, para a atualização permanente e sistemática dos ativos, permitindo-lhes o acompanhamento da evolução tecnológica, e por consequência o desenvolvimento e a competitividade dos diversos setores de atividade bem como a manutenção das condições de empregabilidade.

O Centro de Formação Profissional de Aljustrel e as Instituições onde ocorre a formação efetuam a avaliação das ações de formação profissional apenas considerando os participantes que obtiveram ou não aproveitamento. A identificação de outros contributos, resultantes do investimento no capital humano não é avaliada. Face a esta constatação, pretende-se neste trabalho verificar que contributos foram obtidos, ao nível pessoal e coletivo, quer na ótica dos dirigentes, quer na ótica dos trabalhadores.

Ao considerarem-se as competências, o saber em ação, procura-se identificar como percepção os trabalhadores e os dirigentes nas suas práticas profissionais, os saberes que foram adquiridos nas ações de formação. Que contributos percepção nas práticas profissionais que relacionam com as aquisições feitas na formação profissional? Como é que os atores sociais envolvidos nas formações beneficiaram individualmente e coletivamente das articulações resultantes da rede de relacionamentos, possibilitada pelas formações profissionais?

A questão da formação profissional tem suscitado interesse a investigadores que, atendendo às várias leituras que foram possíveis efetuar, têm produzido sobre a matéria, inúmeras publicações (livros, artigos científicos, teses de doutamento e de mestrado⁶). No entanto, apesar de se debruçarem sobre questões referentes à temática, têm delimitado a investigação a abordagens diferentes daquela a que este trabalho se propõe. Tal facto não invalidou a que a eles se aludisse, sobretudo como forma de se

⁶ Joaquim Fernandes, na sua dissertação de Mestrado em Sociologia e Planeamento, (2009). Efeito da Formação em Contexto de Trabalho propôs-se contribuir na partilha de conhecimento sobre “o efeito de sociabilidade e do efeito no plano do imaginário”, que interfere nos formandos, após frequência da ação. [Http://hdl.handle.net/10071/2061](http://hdl.handle.net/10071/2061). Acedido em 20 de fevereiro de 2012.

Fernando Barata, na sua dissertação de Mestrado em Gestão Pública, (2011), A modalidade de Formação modular, na Educação e Formação de Adultos, propôs-se averiguar, o papel do IEFP/IP., enquanto operador nacional e de formação.

Teresa Dieb, na sua dissertação de Mestrado, Competências Facilitadoras da Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior- O Centro de Emprego de Évora, (2008) pretendeu, identificar os obstáculos à integração no mundo do trabalho dos jovens e, por outro, que os mesmos procedam a balanços de competências, a fim de identificarem as que poderão facilitar a sua inserção profissional.

Cristina Parente, na sua dissertação de Doutoramento em Sociologia, (2003), propôs - se efetuar a Construção Social das Competências Profissionais em duas Empresas Multinacionais do setor Metalomecânico.

sustentarem as ideias desenvolvidas no presente trabalho ou para precisar os conceitos chave, que permitiram estruturar o mesmo.

Apesar de se atender à literatura existente sobre o tema formação profissional, que os recursos físicos e materiais nos permitiram, recorreu-se sobretudo aos autores, Bourdieu, Portes, Parente, Silva e Boterf, que refletiram sobre o capital social, o indivíduo enquanto aprendente, a formação profissional e as competências.

Bourdieu (2001), a escola não introduz uma meritocracia individual, as aptidões individuais são determinadas pelas ligações culturais e pela família de pertença, que nos proporcionam o acesso a determinados recursos. O capital social é um recurso individual que se adquire pela pertença a grupos e redes sociais e o capital social que cada um possui depende da rede que pode mobilizar, o que exige uma participação individual ativa e confiança entre os membros da rede para que seja possível aceder aos recursos nelas existentes. A disposição para adquirir o volume de capital cultural, varia assim de indivíduo para indivíduo, é intrínseca a cada um, o que os leva a uma maior ou menor mobilização para a pertença a determinado grupo e depende da sua socialização passada, presente e futura.

O próprio conceito de aprendizagem ao longo da vida tem evoluído e a responsabilidade das políticas públicas a esse nível têm vindo a ser gradualmente transferidas para o indivíduo que quer aprender. Apesar disso, não se observa uma demissão das Instituições responsáveis pelo ministrar formações necessárias a quem quer aprender ou a quem necessite que os trabalhadores efetuem essas aprendizagens. Pelo contrário, tem-se assistido a um aumento ao nível da divulgação/informação das múltiplas oportunidades que os adultos e entidades, têm ao seu dispor para se apetrecharem das formações escolares e ou profissionais.

A autora Silva (2008), a este propósito realça a posição do sujeito e afirma que a formação é um investimento consentido, intimamente relacionado com o sentido que o formando atribui à sua dinâmica de mudança, às pré-disposições que tem para a formação e que o seu reconhecimento depende da história do sujeito, das suas expectativas, das suas referências, da sua conceção de vida, da sua relação com os outros, da imagem que tem de si próprio e da imagem que quer dar de si aos outros.

Parente (2003)⁷ aprofunda a questão da formação e das competências, afirmindo que a mesma transmite saberes, não sendo no entanto garantia de que se adquiram competências, visto ser necessário para que as detenham que os que nela participam, tenham a capacidade de os saber mobilizar.

⁷ A este propósito veja-se a Dissertação de Doutoramento em Sociologia de Cristina Parente, apresentada na Universidade do Porto (2003).Construção Social das Competências Profissionais.

Além dos trabalhos científicos desenvolvidos sobre formação profissional há ainda a considerar a legislação em vigor no período de análise deste estudo.

Ao nível das Política Públicas de Formação, Portugal, a partir do ano de 2007, adquiriu instrumentos que apostaram na valorização profissional e escolar dos adultos empregados, dos quais se salienta o QREN⁸ e a Reforma da Formação Profissional⁹, documentos considerados imprescindíveis para o entendimento da modalidade de formação em análise.

As questões subjacentes aos objetivos deste trabalho remetem para uma reflexão sobre as políticas públicas de formação que permitem a utilização e o acesso à rede de recursos disponíveis nessa matéria, às especificidades sócio demográficas do concelho de Aljustrel, e à percepção dos contributos da formação nas práticas profissionais dos agentes de geriatria, as quais se procurou apreender no decurso deste trabalho.

Num contexto histórico, em que prevalece a perspetiva da aprendizagem ao longo da vida, a aferição dos contributos percecionados quer pelos dirigentes, quer pelos trabalhadores, poderá permitir uma reflexão sobre as mais-valias obtidas ou não, quer pela própria instituição que solicitou as respetivas formações, quer para a instituição que as promoveu e executou, quer para os próprios trabalhadores, atendendo a que pode não existir, uma relação direta entre os conteúdos da ação e os contributos efetivamente percecionados.

A pertinência deste estudo prende-se com o fato de se querer perceber, que contributos efetivamente são apreendidos pelos dirigentes e trabalhadores das IPSS, do concelho de Aljustrel, nas suas práticas profissionais, após a execução das ações de formação modulares, ministradas nas respetivas Instituições no período 2010/2011 inseridas no percurso profissional de Agentes de Geriatria.

⁸O Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) no seu Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), acentua a necessidade de apostar na valorização profissional e escolar dos adultos empregados, quer ao nível da obtenção integral de um nível escolar e profissional quer na obtenção gradual de certificações, integradas num determinado percurso escolar e ou profissional, ou ao nível do aperfeiçoamento e reciclagem de conhecimentos.

⁹A Reforma da Formação Profissional em 2007, veio regulamentar instrumentos que permitiram dar a possibilidade aos adultos, empresas e instituições, de efetuarem os ajustamentos necessários à formação dos trabalhadores. Através de formações modulares certificadas, os adultos empregados e desempregados podem qualificar-se gradualmente num percurso de dupla certificação (Escolar e Profissional) ou só profissional ou só escolar, à medida dos níveis escolares que já possuem e das disponibilidades, para iniciarem um percurso profissional ou melhorarem os conhecimentos necessários à sua prática profissional.

2. OPÇÕES METODOLÓGICAS

2.1. Da Definição dos Objetivos à Recolha de Dados

Começou por se definir o objeto de estudo (contributo das formações modulares certificadas, no percurso profissional de agente de geriatria nos trabalhadores das IPSS do concelho de Aljustrel no período (2010-2011).

Elaborou-se a pergunta de partida: Que contributos foram percecionados pelos dirigentes e pelos trabalhadores das IPSS, nas práticas profissionais, após a execução das ações de formação no percurso de Agente de Geriatria? "...Não visa prever o futuro, mas captar um campo de constrangimentos e de possibilidades, bem como desafios que esse campo define...". (Quivy e Campenhoudt, 2008: 42).

Face à pergunta de partida, definiram-se o objetivo geral e os objetivos específicos, delimitou-se o enquadramento teórico-conceptual e os métodos adequados para a realização da proposta de pesquisa.

Iniciou-se o procedimento da pesquisa qualitativa pela definição do período de tempo, locais, acontecimentos a estudar e o número de pessoas a observar.

A recolha de dados para a elaboração do enquadramento teórico apoiou-se em informação disponível, onde se efetuou por pesquisas bibliográficas o ponto de situação acerca dos conhecimentos que interessam para o desenvolvimento do trabalho. "...Só esse património acumulado de interpretações provisoriamente validadas a que se chama teoria constitui, em princípio, adequado ponto de partida para a pesquisa". (Silva e Pinto, 1990: 56).

Efetuou-se o enquadramento teórico, acerca dos conhecimentos conceptuais validados, onde se situaram os principais pontos de referência teóricos e conceitos-chave insertos ao longo do desenvolvimento da pesquisa empírica com recurso, sempre que possível, a fontes primárias.

O enquadramento teórico efetuado não só interessou como suporte à pergunta de partida como também sustentou a qualidade da problematização, e serviu como um meio de encontrar ideias para reflexão. "...Todo o trabalho de investigação se insere num *continuum* e pode ser situado dentro de, ou em relação a correntes de pensadores que o precedem e o influenciam...". (Quivy e Campenhoudt, 2008: 50).

Decidiu-se que o método de estudo de caso é o mais indicado para o desenvolvimento do trabalho. A opção pelo modo de investigação do estudo de caso, prende-se com necessidade de observar os contributos das formações modulares nas IPSS e nos seus atores, permitindo reunir informações tão numerosas e detalhadas

quanto possível, de modo a abranger a situação em estudo de acordo com os objetivos específicos que se definiram. “O estudo de caso proporciona o campo de investigação mais real, mais aberto e menos controlado e estas características permitem ao investigador fazer um estudo aprofundado de casos particulares, (...) tem ainda a particularidade de permitir informações tão numerosas e tão pormenorizadas quanto possível com vista a abranger a totalidade da situação em estudo”. (Serrano,2009:134 e 135).

Privilegiaram-se as metodologias qualitativas que permitem a realização de estudos aprofundados dos temas a investigar, “exame intensivo dos dados, tanto em amplitude quanto em profundidade, os métodos qualitativos tratam as unidades sociais investigadas como totalidades que desafiam o pesquisador. Neste caso, a preocupação básica do cientista social é a estreita aproximação dos dados, de fazê-lo falar da forma mais completa possível, abrindo-se à realidade”. (Martins,2004:292).

A pesquisa qualitativa apresenta como uma vantagem a sua flexibilidade; os temas da pesquisa podem ser desenvolvidos à medida que surgem e assim, permitem orientar a investigação conforme vai sendo considerada mais pertinente "...as categorias de análise não são rígidas nem a análise está restrita a uma fase em que os dados já tenham sido recolhidos, à medida que a pesquisa progride, o investigador vai desenvolvendo ideias acerca do modo como se conjuga o material obtido e acerca das relações por este sugerido". (Moreira,1994: 97 e 98).

Todo o processo de recolha de dados foi conduzido integralmente pela autora, através de análise documental, para efetuar a sistematização da informação que permitiu desenvolver os objetivos específicos: três e quatro. Para tal recorreu-se à técnica de entrevista semiestruturada e à aplicação de questionários. “As entrevistas e os métodos complementares ajudam o investigador a ter um contacto com a realidade vivida pelos atores sociais”. (Quivy e Campenhoudt,2008:49).

Realizaram-se individualmente, no ano 2012, a cada um dos quatro dirigentes das IPSS do concelho, já referidas neste trabalho, onde o Centro de Formação ministrou as ações de Formação modulares certificadas, entrevistas qualitativas semiestruturadas.

Procedeu-se à realização de entrevistas a todos os dirigentes das quatro IPSS alvo da pesquisa, por considerar-se tal como Quivy "...testemunhas privilegiadas. Trata-se de pessoa quer, pela sua posição, ação ou responsabilidades, que têm um bom conhecimento do problema". (Quivy e Campenhoudt,2008: 71).

As entrevistas foram realizadas com base num guião (cf Anexo F), que se constituiu como uma lista de tópicos, os quais se consideraram como perguntas principais a efetuar, mas que não impossibilitou que as questões fossem colocadas com liberdade de

alteração, ou introdução de outras questões, sempre que o entrevistador procurou obter do entrevistado mais informação, ou necessitou adaptar o instrumento de pesquisa para facilitar a compreensão das questões pelo entrevistado. "... Sempre que se está num novo terreno de pesquisa, é preferível uma abordagem mais flexível". (Moreira, 1994:134).

O que mais importou no guião foi a sua construção em função dos objetivos e das dimensões de análise a considerar nas entrevistas: "para dar espaço às formas de narração do entrevistado, o guião é geralmente estruturado em grandes capítulos, desenvolvendo depois perguntas de "lembraça" que apenas são introduzidas se o entrevistado as não referir nas respostas. (...) Assim sugere-se que, numa primeira fase, o guião seja construído em função dos objetivos que decorrem da problematização". (Guerra, 2006:53).

Após a recolha de informação através de gravação das entrevistas, procedeu-se às transcrições integrais das mesmas, "a transcrição (...) familiariza o investigador com os dados. Ajuda-o a estabelecer relações e a identificar temas para análise". (Moreira, 1994:143).

Utilizou-se ainda o inquérito por questionário como instrumento de recolha de informação. Os questionários foram aplicados diretamente ao universo de participantes das formações modulares que trabalham nas quatro IPSS, em que se centrou a pesquisa. A conceção e elaboração deste instrumento de recolha de informação quantitativa tem como objetivo recolher informações sobre as percepções dos trabalhadores antes e após a frequência das ações de formação, bem como as suas perspetivas de continuidade.

Ghiglione refere que o recurso à pesquisa quantitativa através de inquérito traz vantagens ao investigador e enumera alguns exemplos: "...cada vez que temos necessidade de informação sobre uma grande variedade de comportamentos de um mesmo indivíduo, (...) quando a observação direta de certos comportamentos pressupõe uma intimidade frequente, inaceitável de um ponto de vista deontológico. (...) Aparece como substituto de uma observação muito difícil ou impossível. Somos ainda obrigados a recorrer a este método para compreender fenómenos como as atitudes, as opiniões, as preferências, as representações etc., (...) surge cada vez que aquilo que nos interessa não suscita mecanismos e alcance geral. (...) Podemos obter informações sobre o que se passa em determinado momento". (Ghiglione e Matalon, 1997:14).

2.2. Análise de Dados

No tratamento dos dados de natureza qualitativa obtidos através das entrevistas utilizou-se a análise de conteúdo, (os procedimentos mais detalhados para análise de conteúdo constam no capítulo VI). “A sua prática consiste em isolar os temas presentes num texto com o objetivo de, por um lado, o reduzir a proporções utilizáveis e, por outro, permitir a sua comparação com mais textos tratados da mesma maneira. (...) Convirá realçar que se estabelece geralmente uma distinção entre temas principais e secundários. Os primeiros dão conta (...) do texto analisado; os segundos servem para especificar os primeiros nos seus diferentes aspectos”. (Ghiglione e Matalon, 1997: 211).

Laurence Bardin refere que os objetivos da análise de conteúdo se resumem “a ultrapassagem da incerteza (...) e ao enriquecimento da leitura”. (Bardin, 1979: 29). Salienta-se ainda o facto de esta técnica possuir duas funções que não se podem dissociar: “uma função heurística: a análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória, aumenta a propensão à descoberta. (...); uma função de administração da prova: hipóteses sobre a forma de questões ou de afirmações provisórias, servindo de diretrizes, apelarão para o método de análise sistemática para serem verificadas no sentido de uma confirmação ou de uma infirmação”. (Bardin, 1979: 30).

Na mesma linha de pensamento sobre os objetivos da análise de conteúdo Jorge Vala refere: “A finalidade da análise de conteúdo será pois efetuar inferências, com base numa lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram inventariadas e sistematizadas (...), o analista coloca os dados num novo contexto que constrói com base nos objetivos e no objeto da pesquisa, para proceder a inferências a partir dos dados, (...) trata-se de uma desmontagem de um discurso e da produção de um novo discurso através de um processo de localização-atribuição de traços de significação...”. (Vala, 1990: 104).

A análise quantitativa aplicou-se à informação recolhida através de questionários aplicados aos participantes nas ações. Os procedimentos mais detalhados para análise de dados constam no capítulo VI.

O tratamento estatístico foi efetuado através da utilização do programa informático Stastical Package for the Social Sciences (SPSS).

3. MUDANÇA SOCIAL E QUALIFICAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3.1. O Envelhecimento Populacional

Um dos problemas que mais preocupam mundialmente as Nações é o envelhecimento populacional. Nos Relatórios da ONU de 2007 afirma-se que “a população mundial continua a envelhecer (...) nos países desenvolvidos, o número de pessoas com mais de 60 anos deve praticamente duplicar, de 245 milhões, em 2005, para 406 milhões, em 2050, e o número de pessoas com menos de 60 anos deve baixar de 971 milhões, em 2005, para 839 milhões, em 2050”. (UNRIC, s.d.).

No mesmo relatório, as análises demográficas ao envelhecimento salientam como responsáveis, o declínio da fecundidade e a crescente longevidade. Estes fatores “conduzirão a um envelhecimento rápido da população, num número cada vez maior de países, nomeadamente no que se refere à faixa etária de mais de 60 anos”. (UNRIC, s.d.).

Ao nível demográfico o conceito de envelhecimento é designado como, “a progressiva diminuição do peso das gerações mais jovens no conjunto de uma população a favor das gerações mais velhas”. (Bandeira e Cabral, 2012:5).

Bandeira e Cabral em (2012), atribuíram a hipótese de envelhecimento populacional em Portugal, à diminuição da natalidade, ao aumento da esperança de vida e à emigração de adultos. Segundo os autores, a hipótese de a natalidade baixar e de o risco de mortalidade diminuir de maneira uniforme em todas as idades, situação que já se verifica em Portugal, pode ficar a dever-se ao envelhecimento com origem em alterações das estruturas etárias intermédias, devidas à emigração de adultos ativos.

O Instituto Nacional de Estatística apresentou na publicação Censos 2011 – Resultados Provisórios, o agravamento, ao longo da última década, do fenómeno do duplo envelhecimento da população em Portugal. Conforme dados do Observatório da juventude confirma-se, o aumento da população idosa e a diminuição da população jovem em Portugal, sendo que, atualmente, 15% da população residente em Portugal se encontra no grupo etário mais jovem (0-14 anos) e cerca de 19% pertence ao grupo dos mais idosos, com 65 ou mais anos de idade. O índice de envelhecimento da população é de 129%, o que significa que por cada 100 jovens há hoje 129 idosos. As

regiões que apresentam índices de envelhecimento mais elevados são o Alentejo e o Centro, com respetivamente, 179% e 164%.¹⁰

O conceito de envelhecimento populacional pode ser estudado em diferentes dimensões: demográfica, biológica antropológica, psicológica, social e outras.

Segundo Mauritti, verificam-se, de uma forma genérica, dificuldades concetuais na delimitação da categoria de “idosos”: segundo o conceito aplicado em análises de estatísticas demográficas, é assumido a partir dos 65 anos de idade. Para a autora existem dois grandes conjuntos de representações: “Por um lado, os discursos da velhice negativa, onde se sublinham, fundamentalmente, as situações de pobreza, isolamento social, solidão, doença e dependência. (...) Contrariando estas imagens, desenham-se discursos dirigidos aos “menos jovens”, (...) a velhice é associada de forma apelativa a designações positivas que a projetam num tempo de lazer de liberdade e auto-perfeição...”. (Mauritti,2004: 340).

Apesar de não existir consenso quanto ao patamar a partir do qual o indivíduo se pode classificar no conjunto das pessoas idosas, “surge o conceito de envelhecimento ativo na ONU em 1982, (...) reforçado na segunda assembleia mundial sobre o envelhecimento em 2002, (...) em que, no seu desenvolvimento, se apelou à implementação de medidas específicas para os mais velhos, que de entre outras se sugere, o fomento da solidariedade intergeracional tanto no seio da própria família como em contextos específicos da sociedade”. (Mauritti,2004: 341).

No presente estudo interessa entender o conceito quer ao nível demográfico (indivíduo com idade superior a 65 anos), quer ao nível social, considerando idoso, todo o indivíduo que, devido à idade, se possa encontrar numa situação de dependência, que o leve a ser integrado em Instituições, que, segundo Camarano e Pasinato (2004), têm por missão contribuir para minimizar “vulnerabilidades, perdas de papéis sociais, agravamento de doenças crónicas e degenerativas, perdas de parentes e amigos (...) processo que é diferenciado por sexo, grupo social, cor/raça, localização geográfica, e que pode ser minimizado por políticas públicas”. (Camarano e Pasinato, 2004: 10).

Isolda Belo da Fonte (2002), no seu artigo científico sobre as Diretrizes Internacionais para o Envelhecimento e suas Consequências no Conceito de Velhice, salienta que a estratégia proposta pela ONU tem por objetivo garantir que a população possa envelhecer com segurança e dignidade, considerando as pessoas idosas como cidadãos e cidadãs com plenos direitos.

¹⁰ Dados obtidos no Observatório Permanente da Juventude, Censos 2011-Resultados provisórios - Diminuição da População Jovem em Portugal.

A mesma autora afirma que existe a necessidade de reavaliar critérios relativos aos gastos sociais, que sobrevêm do envelhecimento, e enfatiza a necessidade de se encontrarem novas alternativas, para os gastos que podem aumentar significativamente com a idade. Daí, que esta preocupação se deva, na sua opinião, agendar quer ao nível político, quer científico.

No mesmo artigo, Isolda Belo afirma que a abordagem centrada nos aspectos individuais e biológicos da velhice passou a ser uma abordagem que identifica as pessoas idosas como um grupo social de crescente importância, em que o envelhecimento populacional passou a ser um problema social, entendido como um fenómeno que se relaciona com os restantes setores e estruturas da sociedade¹¹.

Apesar de, neste estudo, se pretenderem avaliar os contributos percecionadas pelos profissionais, que prestam serviços a idosos, após a frequência de ações de formação nessa área profissional, foi imprescindível, abordar o envelhecimento como um processo inerente à vida humana. Para tal, recorreu-se ao artigo científico do Sociólogo António Teixeira Fernandes de (2005), que nos permitiu situar nos diferentes processos e estratégias do envelhecimento¹² e estabelecer a ligação desta fase da vida a atores sociais que têm como missão possibilitar aos idosos serviços sociais de apoio.

Na perspetiva deste autor, quando se utiliza a expressão velhice, para se definir uma fase da vida “torna-se pertinente saber se se trata de um estado ou de um processo (...) do ponto de vista científico, será mais adequado à realidade atual abordar a velhice como um processo”. (Fernandes, 2005: 223).

Se atendermos aos critérios demográficos e administrativos, consideram-se atualmente velhos aqueles que atingem a idade da reforma. “...Tem-se vindo a perder a coincidência da definição administrativa (...) nas sociedades contemporâneas há contornos diversificados (...) a reforma vem-se tornando um embaraço social (...) reconhecer que se trata de um problema, não significa retirar a dignidade ao idoso. Será antes uma condição prévia para que lhe seja assegurada a dignidade que merecem, com as políticas que o seu estado exige.” (Fernandes, 2005: 223 e 224).

Se um período de reforma pode significar autonomia, pode a este período, suceder-lhe um período de dependência e aí, para o autor, “o envelhecimento torna-se um

¹¹ No seu artigo científico efetuado com base em Diretrizes-Internacionais para o Envelhecimento e suas Consequências no Conceito de Velhice Isolda Belo, faz sobressair a necessidade de existir a dignidade no envelhecimento.

¹² Veja-se a este propósito o artigo científico de António Teixeira Fernandes, Processos e Estratégias de Envelhecimento, in Revista da Faculdade de Letras do Porto. Sociologia nº 15. 2005. Neste artigo, o autor faz uma abordagem multifacetada da velhice e do idoso, sempre com a ideia subjacente que é necessário ajudar o idoso, a manter a sua própria identidade, porque está em causa a defesa do direito do homem numa sociedade inclusiva em que todos são chamados a ver em plenitude a sua cidadania nos mais diversos momentos de existência.

particular problema social (...) as políticas do Estado distribuem-se, por políticas de tendência assistencial (...) mas nem todos têm a possibilidade de entrarem num lar e não encontram apoio domiciliário. Existe uma insuficiente rede de equipamentos (...) a política social, antes pretensamente assegurada pelo estado, aparece hoje partilhada por outros atores sociais, (...) trata-se de atores políticos, económicos, sociais, culturais e religiosos". (Fernandes,2005:236 a 242).

Capucha não aceita que o envelhecimento seja considerado um risco. Na sua opinião o envelhecimento "é um bem resultado da melhoria generalizada das condições de vida (...) o risco existe, sim, por um lado porque o último troço de vida, cada vez mais longo para a maioria das pessoas, pode ser vivido sem qualidade a que qualquer cidadão tem direito e, por outro lado porque a gestão das políticas sociais pode revelar-se ineficaz (...) o problema que se coloca, (...) é o de encontrar os mecanismos certos para garantir a solidariedade intergeracional no presente e no futuro e para responder às necessidades emergentes com o envelhecimento". (Capucha,2005:338).

Segundo Capucha mesmo que fosse possível os familiares assumirem a prestação de cuidados aos idosos dependentes, os cuidados não teriam a qualidade desejada "a evidência da má qualidade desses serviços está no momento em que o estado assumiu responsabilidades no domínio social e na saúde, substituindo funções que geralmente eram mal desempenhadas pela família". (Capucha,2005:342).

Para o autor só é possível atender às necessidades das pessoas idosas com o desenvolvimento de duas áreas de políticas centrais para a coesão e a solidariedade entre gerações: "a política de ação social de forma a expandir os equipamentos a este setor da população e a política de pensões". (Capucha,2005:342).

3.2. A Economia Social

Face a uma insuficiente rede de equipamentos do estado, que assegurem os cuidados na terceira idade, esta vertente da política social, aparece hoje partilhada por outros atores sociais: políticos, económicos, sociais, culturais e religiosos.

Perante esta constatação é importante refletir sobre a chamada economia social ou de terceiro setor, na qual se integram as IPSS que serviram de recurso a este estudo.

Cristina Parente, no Seminário de Economia Social realizado em 2006, afirma que "...O esgotamento do modelo de crescimento económico e a emergência de um novo paradigma do desenvolvimento sustentável, vê ressurgir a economia social e a sua importância, ao configurar um conjunto de atividades, garantidas pela sociedade civil, organizada para encontrar soluções para problemas e necessidades sem resposta quer

por parte do Estado, quer por parte do Mercado. (...) Os Estados, incapazes de manter as políticas sociais em vigor, apelam à intervenção da sociedade civil”. (Parente,2006: 367).

O termo economia social e o termo terceiro setor são frequentemente utilizados como sinónimos. "...Existem diferenças conceptuais relevantes entre os dois. O primeiro corresponde a uma tradição francófona com origem no século XIX. (...) O termo terceiro setor é mais recente, particularmente difundido nos últimos 10 anos. Constituí um conceito mais abrangente e neutro, (...) o termo terceiro setor tem sido o mais utilizado (...) referindo-se a um conjunto de organizações que tendem a reunir, entre outras, as seguintes características: são autónomas e privadas (distintas dos setores públicos e do privado lucrativo): assumem finalidades sociais, ambientais ou culturais diferentemente da maximização do lucro; colocam limites à redistribuição de excedentes; trabalham em prol de uma comunidade ou coletividade...". (Quintão,2006: 9).

Como economia social, Maria de Fátima Ferreiro adota a definição do CIRIEC (Centro Internacional de Pesquisa e Informação sobre Economia Pública, Social e Cooperativa), “conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, criadas para servir as necessidades dos seus associados. (...) Em termos contabilísticos a economia social abrange o subsetor do mercado ou empresarial e o subsetor não mercantil (associações e fundações e todas as organizações que fornecem bens e serviços na maior parte gratuitos ou a preços simbólicos), (...) fornecendo bens e serviços, incluindo seguros e financiamentos, e em que a distribuição pelos sócios de eventuais lucros ou excedentes realizados, assim como a tomada de decisões, não estão diretamente ligadas ao capital ou às cotizações dos seus associados, correspondendo um voto a cada um deles”. (Ferreiro,2010: 5).

A mesma autora salienta que na Economia Social existe um traço de identidade que se mantém ao longo do tempo, “o facto de estarmos perante organizações livres e voluntárias criadas pela sociedade civil que têm como objetivo a satisfação de necessidades de pessoas e famílias e não a remuneração do capital ou dar cobertura a investidores ou empresas capitalistas”. (Ferreiro,2010: 5).

Na opinião da autora, Portugal integra o grupo de países europeus “com maior aceitação do conceito de economia social. (...) Além do núcleo de formas institucionais de economia social partilhado por todos os países (cooperativas, mutualidades, associações e fundações), existem entidades da economia social que são próprias de determinados países. É o caso das Misericórdias e (...) das IPSS, em Portugal”. (Ferreiro,2010: 5).

Para M. Fátima Ferreiro a economia social é um polo de utilidade pública multidimensional que proporciona: “coesão social (...), desenvolvimento local e regional (...), inovação (...) emprego...”. (Ferreiro,2010: 5).

Quer Maria de Fátima Ferreiro quer Carlota Quintão reconhecem que as organizações do terceiro setor têm como desafio a sustentabilidade económica e financeira que resultam de vários fatores: “a forte dependência do financiamento público, a ausência da posse de bens ou propriedades passíveis de serem rentabilizadas, a reduzida utilização que estas organizações fazem dos serviços bancários”. (Quintão, 2006:10).

3.3. As IPSS

As IPSS¹³ podem assumir a forma de Associações ou Fundações. A sua tipologia é determinada pela forma jurídica e podem ser classificadas como: Associações de Solidariedade Social, Associações de voluntários de ação social, Associações de socorros mútuos, ou Fundações de solidariedade social.

AS IPSS atuam essencialmente no campo da proteção social. “São constituídas sem finalidade lucrativa, por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos e desde que não sejam administradas pelo estado ou por um corpo autárquico, para prosseguir entre outros, os seguintes objetivos, mediante a concessão de bens e a prestação de serviços: apoio a crianças e jovens, à família, à integração social e comunitária, proteção dos cidadãos na velhice e na invalidez, promoção e proteção da saúde, educação e formação profissional e resolução de problemas habitacionais”. (Decreto- Lei nº119, 1983:644).

3.4. As Empresas e Instituições em Contexto de Mudança

O mundo, as instituições e as empresas estão em constante mutação. Num mundo global e competitivo, há necessidade permanente de atualização dos saberes das empresas¹⁴ e Instituições¹⁵ e uma constante preparação para a adaptação às novas exigências do mercado quer ao nível dos produtos, quer ao nível dos serviços. “Embora a sociedade sempre tenha estado em mutação, a mudança social é hoje muito mais acelerada. Vivemos numa sociedade “em constante mutação”, que recebe diferentes denominações: “sociedade do conhecimento”, “sociedade da informação”, “sociedade digital”, “sociedade cognitiva”, etc. (Osório, 2005: 14).

¹³ A Portaria nº778/83 de 23 de julho, define as várias formas jurídicas que as IPSS podem assumir.

¹⁴ “A empresa é uma forma de atividade económica e uma forma social de trabalho” (Georges, Friedmann & PierreNaville: 1973,56).

¹⁵ Max Weber, em fundamentos da Sociologia, define instituição “Por Instituição deve entender-se uma associação cujas ordenações estatuídas foram outorgadas e que regem na realidade relativamente a toda a ação que, com determinadas características, tenha lugar no âmbito do seu poder” (Weber,1983:112).

A preparação para a atualização e para a mudança tornou-se nas empresas um dos requisitos a considerar para a sobrevivência. Pensar em todos os mecanismos que sustentam as instituições e as empresas remete-nos incondicionalmente para o mundo do trabalho e das pessoas que dele vivem, isto é para o seu capital humano. Passou-se a considerar o intelecto dos trabalhadores como um capital em que se investe para reverter em lucros. Este elemento integrante de outros capitais das empresas e instituições é um dos que mais preocupam as organizações¹⁶. Ter hoje os trabalhadores com os requisitos de adaptabilidade e flexibilidade exigidos pelas novas características das empresas, tornou-se um dos objetivos a não menosprezar, pelo contrário, a considerar inclusive como fator estratégico não só na sustentabilidade das mesmas, como na sua evolução. Daí que a gestão dos recursos humanos e as condições de admissibilidade para o trabalho, se venham permanentemente a tornar mais exigentes e a colocar no trabalhador a capacidade de possuir determinadas competências que respondam às estratégias das empresas e Instituições para que possam adquirir o estatuto de empregado.

As competências exigidas no desenvolvimento de um trabalho remetem indiscutivelmente para o indivíduo que tem de possuir essas competências. Para Chiavenato, durante o século XX, as organizações percorreram três etapas: a era da industrialização Clássica, (1900-1950) a era da Industrialização neoclássica (1950-1990) e a era da Informação (após 1990). O início da década de 1990 marca o começo da terceira etapa do mundo organizacional. É a era da informação, que surge com o impacto provocado pelo desenvolvimento tecnológico e com a chamada tecnologia da informação. “O capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante, cedendo lugar ao conhecimento. (...) É a vez do conhecimento, do capital humano e do capital intelectual. O conhecimento torna-se básico e o desafio maior passa a ser a produtividade do conhecimento”. (Chiavenato, 1999: 30).

3.5. Os Conceitos de Qualificação e de Competência

Mas que competências, num mundo em permanente mudança? O conceito de competência deriva do final da Idade Média e delimitou-se numa primeira fase à

¹⁶ Idalberto Chiavenato, em Gestão de Pessoas novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações, define Organizações como “ conjuntos de pessoas (...) que lhe dão personalidade própria (...) em que há uma nova visão das pessoas, não mais, (...) como um objeto servil ou melhor um sujeito passivo no processo, mas fundamentalmente como um sujeito ativo e provocador das decisões, empreendedor de ações e criador de inovação dentro das organizações. Mais do que isso um agente pró-ativo dotado de visão própria e, sobretudo de inteligência, a maior e mais sofisticada habilidade humana.” (Chiavenato, 1999: Prefácio).

linguagem jurídica¹⁷. No entanto, é a partir dos anos noventa que o conceito assume maior ênfase: “a ideia de competência e a sua inequívoca ligação à vertente comportamental do trabalho assume-se como fórmula mais adequada às novas realidades, ocupando o lugar de qualificação (...) o modelo de competências remete, assim, para as características individuais dos trabalhadores, representando uma forma mais dinâmica de abordar os contributos dos indivíduos para as organizações.” (Dieb, 2008: 41).

Apesar do significado e importância do conceito competência, que se pode dar conta na inúmera literatura sobre o mesmo, a sua definição e dimensões ainda não se encontram estabilizadas, devido, à própria juventude do conceito e do seu uso no discurso sociológico. Parente, em relação à definição do uso do termo, esclarece, que “independentemente da diversidade no uso do termo, as competências afiguram-se sempre como comportamentos, ações ou práticas profissionais que garantem a ligação entre as aquisições anteriores e a atualidade da ação (...) as competências situam-se entre o saber e o fazer ao transformar o saber em ação”. (Parente, 2003: 317e 318).

Ainda a propósito da diversidade do uso do termo, a autora, afirma que se verifica um consenso entre os autores que analisam a problemática das competências relativamente a dois aspetos: “à sua existência apenas em situação de trabalho, ou seja, as competências apenas se manifestam no exercício da atividade de trabalho e nas práticas cognitivas dos trabalhadores que são integrantes das competências (...) os argumentos a favor da mudança e outros a não favor dependem sempre dos critérios adotados, não se trata então, de uma mera substituição da palavra qualificação, nem de uma questão de moda, mas de uma mudança na leitura da realidade”. (Parente, 2003: 300 e 301).

Segundo Dubar a qualificação e as competências são analisados à luz dos interesses dos empregadores e dos assalariados que são, *a priori*, divergentes: “...Os empregadores (...) perseguem um duplo objetivo: dispor de uma mão de obra que tenha as qualidades exigidas para a melhor produção possível e assegurar que esta mão-de-obra tenha o custo mais reduzido possível (...) inversamente os assalariados procuram valorizar ao máximo a força do trabalho e minimizar a sua dependência (...) interessá-lhes muitas vezes negociar a valorização da sua competência e aumentar a sua insubstituibilidade...”. (Dubar, 1997:155).

¹⁷ Veja-se a este propósito Teresa Dieb, (2008), na sua Tese de Mestrado em Sociologia, variante Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável. *Competências Facilitadoras da Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior – O Centro de Emprego de Évora*. Apresentada à Universidade de Évora, em que a autora efetuou uma resenha histórica da evolução do conceito até à atualidade.

Para Dubar os trabalhadores, podem, nomeadamente, dirigir-se ao Estado para garantir, valorizar ou melhorar o seu diploma escolar e a sua competência profissional. O Estado pode por sua vez, fazer pressão sobre os empregadores para que participem na formação dos seus assalariados e reconheçam os diplomas escolares que ele confere. “A construção dos espaços de qualificação são, assim o produto de todas estas negociações em interação (...), estas negociações estão cada vez mais descentralizadas e sucedem-se a níveis diferentes com múltiplos parceiros (...) estão dependentes dos modelos de competência trazidos por cada um dos atores e dos modos de organização herdados das formas históricas de desenvolvimento das empresas dos ramos, das nações”. (Dubar, 1997: 156).

Face à multiplicidade de análises e do uso do conceito, de competência, é propósito neste trabalho, analisar-se o mesmo, segundo a proposta do autor Guy Le Boterf, que se julgou mais adequado ao propósito da investigação empírica a efetuar, para identificar quer na perspetiva dos trabalhadores, quer dos dirigentes das IPSS, em que medida a participação dos trabalhadores nas ações de formação alteraram as suas competências, bem como a necessidade de continuarem a investir na sua aquisição, aperfeiçoamento ou reciclagem.

3.6. As Competências Pessoais e Coletivas segundo Guy Le Boterf

O autor propõe nesta obra¹⁸ uma análise individual e coletiva da competência e contesta a sua definição, a partir da trilogia «saber, saber fazer e saber estar». Para o mesmo a competência não pode ser definida como uma soma de saberes. A competência só existe quando é demonstrada, quando o individuo é capaz de aplicar as suas aptidões ou habilidades numa determinada atividade profissional. “Não faltam exemplos de pessoas que possuem múltiplos conhecimentos e saber fazer, que dispõem de qualidades variadas, mas que não sabem mobilizá-las em situação de trabalho”. (Boterf, 2005: 19).

Aponta para a competência, uma dupla dimensão: a individual e a coletiva e justifica uma ação competente com quatro razões essenciais:

a) Uma pessoa deverá combinar e mobilizar não só os seus próprios recursos, mas também os recursos do seu meio ambiente “redes profissionais, bancos de dados... (...) a resposta competente deve ser uma resposta de rede e não apenas uma resposta individual, (...) agir com competência supõe (...) interagir com outrem”. (Boterf, 2005: 23).

¹⁸ Guy Le Boterf, na sua obra, Construir a competência individual e coletiva- respostas a 80 questões, propõe-se a aprofundar as suas obras anteriores sobre competências (Compétence et navigation professionnelle, e L'Ingénierie des compétences).

b) Se as competências profissionais se manifestam na realização de uma ação em situação de trabalho, ela apoia-se em saberes que são elaborados socialmente “a competência não pode ser separada das suas condições sociais de produção”. (Boterf, 2005: 24).

c) O individuo não é considerado para o autor o único responsável pela produção de uma ação competente “resultante de um saber agir, de um querer agir e de um poder agir, (...) resulta de uma responsabilidade partilhada entre a própria pessoa e a forma de gestão, o contexto de trabalho e dispositivo de formação”. (Boterf, 2005: 24).

d) Um profissional deve poder ter normas e regras de referência do meio profissional a que pertence para se sentir seguro na sua forma de atuar. “Graças às lições tiradas das suas experiências acumuladas, elabora as suas regras do ofício. Estas definem o que é permitido e o que não é permitido fazer (...) é difícil agir com competência num coletivo fragilizado, em que não é desenvolvida uma cultura profissional...”. (Boterf, 2005: 24).

Para o autor, uma ação competente deve ser considerada como resultante de três fatores combinados: um saber agir, um querer agir e um poder agir. O saber agir supõe saber combinar e mobilizar recursos pertinentes (conhecimento, saber fazer, redes...), o que pode por exemplo ser desenvolvido pela formação contínua.

O querer agir refere-se à motivação pessoal, cujo êxito depende fortemente, da posse, por parte dos indivíduos, de imagens congruentes e positivas, bem como, da existência de contextos mais ou menos estimulantes, que viabilizem o reconhecimento e a confiança, facilitando a tomada de risco e o envolvimento da personalidade.

O poder agir, implica a existência de uma organização de trabalho compatível com a criação das competências, tal como, “de um contexto facilitador, que fornecerá os meios apropriados à criação dessas competências (equipamento, informação, gestão...) e ainda a presença de redes relacionais, de informação, que poderão fomentar e desenvolver o profissionalismo dos indivíduos”. (Dieb, 2008:57).

Boterf considera a competência como um processo: a pessoa deve ser capaz de construir e de adaptar a combinação pertinente de recursos para agir num determinado sentido. “ (...) Espera-se de um profissional não só que proponha e desenvolva um processo, mas que construa o método de trabalho apropriado à singularidade do caso a tratar”. (Boterf, 2005: 35).

Teresa Dieb refere que o autor defende “que a competência real não é igual à competência requerida, embora na prática sejam muitas vezes confundidas. Considera que, a dificuldade de diferenciação reside no facto de ser difícil falar sobre o invisível e

sobre o que é difícil de explicar, a competência real não é percetível diretamente, pois implica raciocínios, conceitos ou estruturas mentais”. (Dieb, 2008:58).

E de modo a distinguir a competência requerida da competência real, Boterf (2005), propõe uma analogia musical, ou seja, equipara a competência requerida a uma partitura e a competência real à interpretação dessa partitura. “A partitura implica regras, ritmos, medidas, uma chave, temas, uma forma, movimentos...Ela é da ordem do prescrito. A interpretação respeita as regras, mas não se reduz à sua aplicação mecânica. Intervém o talento do músico ou da orquestra. (...) Enquanto a partitura é a mesma para todos, a interpretação é própria de cada um.” (Boterf, 2005: 45).

O autor quando nos fala de interpretação própria remete-nos, para uma outra característica do conceito de competência que se relaciona com a autonomia.

“Agir com autonomia, significa ser capaz de autorregular a suas ações, de saber ir além dos seus próprios meios e procurar recursos complementares, estar preparado para transferir, isto é, reintegrar as suas competências noutras contextos”. (Dieb, 2008:59).

O autor considera ainda que a competência possui dois eixos: o eixo da atividade e o eixo da distância.

O eixo da atividade define-se, pelas exigências de uma prescrição, por imperativos de desempenho, corresponde à ação vivida, à inteligência prática¹⁹. É um conhecimento posto em prática de maneira não necessariamente refletida. “É o eixo das ações automáticas, não refletidas, mas que podem ser eficazes”. (Boterf, 2005: 36).

O eixo da distância corresponde à metacognição, intimamente ligada às ações reflexivas dos sujeitos, que implicam a combinação de recursos e estratégias de ação. “Distanciar-se é estabelecer um desvio entre si e a atividade (...), o sujeito já não está submerso num problema mas posiciona-se face a um problema”. (Boterf, 2005: 37).

O desenvolvimento da metacognição é paralelo ao desenvolvimento da autonomia, na medida em que “(...) desenvolve a capacidade do sujeito conduzir, ele próprio, as suas aprendizagens. Adquirindo a possibilidade de se desligar das situações de aprendizagem que viveu, ele adquire autonomia, uma maior faculdade de autorregular as suas atividades. Diminui a sua dependência sabendo encontrar ajuda ou obter as cooperações necessárias aos seus projetos”. (Boterf, 2005: 37).

O distanciamento (a aquisição de autonomia) pode, segundo o autor, aumentar a motivação para aprender, visto que o sujeito se apercebe, de que pode influenciar o

¹⁹ Segundo Jean Piaget (s.d.) apud Guy Le Boterf (2005: 36), o eixo da atividade é designado por “conhecimento em ato”.

resultado da sua ação e que por isso, são importantes os esforços de aprendizagem que desenvolve.

No que se refere às competências requeridas e às competências reais o autor relaciona a competência requerida, com o eixo de atividade, enquanto a competência real a relaciona ao eixo da distanciamento. Deste modo pode concluir-se que, os profissionais devem possuir uma dupla compreensão: a da situação sobre a qual eles intervêm e a do seu próprio modo de atuar.

Uma pessoa, para ser reconhecida como competente, deve ser capaz de ir além do prescrito, o que requer treino, experiências e conhecimentos “diferente do principiante, o detentor de grande experiência sabe improvisar graças à inteligência das situações que adquiriu ao longo das experiências variadas e fortemente contextualizadas da sua vida profissional”. (Boterf, 2005: 46).

3.7. O Capital Social, as Redes Sociais e o Capital Cultural

Bourdieu, na sua linha de pensamento sobre o capital cultural e as classes sociais refere que o sucesso escolar e social estão ligados à origem social “...os movimentos da bolsa dos valores escolares são difíceis de antecipar e os que podem beneficiar, através da família, pais, irmãos ou irmãs, ou das suas relações, de uma informação sobre os circuitos de formação e o seu rendimento diferencial, atual e potencial, podem colocar da melhor maneira os seus instrumentos escolares e extrair o melhor proveito do seu capital cultural. É esta uma das mediações através das quais o sucesso escolar e social está ligado à origem social”. (Bourdieu, 2001:26).

Torna-se pertinente recorrer então, ao que Bourdieu definiu como capital social: “agregado dos recursos efetivos ou potenciais, ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento mútuo. (...) Decomponível em dois elementos: em primeiro a própria relação social que permite aos indivíduos reclamar o acesso a recursos na posse dos membros do grupo e, em segundo lugar, a quantidade e a qualidade desses recursos”. (apud Portes, 2000:135).

O capital social apresenta-se deste modo para Bourdieu, como um recurso que está ligado com a pertença a grupos e redes sociais e para cada indivíduo o capital que possuí depende da dimensão da rede que pode mobilizar. A rede social é entendida como uma estratégia de investimento orientada para estabelecer ou reproduzir relações sociais que possam ser utilizáveis.

Alessandro Portes afirma que Bourdieu dá ao conceito de capital social um tratamento de índole instrumental “...centrando-se nos benefícios angariados pelos

indivíduos em virtude da participação em grupos e, na construção deliberada da sociabilidade tendo em vista a criação de capital social (...) as redes sociais, não são um dado natural, tendo de ser construídas através de estratégias de investimento orientadas para a institucionalização das relações de grupo, utilizáveis como fonte digna de confiança para aceder a outros benefícios”. (Portes,2000:135).

O capital social é assim definido como um recurso individual, a capacidade individual de mobilizar uma quantidade significativa de recursos, que pode ser utilizada e instrumentalizada por quem o detém, originando-se numa rede de relacionamentos, mas o seu acesso não acontece, apenas pelo facto de pertencer à rede: é necessário a participação ativa do individuo que a utiliza, para que possa atingir os seus objetivos e que exista confiança entre os membros da rede para que se aceda aos recursos nelas existentes. Para Bourdieu, “a disposição para adquirir e manter determinado volume de capital caracteriza-se por dois fatores: o primeiro é que essa disposição não tem uma distribuição igual entre os indivíduos, já que depende de um trabalho de socialização passado, presente e futuro; o segundo fator é que essa disposição é intrínseca aos indivíduos e é o que os leva a mobilizarem-se, mais ou menos explicitamente, para a pertença a um determinado grupo”. (Silva,2008:71).

Para Portes os aspetos mais importantes das redes sociais ou da sua estrutura são a sua dimensão (número de elementos que compõe a rede e a densidade (número de relações que os membros da rede estabelecem entre si). “As redes sociais grandes e densas são para o autor as mais eficientes no desenvolvimento de expectativas normativas e na imposição de obrigações de reciprocidade, mantendo os membros individuais disciplinados em conformidade com as expectativas do grupo”. (Silva,2008:76).

Em Bourdieu, a ideia de capital social surge aliada à de capital cultural e à de capital simbólico. A qualquer espécie de capital que seja percebido por agentes sociais, Bourdieu define como capital simbólico: “...pode ser qualquer propriedade (qualquer espécie de capital, físico, económico, cultural, social) que seja percebida por agentes sociais cujas categorias de percepção são tais que eles são capazes de a conhecer (de se aperceberem dele) e de o reconhecer, concedendo-lhe valor (...) mais precisamente, é a forma assumida por qualquer espécie de capital quando percebida através de categorias de percepção que são o produto de incorporação das divisões ou das oposições inscritas na estrutura da distribuição dessa espécie de capital”. (Bourdieu,2001:80 e 81).

Para Portes (2000), Bourdieu converte as várias formas de capital ao capital económico, que resulta do capital humano acumulado, deixando antever que os atores podem alcançar, através do capital social, (rede de relações) acesso direto a recursos económicos, e podem aumentar o seu capital cultural. No entanto, se a aquisição de

capital social requer um investimento deliberado de recursos tanto económicos como culturais, para Portes a insistência que Bourdieu faz da ideia de que a posse de capital social e cultural são sempre redutíveis a capital económico, tem inserida também, que os processos que produzem estas diferentes formas de capital possuem a sua própria dinâmica.

Campenhoudt (2003), interpretou a definição dos capitais permanentemente aludidos por Bourdieu nos seguintes termos: Capital Económico: representa o conjunto de bens e recursos económicos; Capital Social: o conjunto de relações sociais de que um indivíduo dispõe e que está em condições de mobilizar; Capital Cultural: conjunto de recursos intelectuais e culturais adquiridos através da educação familiar e escolar, dos suportes materiais destes recursos, como é o caso dos diplomas, e das capacidades e maneiras de ser, com a facilidade e expressão verbal ou escrita, que se encontram ligadas a esses recursos; Capital Simbólico: imagem social e rituais associados aos três capitais precedentes, com o prestígio conferido por um sucesso profissional excepcional.

Os capitais definidos por Bourdieu, segundo Campenhoudt apresentam três características: são constantemente investidos em função de ambições e de projetos. Eles reforçam-se mutuamente transformando-se uns nos outros. São eles próprios relações, pois o valor dos capitais de um indivíduo é relativo ao valor dos capitais dos outros indivíduos. Os diferentes tipos de capital não oferecem as mesmas oportunidades, o mesmo poder ou o mesmo prestígio. O capital económico é o mais decisivo, pois abre mais seguramente a porta aos outros capitais e é acompanhado de um valor simbólico elevado.

Na linha de pensamento, em que aceder ao capital cultural depende da origem social, Portes alude a Glen Loury (1977), que sustentou que a noção meritocrática, segundo a qual “numa sociedade livre, cada indivíduo ascenderia ao nível definido pela sua competência, entra em conflito com a observação de que ninguém percorre esse caminho completamente só. O contexto social em que ocorre a maturação individual, condiciona fortemente aquilo que, de outra forma, indivíduos de competências equivalentes poderiam alcançar”. (apud Portes,2000:136).

Segundo Portes, Glen Loury abre caminho para a análise que Coleman efetua ao papel do capital social no capital humano. Coleman definiu o capital social com base na sua função “variedade de entidades com dois elementos em comum: todas elas consistem num certo aspeto das estruturas sociais e facilitam determinadas ações dos atores-pessoas ou atores coletivos – no interior de uma estrutura”. (apud Portes,2000:136).

Portes critica a referida definição, afirmando que ela não é muito precisa, o que pode abrir caminhos, para que diferentes processos passassem a ser designados como capital social.

Para Portes o que importa é distinguir os recursos da capacidade de os obter, bem como, distinguir “entre as motivações dos beneficiários e a dos dadores em trocas mediadas por capital social. A ambição de aceder a recursos valorizados por parte dos beneficiários é prontamente compreensível. Mais complexas são as motivações dos dadores, a quem se requer tornem estes recursos disponíveis sem rendimento imediato. (...) O tratamento sistemático do conceito tem que distinguir: os possuidores de capital social (os que fazem as solicitações); as fontes do capital social (os que acedem às solicitações); os recursos propriamente ditos”. (Portes,2000:137).

Apesar das diferentes definições de capital social²⁰, que vão surgindo em diferentes autores, Portes afirma que há consenso na sua utilização no que respeita “à capacidade de os atores garantirem benefícios em virtude da pertença a redes sociais ou a outras estruturas sociais”. (Portes,2000:138).

O problema da inatingibilidade do capital social foi analisado por Portes que considera que, para o possuir, “um indivíduo precisa de se relacionar com os outros e são estes – não o próprio – a verdadeira fonte dos seus benefícios. (...) A motivação de terceiros para tornar os recursos disponíveis (...), não é uniforme (...), podemos distinguir entre motivações altruístas e instrumentais”. (Portes,2000:138).

Para Portes, pode-se falar da fonte de capital altruísta, quando “os indivíduos se sentem na obrigação de se comportarem de determinada forma, em que as normas internalizadas, tornam possíveis determinados comportamentos, os quais são apropriáveis como recursos por terceiros. Neste caso serão os restantes membros da comunidade que detêm o capital social”. (Portes,2000:138).

Como fonte instrumental, Portes exemplifica com a “acumulação de obrigações para com terceiros, de acordo com a norma da reciprocidade (...) os dadores concedem acesso privilegiado a recursos na expectativa de virem a ser recercidos no futuro. Esta acumulação de notas de dívida sociais difere em dois aspetos da troca puramente económica (...) a moeda em que são pagas as obrigações pode diferir daquela em que foram contraídas, (...) não é especificada uma calendarização para pagamento”. (Portes,2000:138).

²⁰ O conceito de capital social apresenta-se diferente de autor para autor, segundo as perspetivas de Adler e Kwon (2002),as concordâncias e as discordâncias prendem-se com o problema de operacionalização do conceito, pelo facto da capital social ser multidimensional. Veja-se a este propósito Sandra Silva. (2008). Capital Humano e Capital Social: Construir Estratégias para o Desenvolvimento dos Territórios. Tese de Mestrado em Geografia Humana. Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

Se quando se aborda o conceito de capital social importa clarificar as fontes, não menos importante também será elucidar os seus efeitos. As consequências do capital social são diversas, no entanto Portes distingue três funções básicas: fonte de controlo social, fonte de apoio familiar, fonte de benefícios através de redes extra-familiares.

Através de vários exemplos de estudos efetuados, Portes elucida as três fontes enumeradas²¹. Conclui-se que em relação à fonte de controlo social os estudos “se concentram na capacidade de fazer respeitar as regras (...) e têm como principal resultado tornar inúteis os contornos formais explícitos”. (Portes,2000: 141).

Em relação à segunda função, os estudos acentuam o apoio paternal e familiar, em que os principais beneficiários são as crianças. É à terceira função que mais vulgarmente se atribui ao capital social: “é sem dúvida a que este desempenha enquanto fonte de benefícios mediados por redes exteriores à família mais próxima”. (Portes,2000: 143).

Para Portes, há estudos recentes que identificaram “quatro consequências negativas do capital social: exclusão dos não membros, exigências excessivas a membros do grupo, restrições à liberdade individual e normas de nivelação descendente”. (Portes,2000: 146).

3.8. Aprendizagem ao Longo da Vida

Segundo Osório o termo “educação permanente” (lifelong education) surgiu em 1919, num relatório de Lloyd George, em que já afirmava “que a educação de adultos não deve ser considerada como um luxo (...) mas como uma necessidade permanente, um aspeto imprescindível da cidadania e, portanto deve ser geral e durar a vida toda (...) a educação permanente não pretende criar um sistema paralelo ao sistema escolar ou universitário, mas englobar todas as formas da educação, a totalidade da população e as idades da vida”. (Osório, 2005:17).

No entanto, o processo de educação permanente, apesar de não se constituir como uma realidade nova, só adquiriu importância nos últimos trinta anos do século XX, devido ao desenvolvimento tecnológico e científico. “Surge como uma educação coextensiva à vida, (...) uma vez que se trata de voltar a aprender, de rever conhecimentos. (...) Compreende a totalidade do ser, que é muito mais do que a educação intelectual, e supõe uma educação integral (afetiva, estética, em harmonia com a natureza, etc.”. (Osório, 2005:18).

²¹ Alejandro Portes, (2000), no seu artigo, Capital Social: Origens e Aplicações na Sociologia Contemporânea, in Sociologia - Problemas e Práticas, nº 33, exemplifica diversos estudos que elucidam as funções do capital social.

A própria condição biológica e social obriga o homem a viver “numa dialética entre adaptação e mudança, tentando integrar na sua aprendizagem os três tipos de circunstâncias: as naturais (não humanas), as circunstâncias construídas e as circunstâncias sociais”. (Osório, 2005:15).

De acordo com o memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida da Comissão das Comunidades Europeias (2000), os próprios indivíduos são os atores principais das sociedades de conhecimento²².

O referido memorando postula, que a aprendizagem ao longo da vida é “toda a atividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objetivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspetiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego”. (Siteo, 2006: 284).

Para Crozier, a sociedade, a empresa ou qualquer outra instituição humana, não são objetos exteriores. “...A criação do futuro, o desenvolvimento de uma sociedade e de uma organização, é antes de mais a transformação das pessoas que a compõem ou, mais exatamente, das relações que têm entre si, do sistema de regras, trocas e costumes que lhes permite não apenas viver, mas viver melhor. (...) é o conceito de aprendizagem que me parece dar melhor conta disso”. (Crozier, 1994:165).

Bourdieu, em razões Práticas para a Teoria da Ação, a propósito dos sujeitos refere que “...são agentes atuantes e cognoscentes dotados de um sentido prático (sistema adquirido de preferências, de princípios de visão), e de gostos (estruturas cognitivas duradouras e de esquemas de ação que orientam a percepção da situação e a resposta adaptada. O *habitus*, é essa espécie de sentido prático do que se deve fazer numa dada situação”. (Bourdieu, 2001: 26).

Para Setton, o conceito de *habitus*, definido por Bourdieu, “ (...) surge da necessidade empírica, de apreender as relações de afinidade entre o comportamento dos agentes e as estruturas e condicionamentos sociais (...) se o *habitus* foi concebido como princípio mediador, princípio de correspondência entre as práticas individuais e as condições sociais de existência, foi no seu desajustamento que ele se tornou explícito”. (Setton: 2002,62).

Bourdieu, ao definir o *habitus*, relaciona-o com o conceito de *campus*, no sentido em que para o autor eles não funcionam completamente a não ser na sua relação de um com o outro. Por *campus* pode entender-se “um conjunto de relações objetivas e históricas entre posições fundadas em certas formas de poder ou de (capital), enquanto o

²² Veja-se a este propósito, memorando (Comissão Das Comunidades Europeias:2000,3).Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão, onde se enunciam vários postulados que se devem considerar nas aprendizagens ao longo da vida.

habitus toma a forma de um conjunto de relações históricas “arquivadas” dentro dos corpos individuais sob a forma de esquemas mentais e corporais de percepção, de apreciação e de ação”. (Esperança,2002:139).

O *habitus* pode ser entendido como um mecanismo estruturante que opera no interior dos agentes, apesar de não ser estritamente individual, nem completamente determinado pelas condutas. O habitus é, segundo Bourdieu, “o princípio gerador das estratégias que permitem aos agentes enfrentar situações muito diversas. Produto de interiorização das estruturas externas, o habitus reage às solicitações do *campus* de um modo mais ou menos coerente e sistemático”. (Esperança,2002:139).

Segundo Dubar, para Bourdieu, a importância do *habitus* “deriva do facto de se poder pensar e analisar um conjunto coerente de disposições subjetivas capazes simultaneamente de estruturar representações e de gerar práticas, como produto de uma história, ou seja como produto de uma sequência necessariamente heterogénea de condições objetivas, sequência essa que define a trajetória dos indivíduos como movimento único através de campos sociais, tais como a família de origem, o sistema escolar ou o nível profissional (...) viu-se na necessidade de operar uma dupla redução que lhe permitisse especificar simultaneamente o mecanismo de interiorização das condições objetivas e o mecanismo de exteriorização das disposições subjetivas”. (Dubar,1997:74).

Para Passeron (1996), é necessário distinguir radicalmente as duas lógicas de Bourdieu e define identidade social “como uma dupla articulação de uma problemática de uma orientação estratégica e de uma posição relacional que resulta da interação de uma trajetória social e de um sistema de ação”. (apud Dubar,1997:76).

O indivíduo não possui apenas um único eixo estruturador da sua identidade. O indivíduo é portador de uma experiência que o predispõe a construir a sua própria identidade, mas ela está também em construção contínua. “Na forma de um *habitus* que habilita o indivíduo a construir-se processual e relationalmente com base em lógicas e práticas de ação ora conscientes ora inconscientes”. (Setton,2002:68).

Os conceitos de *habitus* e *campus* e a sua relação de interdependência, em que o *habitus* como sistema de disposição aberta é confrontado por experiências novas e também afetado por elas, e o *campus* espaço de relações entre grupos com distintos posicionamentos sociais, constituem-se como conceitos basilares a considerar na aprendizagem ao longo da vida (em que os atores sociais interagem entre si e coexistem numa relação dialética com diversas instâncias socializadoras, nomeadamente neste estudo com o grupo profissional onde se inserem, a instituição onde trabalham e nas

relações que estabelecem com outras estruturas institucionais nomeadamente através da formação).

Na perspetiva de Dubar, a socialização é entendida por Bourdieu como a incorporação do habitus que se complementa no *campus*. "Num campus, agentes e instituições estão em luta, com forças diferentes e segundo regras constituídas neste espaço de jogo, para se apropriarem dos benefícios específicos que estão em jogo neste campo. Os que dominam o campo possuem os meios de o fazer funcionar em seu benefício, mas devem contar com a resistência dos seus dominados". (Dubar, 1997: 71).

Osório analisa a visão sócio humanista expressa por B. Suchodolski no livro básico, publicado pelo Instituto Unesco para a Educação no ano de 1976, que pretendia clareza e profundidade na compreensão do conceito de educação permanente e diz-nos que o autor "proclama o conceito de sociedade de aprendizagem, como alternativa ao labirinto criado pela produção e pelo consumo e na qual a existência humana se centra na educação, criticando desta forma a visão de aprendizagem limitada aos confins da sua existência individual por entender que as interações sociais constituem o maior problema da vida moderna, ao mesmo tempo que o êxito do homem dependerá da sua intenção de tornar a civilização mais humana". (Osório, 2005: 13).

Mas, para que se efetue a aprendizagem, "as pessoas devem ter meios para continuar a aprender, interagindo com o mundo e recebendo ajuda dos agentes da aprendizagem". (Sitoe, 2006: 288).

Bourdieu também já tinha abordado esta questão, quando afirma que existem mecanismos complexos através dos quais a instituição escolar contribui para reproduzir a distribuição do Capital Cultural e, através dela a estrutura do espaço social. "...A reprodução da estrutura de distribuição do capital cultural opera-se na relação entre as estratégias das famílias e a lógica específica da instituição escolar". (Bourdieu, 2001: 21).

Segundo Osório, a formação ao longo da vida, "não está ainda suficientemente integrada no discurso educativo, nem nas políticas de formação. A educação de pessoas adultas aparece como uma mera iniciativa transitória de assistência social. (...) Na educação permanente não se trata apenas de resolver os problemas de uma forma técnica, usando determinadas estratégias, mas de decifrar também o sentido de tais ações, que não terminam num ato isolado, mas que resultam num processo contínuo". (Osório, 2005: 14 e 15).

3.9. Competências Essenciais ao longo da Vida

A recomendação do Conselho Europeu foi-se alargando ao longo dos anos, perspetiva já referenciada por diferentes autores. Acresce como necessário que os adultos possuam competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, entre as quais a competência de Aprender a Aprender. O Conselho Europeu de Lisboa de 2000 concluiu que deveria ser criado um quadro europeu para definir as novas competências de base a adquirir através da aprendizagem ao longo da vida e salientou que o maior trunfo da Europa são as pessoas²³. O relatório do Conselho de 2004, sobre o vasto papel da educação, refere que “possibilitar que as pessoas entrem e permaneçam na vida profissional, constitui uma parte importante do papel da educação no reforço da coesão social”. (Jornal Oficial da União Europeia,2006:10).

Em matéria de educação e formação, aprovado pela Comissão em 2005, “a participação dos adultos na aprendizagem ao longo da vida não está a aumentar a um ritmo suficiente para atingir o nível de referência de 2010, e os dados mostram que as pessoas com baixas qualificações são as menos suscetíveis de participarem em atividades de formação contínua”. (Jornal Oficial da União Europeia,2006:10).

Os parceiros sociais europeus em 2002, no quadro de ações para o desenvolvimento de competências e qualificações ao longo da vida, enfatizaram “a necessidade de as empresas adaptarem melhor e mais rapidamente as suas estruturas, a fim de se manterem competitivas, a base para novas estratégias competitivas passa pela capacidade das organizações para identificar competências, mobilizá-las e reconhecê-las, e incentivar o seu desenvolvimento para todos os trabalhadores”. (Jornal Oficial da União Europeia,2006:10).

De entre as 8 competências enumeradas e descritas nas recomendações como essenciais, destacamos neste trabalho a nº 5) Aprender a aprender; que surge definida da seguinte forma: “Aprender a aprender é a capacidade de iniciar e prosseguir uma aprendizagem, de organizar a sua própria aprendizagem, inclusive através de uma gestão eficaz do tempo e da informação, tanto individualmente como em grupo. Esta competência implica também que o indivíduo tenha consciência do seu próprio método de aprendizagem e das suas próprias necessidades, identificando as oportunidades disponíveis, e que tenha a capacidade de ultrapassar os obstáculos para uma aprendizagem bem-sucedida. Esta competência significa adquirir, processar e assimilar novos conhecimentos e aptidões e saber procurar e fazer uso de aconselhamento. Aprender a aprender obriga os aprendentes a apoiarem-se nas experiências de vida e de

²³ Sobre as *Competências* Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida. Veja-se o Jornal oficial da União Europeia. (Recomendações do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu:2006).

aprendizagem anteriores a fim de aplicarem os novos conhecimentos e aptidões em contextos variados em casa, no trabalho, na educação e na formação. A motivação e a confiança são elementos fundamentais para a aquisição desta competência”. (Jornal Oficial da União Europeia,2006: 16).

À ligação entre trabalho, emprego, formação e os próprios indivíduos, enfatiza-se a responsabilidade pelas suas competências entre as quais a de aprender a aprender nomeadamente, “sempre que a aprendizagem se orientar para um determinado trabalho ou para objetivos de carreira, o indivíduo deve conhecer as competências, os conhecimentos, as aptidões e as qualificações exigidos. Em qualquer dos casos, aprender a aprender exige que o indivíduo conheça e compreenda as suas estratégias de aprendizagem preferidas, os pontos fortes e fracos das suas aptidões e qualificações, e seja capaz de procurar oportunidades de educação e de formação e de orientação e/ou apoio disponíveis”. (Jornal Oficial da União Europeia,2006: 16).

As recomendações do Parlamento e do conselho não se limitaram a definir o conceito de aprender a aprender e especificam em detalhe as exigências que são feitas ao próprio aprendente. “ (...) Exige, em primeiro lugar, a aquisição das competências básicas fundamentais, tais como a literacia, a numeracia e o TIC, necessárias para continuar a aprender. Com esta bagagem, o indivíduo deve ser capaz de encontrar, adquirir, processar e assimilar novos conhecimentos e aptidões. Tal exige uma gestão eficaz da sua própria aprendizagem, da sua carreira e da sua atividade profissional, em particular a capacidade de perseverar na aprendizagem, de se concentrar durante períodos prolongados e de refletir criticamente no propósito e nos objetivos da aprendizagem. O indivíduo deverá ser capaz de dedicar tempo a aprender de maneira autónoma e com autodisciplina, mas também de aprender trabalhando em equipa, tirando partido das vantagens de trabalhar com um grupo heterogéneo e de partilhar em grupo os conhecimentos adquiridos. Deve ser capaz de organizar a sua própria aprendizagem, de avaliar o seu próprio trabalho e de pedir conselhos, informação e apoio, sempre que necessário. Uma atitude positiva pressupõe motivação e confiança para perseverar e ter sucesso na aprendizagem ao longo da vida. Uma atitude aberta à resolução de problemas favorece não só a aprendizagem, mas também a capacidade do indivíduo para lidar com obstáculos e efetuar mudanças. A vontade de aplicar experiências de vida e de aprendizagem anteriores e a curiosidade em procurar oportunidades de aprender e aplicar os novos conhecimentos em contextos variados são fatores essenciais de uma atitude positiva”. (Jornal Oficial da União Europeia,2006: 16).

3.10. Formação, Trabalho e Empregabilidade

Para João Freire, o conceito de trabalho constitui uma questão problemática, ao nível sociológico e por isso com uma insatisfatória definição formal. Apesar disso o autor arrisca-se a uma definição do conceito²⁴, e afirma que o trabalho é “uma realidade social, que assegura a subsistência material e uma continuidade da vida coletiva, ao mesmo tempo que alimenta íntimas relações de permanência e de mudança com outros domínios ou esferas da vida social, (...) e constituí ainda um dos meios privilegiados de integração entre os indivíduos e a sociedade”. (Freire, s.d: 360).

Mas que estratégias individuais se terão que elaborar para que se torne possível a inserção ou a permanência no mundo do trabalho? Que mecanismos e instrumentos têm os indivíduos ao seu dispor? Face às características que apresentam os novos tempos, há uma procura para encontrar os melhores caminhos “esta busca, permanente e renovada de geração em geração, deve ser compreendida atualmente num contexto de complexidade, encarando a sociedade contemporânea como uma sociedade que encontra num certo equilíbrio instável a sua própria dinâmica de evolução”. (Fonseca: 2010,11).

Dubar parte da hipótese de que há que reconhecer na literatura modos de ajustamento entre os dois tipos de codificações: empregos e formações. Para tal, apoia-se nos trabalhos de Moore e de Rivard para sustentar a sua hipótese. Para o autor, Moore coloca a hipótese de que estes, “resultam da interiorização de “normas do emprego” (occupational normus) que exprimem as principais “formas de lealdade” em relação às instituições pertinentes”. (Dubar,1997:152).

Dubar refere ainda que Moore (1969) estabelece uma distinção importante entre as normas ideais e formais transmitidas pela formação e as normas práticas e informais consolidadas pela experiência de trabalho. “Verifica que são estas últimas que estruturam de uma forma duradoura as identificações dos assalariados e que asseguram formas diversas de implicação profissional contínua (continuing occupational commitment), as quais permitem a confirmação de identidades profissionais, constituindo, igualmente identificações a comunidades profissionais, significativas de cada um dos níveis de interesse iniciais”. (Dubar,1997:152).

Dubar, analisa Rivard (1986) e refere que o mesmo se interessa unicamente pelos quadros e desenvolve o modelo de quadro autodidata, que progride na empresa através dos seus resultados produtivos “...interroga-se sobre as expectativas de carreira dos

²⁴ João Freire em Sociologia do Trabalho, define o conceito de trabalho “ atividade deliberadamente concebida pelo homem, consistindo na produção o de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico, através de dois tipos de mediações necessárias, uma técnica e outra organizacional” (Freire, (s.d):360)

quadros e sobre as diversas representações comuns a partir das quais os indivíduos e empregadores baseiam os comportamentos. Associa estas representações, simultaneamente, a estratégias típicas da competência do assalariado e a etapas profissionais de progresso típicas baseadas em lógicas económicas e sociais, específicas e irredutíveis umas às outras...”. (Dubar, 1997: 152).

Num contexto de permanentes exigências e mudanças, quer para as Empresas e Instituições, quer para os trabalhadores, é manifesta a necessidade de se investir na formação profissional contínua, que se constitui como o desafio mais cabal de se adequarem às respostas exigidas pelo mercado de trabalho. Se, por um lado, as empresas investem nos recursos humanos para assegurarem vantagens no mercado de trabalho, por outro, os trabalhadores fazem-no para se adaptarem às mudanças no tipo de atividades que desenvolvem. “A relação entre o sistema profissional e o sistema ocupacional tornou-se, nas sociedades modernas, uma das interfaces estratégicas mais decisivas para o desenvolvimento socioeconómico no seu conjunto. (...) As insuficiências e desadequação da formação proporcionada pelo sistema escolar e a consciência de novas exigências vindas do próprio dinamismo sócio económico têm contribuído para o alargamento dos sistemas pós – escolares de formação profissional...” (Freire, s.d: 309).

A complexidade do mundo do trabalho conduziu a que outras formas de saber se considerem no mundo escolar: “torna-se cada vez mais pertinente proporcionar aos jovens a aquisição de conhecimentos e de saberes que permitam aumentar as suas condições de adaptabilidade às transformações atuais e futuras. (...) Um dos dilemas da escola atual passa, efetivamente, por educar as novas gerações para a mudança tecnológica, económica, social e cultural face ao trabalho e à vida em geral, problematizando o sentido e horizonte das aceleradas mudanças que caracterizam o nosso tempo”. (Fonseca, 2010: 12).

Para João Freire, as teorias do capital humano têm procurado integrar a educação recebida pelos indivíduos através do meio familiar, social e escolar como fator de produção fundamental do sistema económico. “Os níveis de formação (...) adquiridos pelos indivíduos (...) são imediatamente transferidos para o sistema de emprego, enquanto níveis de qualificação profissional dos trabalhadores, e têm um forte papel condicionador sobre a sua carreira profissional e sobre a sua localização na estrutura social (riqueza, prestígio, poder, etc.).” (Freire, s.d: 309).

Sobre as aprendizagens, Fonseca, enfatiza a mesma questão “o desafio do futuro exige uma conciliação entre uma formação geral alargada (embora seja difícil encontrar consenso sobre o que é uma boa formação geral) e o aumento da escolaridade (...) mais do que um tipo de formação geral ou profissional, é principalmente o nível dos estudos

que determina o volume dos rendimentos proporcionados pelo primeiro emprego estável”. (Fonseca,2010:13).

Há consenso, entre vários autores, que se debruçam sobre a necessidade de uma formação alargada como preparação para a vida ativa: “O ensino secundário deve preparar para a vida ativa, ocupando-se de tudo o que é estruturante, não evanescente, nos perfis profissionais modernos, (...) ao lado deste ensino secundário uma qualificação inicial e contínua (...) isto é, ocupando-se daquilo que é imediatamente mobilizável para o trabalho, sem preocupações académicas, por ciclos curtos, com currículos tão diversificados sincronamente e tão renovados diacronicamente quanto o solicitem os reais sistemas de produção existentes no terreno, da economia competitiva e das outras.” (Vieira,2010: 44).

Para Crozier, se o conceito de aprendizagem for colocado no centro da reflexão sobre o desenvolvimento da sociedade, mais claramente cada um de “per si” se dará conta das suas responsabilidades, "...com efeito, nenhum ser humano, nenhuma instituição podem arrogar-se de ter a missão de forçar outro a conduzir-se melhor para se tornar mais eficaz. Mas cada um de nós tem a responsabilidade de utilizar a sua liberdade para contribuir para criar condições desta aprendizagem. Ao fazê-lo, aprendemos nós mesmos a transformarmo-nos e a desenvolvermo-nos”. (Crozier, 1994:166).

Pierre Bourdieu vai mais além e sustenta que a escola mascara uma função social e que não introduz a meritocracia individual. "...Os exames ou os concursos justificam a razão das divisões, os títulos que lhes sancionam os resultados apresentam-se como garantias técnicas certificadas de competência social (...) a função técnica, de formação, de transmissão de uma competência técnica e de seleção dos tecnicamente mais competentes mascara uma função social, a consagração dos detentores estatutários de competência social, do direito de dirigir (...), assim, a instituição escolar, da qual se pensou, noutras tempos, que poderia introduzir uma forma de meritocracia privilegiando as aptidões individuais frente aos privilégios hereditários, tende a instaurar, através da ligação oculta entre a aptidão escolar e a herança cultural, uma verdadeira nobreza de Estado, cuja autoridade e cuja legitimidade são garantidos pelo título escolar.” (Bourdieu,2001:23 e 24).

Fonseca alerta também, para o facto de a escola ter de deixar de funcionar como um espaço de reprodução social e passe "...a constituir, sobretudo, um contexto de responsabilização pessoal, em que o conhecimento crítico dos obstáculos à elaboração dos projetos individuais, a compreensão do movimento histórico em que está envolvido e a possibilidade de realizar escolhas em liberdade constituam as matrizes orientadoras da sua ação”. (Fonseca,2010:14).

Crozier afirma que a aprendizagem do futuro só se pode fazer coletivamente "...a aprendizagem individual é fácil quando se trata de reproduzir um modelo. Mas, quando se trata de um comportamento novo não é geralmente possível desenvolvê-lo e fixá-lo se os parceiros daquele que muda também não mudarem, para que pelo menos possam aceitar o seu novo comportamento. Com efeito toda a aprendizagem bem-sucedida implica uma mudança, não apenas nas regras do jogo, mas também da natureza do jogo. (...) Para que o comportamento novo possa emergir é necessário que a abertura à cooperação e à comunicação seja recompensada, ou pelo menos não seja punida". (Crozier, 1994:166 e 167).

A escola, enquanto Instituição, assumiu ao longo do tempo o comando Institucional da educação, o que conduziu a uma desvalorização das aprendizagens realizadas noutros contextos sociais. "As pessoas nestas condições são normalmente percepções pelas ausências de saberes, competências e capacidade". (Cavaco, 2009: 45).

No entanto, é hoje inegável que as competências adquiridas ao longo da vida envolvem a "aprendizagem formal: que decorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidas, a aprendizagem não formal que: decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz necessariamente a certificados formais, a aprendizagem informal: é um acompanhamento natural da vida quotidiana". (Pinto, 2007:59).

Numa tentativa de explicar, a estreita relação, entre formação, aprendizagem e trabalho, Silva, cita os autores Santos, (1989); Dubar e Tripier, (1998), que referem que "a democratização da educação, a acelerada transformação dos processos produtivos e a própria conceção do trabalho que se foi alterando, tornando mais ténue a ligação entre trabalho e emprego, levam a que a formação deixe de ser anterior ao trabalho para ser concomitante deste". (apud Silva, 2005: 252).

A formação pode contribuir para que os indivíduos adquiram saberes e aumentem a possibilidade de empregabilidade, quer a mesma se realize no antes ou no durante a atividade laboral, no entanto não é sinónimo, de que os mesmos sejam competentes. A este propósito, Cristina Parente refere que a formação "...transmite saberes e a experiência permite acumular saberes, mas nada garante que os trabalhadores os saibam mobilizar em situações concretas. As competências distinguem-se exatamente pela capacidade de mobilização dos saberes em situações de trabalho". (Parente, 2003: 304).

O principal instrumento de desenvolvimento dos recursos humanos²⁵, em sentido amplo, é o conceito de formação que agrupa todas as atividades planeadas para dotar os trabalhadores de conhecimentos e competências que lhes permitam desempenhar as suas funções. Ao desenvolvimento dos Recursos Humanos (RH), tem de coexistir uma responsabilidade partilhada, entre as políticas de formação dos RH, o mercado de trabalho e as características dos indivíduos, para que, numa conjugação articulada, os mesmos correspondam às necessidades das empresas e instituições e se tornem ou mantenham empregáveis.

Ainda que os critérios de seleção dos RH, pelas empresas e instituições, tendam a deslocar-se das qualificações formais para as competências, a formação tornou-se um conceito indissociável do conceito de emprego. "...Apenas accedem aos empregos e se distinguem os competentes. O critério não é apenas de escolaridade, mas fundamentalmente ter capacidades para, ser capaz de mobilizar efetivamente os saberes para um desempenho eficaz". (Parente, 2003: 304).

Ana Silva sustenta a relação entre os três conceitos, formação, trabalho e aprendizagem e continua a basear-se em Santos (1989); Dubar e Tripier (1998), no sentido de sublinhar não só a necessidade de se efetuar formação, mas também de enfatizar que a mesma é um investimento delineado por parte dos trabalhadores para que adquiram ou mantenham o emprego. "...Acresce sublinhar a mudança do sentido dos trajetos de mobilidade profissional e o claro incentivo ao desenvolvimento de estratégias individualizadas, para assegurar e melhorar a própria empregabilidade". (apud Silva, 2005: 253).

A autora aprofunda, os postulados da Comissão Europeia e, ainda citando Dubar (2000), reforça a ideia de que “não é a escola nem a empresa (mesmo coordenadas) que produzem as competências de que os indivíduos têm necessidade para acederem ao mercado de trabalho, obterem um salário e para se fazerem reconhecer: são os próprios indivíduos. Eles são responsáveis pelas suas competências nos dois sentidos do termo: cabe-lhes a eles adquiri-las e são eles que sofrem se as não possuem”. (apud Silva, 2005: 257).

Baseando-se em Barbier (1996), a autora Ana Silva, refere que a formação é, um investimento consentido, que está intimamente ligado ao significado que o formando atribui globalmente à sua dinâmica de mudança, e que as predisposições dos atores para a formação e o reconhecimento da sua importância no e para o trabalho, se devem ao

²⁵ Segundo Maria Manuel Serrano (2009). *Estratégias e Práticas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Estudos de caso numa rede de empresas*. Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. De acordo com o autor Sainsaulieu, o saber profissional difundido pelo sistema escolar tornou-se insuficiente face aos imperativos económicos, tecnológicos e culturais e as ações de formação contínua, são uma via privilegiada de desenvolvimento social das empresas.

fato de que aprender só “adquire sentido em referência à história do sujeito, às suas expectativas, às suas referências, à sua conceção da vida, à sua relação com os outros, à imagem que tem de si próprio e àquela que quer dar aos outros”. (apud Silva, 2005:260).

Como forma de concluir sobre a importância do aprendente e a sua relação com o trabalho e a formação, Silva (2005) refere que a formação e trabalho são apropriados como objetos com valor de troca. Pensados enquanto valor de troca, a formação/certificação por um emprego e uma posição, o trabalho por um salário, formação e trabalho configuram-se como objetos que circulam no mercado do consumo silenciando a atividade e a autoria dos sujeitos implicados na construção de sentido.

Contudo, na opinião da mesma autora, “devemos reconhecer, tal como salienta Charlot (2004), que formação e trabalho não são meros objetos, mas são também atividades com valor de uso, experiência, reinterpretação e apropriação do objeto pelo sujeito, ação e interação contextualizada, produtoras de reconstruções sociais, de normas, de aprendizagens e de saberes suscetíveis de um enriquecimento do objeto que as antecede. A atividade é, por isso, mobilizadora do(s) sujeito(s), implicando-o(s) no uso de si e na apropriação do sentido de si-no-mundo”. (apud Silva, 2005:274 e 275).

O processo de transição da sociedade industrial para sociedade pós industrial tem feito emergir profundas alterações no mundo em que vivemos e a que não são alheios “referenciais conceptuais e metodológicos para ler e intervir no mercado de emprego-trabalho-qualificações (...) estávamos habituados a utilizar como referenciais postos de trabalho, profissões e níveis de qualificação relativamente estáveis. Agora estamos perante uma realidade bastante mais fluida, complexa, instável, cada vez mais afastada do que costumava ser os conteúdos dos empregos”. (Duarte,2010:105).

Tornar empregáveis os indivíduos, exige que os mesmos possuam, em determinado momento, um conjunto de saberes, adaptáveis a determinado emprego (saber-fazer, saber-estar e saber-ser), que determinado perfil profissional de um emprego requer. A empregabilidade dos indivíduos é uma das preocupações que assola atualmente todo os países, sobretudo os países Europeus, de tal modo que se integram nas políticas públicas, medidas que estrategicamente possam vir a contribuir para um ajustamento dos mecanismos existentes, no âmbito do mercado de emprego, quer ao nível da oferta por parte das empresas e instituições, quer por parte da procura da população ativa. “Criar condições de maior empregabilidade das pessoas em situação de desvantagem ao nível das qualificações para que tenham novas oportunidades de emprego passa, por criar condições favoráveis a que estas possam desenvolver percursos de aprendizagem que lhes permitam reforçar as suas competências”. (Feliciano,2010:88).

Elevar o nível escolar e profissional da população ativa impõe-se como mecanismo facilitador da empregabilidade. "...O discurso sobre estes fenómenos sociais tem normalmente, como referência única os saberes escolares que podemos designar de etnocentrismo cultural, que resulta da hegemonia da cultura letrada e de consequente negação e falta de reconhecimento de saberes resultantes de outras formas culturais". (Cavaco,2009:44).

A complexidade do mundo do trabalho conduziu a que outras formas de saber se considerem no mundo escolar: "torna-se cada vez mais pertinente proporcionar aos jovens a aquisição de conhecimentos e de saberes que permitam aumentar as suas condições de adaptabilidade às transformações atuais e futuras. (...) Um dos dilemas da escola atual passa, efetivamente, por educar as novas gerações para a mudança tecnológica, económica, social e cultural face ao trabalho e à vida em geral, problematizando o sentido e horizonte das aceleradas mudanças que caracterizam o nosso tempo". (Fonseca,2010:12).

A escola, enquanto Instituição, assumiu ao longo do tempo o comando institucional da educação, o que conduziu a uma desvalorização das aprendizagens realizadas noutras contextos sociais. "As pessoas nestas condições são normalmente percepções pelas ausências de saberes, competências e capacidades". (Cavaco: 2009,45).

No entanto, é hoje inegável que os conhecimentos adquiridos ao longo da vida envolvem: quer a "...aprendizagem formal que decorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidas; quer a aprendizagem não formal, que decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz necessariamente a certificados formais e ainda a aprendizagem informal, que é um acompanhamento natural da vida quotidiana". (Pinto,2007:59).

3.11. Importância da Formação

Foi sobretudo a partir de 1970, que a formação se desenvolveu como uma regalia para os trabalhadores: "visava simultaneamente respeitar as obrigações legais e funcionar como um meio de motivação (...) em finais da década de 1980²⁶, ganha um novo estatuto ao assumir um papel determinante na evolução das competências dos trabalhadores". (Serrano,2009:118).

²⁶ Maria Manuel Serrano na sua tese de doutoramento (2009), refere que no caso específico de Portugal, o maior desenvolvimento da formação ocorreu após a adesão do País à CEE, com o apoio dos fundos comunitários. Tradicionalmente a formação ministrada era reduzida, quase exclusivamente dirigida às áreas técnicas e numa ótica imediatista.

Atualmente, a formação profissional é bastante valorizada, “tendo em conta os efeitos que os conhecimentos retirados da formação provocam nas pessoas e nas empresas. É uma necessidade e constitui um dever de quem a ministra. Permite a aprendizagem de conhecimentos e práticas sobre a execução de determinada atividade. De facto, a formação planeada e ajustada às necessidades constitui um instrumento por excelência para possibilitar um crescimento integrado onde se possa conjugar o interesse da empresa e o interesse individual dos trabalhadores. A constante procura do sucesso e aumento da competitividade por via do conhecimento, com adoção das novas atitudes comportamentais conduz à mudança através da preparação das pessoas e dos diferentes objetivos”. (Marques,2009:13).

Cavaco relaciona a importância da formação aliada à experiência dos adultos mesmo que pouco escolarizados: “...neste caso, considera-se indispensável a valorização dos saberes experienciais para que ocorra a produção de novos saberes. (...) As práticas educativas e formativas dirigidas aos adultos pouco escolarizados devem basear-se na produção dos saberes, instituindo os aprendentes como atores de forma a permitir aprender com e contra a experiência (...) este tipo de alternância baseada simultaneamente na continuidade e na ruptura com a experiência dos aprendentes possibilita, por um lado, a valorização dos saberes, o que é fundamental para que fiquem motivados e atribuam um sentido à formação e, por outro, facilita a (re) elaboração da experiência e o contacto com outros saberes que se integram e contribuem para a evolução do seu conhecimento”. (Cavaco,2009:49).

Marques, além de reconhecer a importância da formação define-a “como uma experiência planeada, em função das necessidades de cada organização. É um meio de aprendizagem com o objetivo de resultar numa mudança constante, baseada no aperfeiçoamento dos conhecimentos, mudança de atitudes e comportamentos e no desenvolvimento de competências, para aumentar o desempenho no exercício da função de cada indivíduo. Assim, contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, e consequentemente, contribui para a melhoria do seu desempenho na empresa e para os resultados desta”. (Marques,2009:14).

Sobre as expectativas relativas aos efeitos sociológicos da formação profissional Godinho refere “que com a difusão do conhecimento e da tecnologia, os recursos humanos são um fator cada vez mais importante nas relações concorrenenciais existentes entre empresas e sistemas económicos. Neste contexto, a formação surge como uma componente da produtividade: de facto os indivíduos investem em si próprios, na expectativa de retornos adicionais. A formação constitui um importante motor de desenvolvimento económico, mas também como um meio de formação pessoal e de socialização, no sentido de enriquecer saberes, técnicas, capacidades e atitudes. A

formação não se traduz somente num fator de adaptação, mas constitui ela própria um elemento motor da evolução tecnológica, científica e de desenvolvimento das estruturas socioeconómicas”. (Godinho, 1996: 209).

A aprendizagem ao longo da vida, a necessidade de adquirir e, ou atualizar competências para a empregabilidade, têm vindo a ser consideradas, nas diferentes políticas públicas de formação, e acrescem responsabilidades às Instituições de ensino e formação, às empresas e Instituições e ao próprio indivíduo que se envolve para prosseguir num investimento consentido na formação para o conseguir.

No que respeita aos poderes públicos, surge a preocupação com o esforço de antecipação na gestão do emprego e dos recursos humanos, bem como a responsabilização das empresas e das instituições por esta nova função. “As políticas de emprego e educação são orientadas por medidas pró-ativas, no sentido de incentivar a empresarialidade, são resultado do reconhecimento e da importância das competências para aumentar a empregabilidade dos cidadãos no sentido de encontrarem emprego ou de se manterem no emprego”. (Parente, 2003: 306).

Sobre a importância da formação Dubar sustenta que é preciso que empregadores, assalariados e o Estado “partilhem um processo conjunto de socialização que implique uma ação comum (o processo de trabalho), representações comuns (um modelo de competência) e interações positivas. (...) Os atores pertinentes não são os mesmos, mas o desafio é sempre a construção conjunta da profissionalidade dos indivíduos, o que implica três processos: o processo da formação inicial e contínua das competências pela articulação das suas diversas origens: saber formalizado, saber-fazer, experiência, o processo de construção e evolução dos empregos e da sua codificação nos sistemas de emprego; o processo de reconhecimento das competências, resultado de um jogo das relações profissionais”. (Dubar, 1997: 156).

Na perspetiva dos dirigentes há cada vez mais consciênciade que “as competências podem ser uma fonte fulcral na obtenção de uma vantagem competitiva. Por seu lado, para os sujeitos num contexto económico difícil onde o emprego se torna incerto, possuir um portfólio de competências e poder fazer-se valer dele é um trunfo não negligenciável no mercado de trabalho; ainda que não suficiente”. (Parente, 2003: 307).

4. POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO EM PORTUGAL, A PARTIR DO ANO DE 2007

4.1. Perspetiva Concretual das Políticas Públicas

A importância do conhecimento denominado Políticas Públicas, instituições, regras e modelos que regem as suas decisões, elaboração, implementação e avaliação ressurgiu na última década nos Estados Unidos, nos estudos do mundo académico sobre a ação dos governos.

As Políticas Públicas são consideradas uma sub-área da Ciência Política, que procura entender como e porquê os governos optam por determinadas ações, partindo do pressuposto analítico “de que, em democracias estáveis, aquilo que o governo faz ou deixa de fazer é passível de ser formulado cientificamente e analisado por pesquisadores independentes”. (Souza: 2006,22).

Existem várias definições sobre o que são políticas públicas. “A definição mais conhecida continua sendo a de Laswell (1936), ou seja, decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, porquê e que diferença faz. (...) No entanto definições de políticas públicas, mesmo, as minimalistas, guiam o nosso olhar para o *locus* onde os embates em torno de interesses, preferências e ideias se desenvolvem, isto é, os governos. (...) Pode-se, então, resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente).” (Souza,2006:24,25,26).

Se considerarmos a Política Pública, uma área que situa diversas unidades, ela pode ter diferentes implicações, “uma é que a sua área de estudo é território de várias disciplinas, teorias e modelos analíticos, outra é que ela comporta várias perspetivas, sem que perca a sua coerência teórica e metodológica e ainda que as políticas públicas, após desenhadas e formuladas, desdobram-se em planos, programas, projetos, bases de dados ou sistema de informação e pesquisas. Quando postas em ação, são implementadas, ficando daí submetidas a sistemas de acompanhamento e avaliação”. (Souza,2006:26).

A abordagem da questão das políticas públicas remete-nos para o papel dos governos.

Os Estados complexos do mundo moderno levam a que os processos e definição de Políticas Públicas se aproximem de uma perspetiva teórica que defende que “existe uma autonomia relativa do Estado, o que faz com que tenha um espaço próprio de atuação,

embora permeável a influências externas e internas. (...) Apesar do reconhecimento de que outros segmentos que não os governos se envolvem na formulação de políticas públicas, tais como grupos de interesse e os movimentos sociais, (...) não está comprovada a diminuição da capacidade dos governos intervirem". (Souza,2006:27).

Segundo a linha de pensamento da autora, as políticas públicas também são influenciadas pelo neo-institucionalismo que enfatiza a importância das instituições "regras para a decisão, formulação e implementação das políticas públicas". (Souza: 2006, 27).

Como exemplo de que as políticas públicas, após desenhadas e formuladas, se desdobram em planos, programas, projetos, apresentaremos a estratégia a que o governo português se propôs para elevar, quer a educação de jovens, quer de ativos, de forma a recuperar o *deficit* de formação escolar e profissional existente em Portugal.

4.2. A Reforma da Formação Profissional

Em 2007, a Reforma da Formação Profissional, constante na Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, passou a constituir o modelo a seguir e a sustentar as modalidades de formação profissional em Portugal.

Com base em estudos efetuados quer ao nível nacional quer internacional, nomeadamente recomendações da União Europeia e OCDE, o governo Português debateu e consensualizou com os parceiros sociais com assento no Conselho Permanente de Concertação Social o caminho a seguir no sistema de Formação Profissional²⁷.

Sem querermos fazer réplica do aludido documento, pareceu-nos pertinente fazer neste trabalho, alusão aos seus principais pontos, embora se acentuem as questões mais pertinentes que respeitam à formação profissional de ativos empregados, e nomeadamente às formações modulares certificadas das quais se tem vindo a falar no desenvolvimento deste trabalho, bem como sustentar a oferta desta modalidade formativa pelo Centro de Formação de Aljustrel, no período em análise.

O referido documento começa por enunciar pressupostos já validados teoricamente no que respeita à importância de se efetuar investimento na qualificação dos recursos humanos.

²⁷ No Diário da República,1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007,aprova-se a Reforma da Formação Profissional, projeto de decreto-lei que estabelece o Sistema Nacional de Qualificações, criando neste âmbito o Quadro Nacional de Qualificações, o Catálogo Nacional de Qualificações e a caderneta individual de competências e aprova o projeto de decreto – lei que estabelece o princípio do sistema de regulação de acesso às profissões.

A qualificação profissional está no centro das opções de desenvolvimento. Apesar de Portugal ter feito um esforço nos últimos 30 anos para efetuar a qualificação dos portugueses, ainda está longe dos países da União Europeia e da OCDE. Portugal continua a apresentar baixos níveis de qualificação quer nos jovens quer nos adultos.

A superação do défice na qualificação dos jovens e nos adultos é condição essencial para o desenvolvimento económico e social de Portugal, e daí que seja fundamental uma intervenção focalizada, coordenada, determinada, contínua e a um ritmo acelerado sem a qual não é possível alcançar uma sociedade desenvolvida em todas as suas dimensões²⁸.

É hoje consensual, que o patamar básico do 12.º ano é indispensável às economias baseadas no conhecimento. Neste sentido, a União Europeia estabeleceu como objetivo para 2010 que 85% das pessoas com 22 anos devam ter completado o 12.º ano. No mesmo sentido, a OCDE propõe para Portugal que assuma como prioridade política “o reforço na escolarização ao nível secundário”, para incrementar a produtividade da força de trabalho²⁹.

A importância do investimento em capital humano deve-se ao seu reconhecido contributo para o crescimento económico, para o emprego e para a coesão social, benefícios que têm uma tradução coletiva ao nível do desenvolvimento e coesão da sociedade como um todo, bem como da melhoria da qualidade de vida que proporcionam.

O investimento nos recursos humanos nas empresas é reconhecido, possibilita a competitividade das empresas, no sentido em que os trabalhadores mais qualificados permitem ganhos de eficiência significativos e conduzem a um maior potencial de inovação e capacidade de adaptação à mudança³⁰.

É sustentado que o investimento em educação e formação diminui significativamente o risco de desemprego e faz aumentar as possibilidades de reinserção mais célere no mercado de trabalho³¹.

É salientado que o investimento em educação formação produz efeitos em diversos domínios da organização da vida social: contribui para elevar os níveis de participação cívica, política e cultural como igualdade de oportunidades para todos, a educação

²⁸ O Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, salienta a necessidade de superar o défice de qualificação dos Portugueses.

²⁹ Foi estabelecido no Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, o objetivo a alcançar pela população portuguesa até 2010 ao nível do 12º ano de escolaridade.

³⁰ É salientada no Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007 a importância de investir nos recursos humanos ao nível da eficiência, qualidade e inovação das empresas.

³¹ O Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, reforça a ideia de que quanto maior for o nível de habilitação menor é a taxa de desemprego.

contribui para dissipar mecanismos de segregação social, promovendo uma maior igualdade, na aquisição de condições de bem-estar social, maior tolerância às diferenças sociais e raciais, traduzindo-se em sentimentos de maior segurança³².

Ao nível do desenvolvimento pessoal, a qualificação é também tida em consideração como uma importante condição de desenvolvimento e, por isso, fator decisivo para o aproveitamento do investimento em formação.

O nível de escolaridade é considerado decisivo para se ter capacidade de maximizar a eficácia de investimentos em formação, o que leva a concluir que investir em formação não corresponde apenas a aprender mais hoje, mas também a criar condições para dar continuidade à trajetória da aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo elevados níveis de empregabilidade³³.

A Reforma da Formação Profissional, com base nos pressupostos enunciados, definiu linhas estratégicas para a rápida qualificação dos recursos humanos. Por um lado pretende-se elevar as taxas de conclusão do nível secundário da escolaridade dos jovens, e recuperar os níveis de qualificação dos adultos. Neste sentido, a adaptação de uma ambiciosa estratégia, consubstanciada na iniciativa Novas Oportunidades, foi a primeira linha da aposta das políticas de qualificação: elevar a qualificação dos jovens à entrada no mercado de trabalho permitindo-lhes a conclusão do 12.º ano, quer através da diversificação das ofertas de nível secundário nomeadamente das vias profissionalizantes, nos estabelecimentos de ensino do Ministério da Educação quer pela concentração dos recursos em percursos de dupla certificação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Por outro, elevar a formação de base dos ativos associada à obtenção de competências transversais, mobilizáveis em diversos contextos, é imprescindível, atendendo a que uma qualificação de base condiciona de forma decisiva os níveis de acesso e participação na formação, bem como a capacidade de absorção e posterior disseminação com efeitos multiplicadores.

4.2.1. Resolução do Conselho de Ministros nº 173/07

Foi na Resolução do Conselho de Ministros nº 173/07 que se sustentou a reforma da Formação Profissional em Portugal, cujos pressupostos teóricos se podem resumir na decisão de se criarem mecanismos e estratégias de atuação, que permitissem o alargamento do acesso aos jovens e aos adultos, de modalidades de formação que

³² No Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, enfatiza-se da contribuição da educação para dissipar mecanismos de segregação social.

³³ O nível de escolaridade é considerado no Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, como um dos fatores decisivos para a empregabilidade.

assegurassem a todos uma formação escolar e profissional, relevantes para a modernização empresarial. Deste modo, a Resolução do Conselho de Ministros, estipulou cinco linhas que foram consideradas fundamentais para atingir o objetivo.

1^a Linha - Estruturar uma oferta relevante e certificada

A estruturação da oferta deverá contribuir em simultâneo para aumentar a relevância da formação para a competitividade, modernização e capacidade de inovação das empresas e aumentar o acesso à formação profissional nomeadamente por parte dos ativos empregados, possibilitando-lhes elevar as qualificações escolares e profissionais. Assim a estruturação da oferta deve ser relevante quer para a formação inicial quer para a contínua e deve ter por base dispositivos da regulação que articulem as respostas formativas com as necessidades do mercado.

Para que se cumprisse esses desideratos, ficou definido como se organizariam os referenciais de competências e de formação a desenvolver e a inserir num Catálogo Nacional de Qualificações, o qual terá de reunir percursos de qualificação relevantes para a atividade económica e serão organizados modularmente, quer na formação inicial, quer na contínua. O Catálogo abrange todos os setores de atividade e estará em permanente e contínua atualização com vista a assegurar a constante adaptação das necessidades das empresas, organizações e trabalhadores.

O modelo do catálogo é aberto e flexível, à interpretação de novos perfis e referenciais, bem como ao ajustamento às novas dinâmicas do mercado. Os perfis profissionais e os referenciais do catálogo permitem orientar e organizar a oferta de educação formação de adultos e contribuir para efetivar o reconhecimento validação e certificação de competências profissionais. O catálogo permitirá ainda o acesso a itinerários de qualificação modularizados em UFCD's e capitalizáveis para uma ou mais qualificações e para o reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais em todas as qualificações através da demonstração e avaliação das competências adquiridas³⁴.

Ainda na definição desta linha estratégica, enfatiza-se a aplicação do princípio de dupla certificação, quer na oferta de cursos profissionalizantes de jovens, para que garanta a obtenção de dupla certificação, escolar e profissional, quer na oferta da formação dirigida a adultos. A este público dever-se-á possibilitar a progressão escolar e profissional, fazer com que toda a formação conte para a obtenção de uma qualificação.

³⁴ O Diário da República, 1^a série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, esclarece as vantagens do Catálogo Nacional das Qualificações.

Deve também assegurar-se que a formação está organizada de modo a que seja acessível aos ativos empregados, em ritmos e intensidades compatíveis com as suas disponibilidades e com o que pretendem. Deste modo, para os adultos e em particular para os ativos empregados, o princípio da dupla certificação não tem de passar necessariamente pela frequência de um percurso completo, mas sim pela frequência de módulos de um percurso de dupla certificação que creditam para efeitos de certificação escolar e/ou profissional³⁵.

O princípio da dupla certificação exige também que se intensifique, valorize e mobilize o dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências, que permita valorizar as já adquiridas por vias não formais e informais ao longo da vida, através do posicionamento de um indivíduo face a um dado referencial de competências transversais ou específicas. Assim, é necessário que o processo RVCC integre a componente escolar e profissional, assumindo-se como um processo integrado para o cidadão que procura a qualificação. Deverá ser criada uma caderneta individual de competências que se constituirá como investimento feito em formação ao longo da vida, quer este investimento se enquadre no catálogo, quer corresponda à formação não inserida no catálogo. Será ainda necessário que os centros RVCC articulem com os diversos operadores de formação no terreno, para que tenham acessível uma rede onde possa ser administrada a formação necessária ao processo de qualificação³⁶.

2ª Linha – Reformar as Instituições e a regulação da formação

Pretende-se com a definição desta linha, reestruturar o sistema de certificação existente, através da: implementação do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), que tem como objetivo fundamental assegurar a relevância dos referenciais de formação face às necessidades das empresas e da economia, que inclui 3 organismos (Conselho Nacional de Formação Profissional, responsável pela aprovação dos perfis e referenciais de formação e reconhecimento, os Conselhos Setoriais para a Qualificação, responsáveis pela identificação de necessidades de atualização do Catálogo e a Agência Nacional para a Qualificação, IP. (ANQ,IP.), organismo de tutela conjunta do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e Ministério da Educação, e pela implementação do Sistema de

³⁵ A progressão escolar possível de obter através de capitalização de módulos de formação de curta duração também é explicitada no Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007.

³⁶ O dispositivo de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida é especificado no Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007.

Regulação de Acesso às Profissões (SRAP) que terá como função específica a produção de normas de acesso ao exercício das profissões³⁷.

3ª Linha – Definir prioridades e modelos de financiamentos:

- que permitam aumentar a eficácia e o ajustamento da oferta da formação aos contextos locais da sua aplicação e às necessidades das empresas e dos indivíduos, orientando o financiamento para o fomento da procura e participação na formação.
- que promovam uma maior adequação qualitativa da oferta da formação às necessidades das organizações e dos indivíduos de acordo com as diferentes realidades setoriais e locais.
- que contribuam para a elevação dos níveis da qualidade dos resultados alcançados pelas empresas, indivíduos e sociedade

4ª Linha – Promover a qualidade da formação

Promover a qualidade da formação profissional através de uma atuação que contribua para fomentarem sistema de acreditação e qualidade, através de uma rede de atores, da capacidade técnica e pedagógica das entidades formadoras e dos próprios formadores com vista a melhorar a qualidade da formação e os resultados obtidos. Para tal, deve considerar-se a necessidade de melhorar permanentemente práticas e resultados de formação, desenvolvendo as competências das entidades formadoras e dos seus formadores.

5ª Linha – Facilitar o acesso e promover a procura de formação.

Esta linha salienta que não basta o esforço de organização da oferta, tem que existir a dinamização da procura por parte dos indivíduos e das empresas.

Ao nível dos jovens, devem criar-se condições que permitam a frequência de formação e os desincentivem de entrar precocemente no mercado de trabalho.

Ao nível dos adultos, devem desenvolver-se modelos organizativos que facilitem a participação de ativos empregados nos processos de formação, através da modularização dos percursos formativos e pela flexibilização de horários.

³⁷ O Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, prevê a implementação do Sistema de Regulação de Acesso às Profissões.

Importa divulgar o quadro de respostas existentes e clarificar os benefícios do investimento em formação.

É necessário garantir o envolvimento das empresas no esforço de qualificação da população ativa, através do reconhecimento das mesmas de forma a terem trabalhadores com melhores níveis de qualificação³⁸.

4.3. Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN)

– Programa Operacional Potencial Humano (POPH) – Eixo2 (Adaptabilidade e Aprendizagem ao longo da Vida)

O Conselho de Ministros aprovou o QREN para o período 2007-2013 em julho de 2007. Este documento representa o culminar das negociações políticas e técnicas que decorreram entre as autoridades portuguesas e a Comissão Europeia (CE)³⁹.

As intervenções estruturais para o período referido, foram precedidas pela elaboração de um conjunto de estudos⁴⁰ que se debruçaram sobre diferentes áreas por forma a contribuírem para o aprofundamento das questões a considerar no QREN, ao nível social, económico, ambiental e território e por um conjunto de orientações estratégicas da Comunidade Económica Europeia para a Política de Coesão, que se iniciou em março de 2000, no Conselho Europeu de Lisboa, o qual adotou como objetivo estratégico "tornar a União Europeia no espaço económico mais dinâmico e competitivo do mundo, baseado no conhecimento e capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social". (Enquadramento da Estratégia de Lisboa, citado no QREN 2007-2013 (s.d.)).

Em março de 2001, o Conselho de Estocolmo determinou que a Estratégia de Lisboa se deveria completar com a inclusão da dimensão ambiental "reunindo assim as três dimensões do desenvolvimento sustentável-desenvolvimento económico, coesão social e proteção ambiental". (Enquadramento da Estratégia de Lisboa, citado no QREN 2007-2013, (s.d.)).

A orientação política referida foi concretizada em junho de 2001, no Conselho Europeu de Gotemburgo.

³⁸ É de salientar que no Diário da República, 1ª série-nº214 de 7/11/2007, Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, se prevê necessidade do envolvimento das empresas na qualificação dos Portugueses.

³⁹ A Aprovação do Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013, foi efetuada na Resolução do Conselho de Ministros nº86/2007, de 3 de Julho de 2007. D.R. nº126, Série I.

⁴⁰ Veja-se a este propósito o QREN, no seu enquadramento, ponto 5.6., Estudos temáticos para preparação do QREN.

No ano de 2005, no Conselho Europeu de março de 2005, foi efetuada uma revisão intercalar da Estratégia de Lisboa que conduziu a uma reorientação das prioridades que nela tinham sido definidas⁴¹. No ano seguinte, em outubro, o Conselho Europeu estabeleceu as orientações Estratégicas Comunitárias em matéria de coesão.

O QREN, em 2007, veio assumir, em Portugal, como objetivo estratégico, a qualificação dos portugueses “valorizando o conhecimento, a ciência, a tecnologia e a inovação, bem como a promoção de níveis elevados e sustentados de desenvolvimento económico e sociocultural e de qualificação territorial, num quadro de valorização da igualdade de oportunidades e, bem assim, do aumento de eficiência e qualidade das instituições públicas”. (QREN, (s.d.))

A prossecução do objetivo referido é assegurada pelos programas operacionais de três agendas Operacionais Temáticas: Agenda Operacional para o Potencial Humano, a Agenda Operacional para os fatores de competitividade, e a Agenda Operacional para a valorização do território⁴².

O Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007/2013, de entre os vários programas, contemplou, o Programa Operacional Potencial Humano (programa que tem a cargo a alocação financeira a distribuir pelos dez eixos de intervenção, dos quais se efetua uma pequena síntese).

Este programa estabeleceu quatro prioridades⁴³:

- superar o défice estrutural das qualificações da população portuguesa, consagrando o 12.º ano como referencial mínimo de qualificação, centrando a aposta em estratégias da educação formação dirigidas a jovens e adultos. Expandir as ofertas da dupla certificação em formação inicial para jovens e a oferta de percursos de formação flexíveis aos adultos que lhes permitam a aquisição de competências certificadas;
- promover o conhecimento científico, a inovação e a modernização do tecido produtivo e da Administração Pública;
- estimular a criação e a qualidade do emprego, destacando-se o empreendedorismo e a transição para a vida ativa;
- promover a igualdade de oportunidades tendo por base estratégias integradas para a promoção da inserção social de grupos vulneráveis e

⁴¹ A evolução das prioridades e estratégias a implementar no QREN podem ser aprofundadas em Estudos temáticos para preparação do QREN.

⁴² As Agendas Temáticas podem ser aprofundadas no QREN.

⁴³ A descrição pormenorizada das quatro prioridades definidas podem ser consultadas no: Programa Operacional Potencial Humano 2007-2013. (2008). Observatório do QREN.

trajetórias de exclusão social. Este domínio contempla ainda a igualdade de género como fator de coesão social.

As quatro prioridades referidas concretizam-se através de dez eixos de intervenção, (cf Anexo B) dos quais, o eixo 2 que integra a modalidade de formação modular a que se reporta este estudo⁴⁴.

Eixo 2 – Adaptabilidade e Aprendizagem ao longo da vida

Este eixo tem como objetivo elevar a qualificação da população adulta, o desenvolvimento de competências necessárias à modernização económica e empresarial, bem como a adaptabilidade dos trabalhadores.

Compreende assim o desenvolvimento de competências escolares e profissionais certificadas a adultos que não concluíram o 4.º, o 6º, o 9º e o 12º ano de escolaridade, ou que, tendo uma habilitação escolar, não tenham uma qualificação profissional.

Promover a qualificação e a empregabilidade dos ativos pouco escolarizados exige o desenvolvimento de estratégias formativas assentes em percursos de flexibilidade e ajustamentos às necessidades individuais de aquisições de competências.

O reconhecimento das competências por via da experiência ou em contextos formais ou informais, constitui uma opção estratégica para a concretização desse objetivo, na medida em que permite o acesso à promoção, bem como aumentar a sua relevância ao nível individual e nas organizações. As ofertas de cursos de educação e formação de adultos (EFA), as ações modulares de curta duração dirigidas a completar percursos de certificação de competências escolares e profissionais, são consideradas fundamentais.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, que aprovou a Reforma da Formação Profissional e o Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013, nomeadamente o programa potencial humano no seu eixo 2, são considerados os documentos de base da formação profissional a partir de 2007, no entanto o funcionamento das formações modulares assenta em legislação própria, que apesar de não ser desenvolvida no trabalho, parece ser importante referi-la. (cf Anexo C).

⁴⁴ Os dez eixos de intervenção do Programa Operacional Potencial Humano (2007-2013) poderão ser consultados em pormenor no Observatório do QREN.

5. O CONTEXTO DE ESTUDO

5.1. O Centro de Formação Profissional de Aljustrel – Uma Resposta para a Qualificação

5.1.1. Enquadramento⁴⁵

O Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP; IP) enquanto organismo público de emprego e de formação, é entidade responsável pela qualificação de ativos empregados e desempregados, com o objetivo de possibilitar uma melhoria das suas competências profissionais e escolares. Assim, o Centro de Formação Profissional de Aljustrel, enquanto Unidade Orgânica do IEFP, IP pauta-se, na sua atuação, por não descurar esse desafio através da procura de soluções flexíveis e integradas, através do investimento no desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) escolares e profissionais e na apresentação de ofertas formativas que se adequem e permitam superar os défices de competências identificadas nos adultos.

A elevação dos níveis de qualificação escolar e profissional e o desenvolvimento de estratégias promotoras de aprendizagem ao longo da vida, assumem um carácter transversal na dinamização do processo de modernização do País. Neste sentido, o Centro de Formação Profissional de Aljustrel envida esforços para desenvolver na região onde opera, ações de dupla certificação dirigidas a jovens e adultos e desenvolve estratégias de consolidação do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares e Profissionais.

O Centro de Formação Profissional de Aljustrel contempla, no seu Plano de Atividades Anual, a operacionalização das estratégias definidas através de uma abertura ao exterior, de inovação e de flexibilidade, privilegiando o estreitamento de uma relação de proximidade com as entidades empregadoras no intuito de contribuir para o aumento da qualificação dos recursos humanos, apresentando uma oferta de formação adequada e atualizada por forma a satisfazer as reais necessidades formativas e de qualificação das empresas e instituições da sua área de intervenção.

O Centro de Formação Profissional procura permanentemente desenvolver ações de formação que promovam o desenvolvimento da região. Por esse motivo, através do plano de formação, formulado com base no diagnóstico das necessidades da região da sua área de abrangência, veicula os seguintes princípios:

⁴⁵ O enquadramento do Centro de Formação Profissional de Aljustrel, foi elaborado com base no Plano de Atividades para o Centro para o ano 2011.

- assegurar condições para a adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores e, desta forma, contribuir para uma maior capacidade de resposta às transformações sociais e às crescentes exigências no que respeita à qualidade de prestação de bens e serviços;
- atender às debilidades no âmbito do sistema de emprego no que respeita aos níveis de habilitação escolar e de qualificação da mão de obra;
- elevar o nível de qualificações dos ativos empregados no sentido da satisfação das necessidades de inovação no mercado de emprego cada vez mais competitivo;
- contrariar a forte taxa de abandono escolar prematuro;
- contribuir para a diminuição do desajustamento entre as competências oferecidas e as procuradas, ao promover uma maior proximidade com as entidades empregadoras;
- criar uma plataforma de entendimento com o tecido empresarial no sentido da elevação das competências dos seus empregados;
- promover, junto da população da região a aprendizagem ao longo da vida como garantia do desenvolvimento do país, do aumento da produtividade e da melhoria da sua posição competitiva.

5.1.2. Breve caracterização do Centro de Formação Profissional de Aljustrel⁴⁶

O Centro de Formação Profissional de Aljustrel iniciou a sua atividade em 1969 e está integrado na rede de Centros de Gestão Direta da Delegação Regional do Alentejo, do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Beneficiando duma articulação flexível quer com os Centros de Emprego, quer com as empresas e outras entidades da região, o Centro de Formação Profissional de Aljustrel vem assegurando um papel fulcral na determinação das necessidades de formação e na satisfação das solicitações do mercado de emprego.

O Centro de Formação de Aljustrel privilegia, na sua intervenção, não só as áreas profissionais do mercado tradicional, Artesanato, Construção Civil, Produção Agrícola e Animal, Metalurgia e Metalomecânica, mas também áreas mais emergentes como sejam as Ciências Informáticas, Hotelaria e Restauração, Trabalho Social e Orientação, Serviços de Apoio a Crianças e Jovens, Marketing e Publicidade, Higiene e Segurança no Trabalho e Secretariado e Trabalho Administrativo, as quais são contempladas nas diferentes

⁴⁶ A caracterização do Centro foi efetuada com dados recolhidos no Plano de Atividades do Centro de Formação Profissional de Aljustrel para o ano 2011.

modalidades de formação apresentadas anualmente no plano de atividades. (cf Anexo D).

O alargamento da capacidade formativa, concretizado através da abertura de novas ações para diferentes saídas profissionais, permite dar uma resposta dinâmica e oportuna, às solicitações e aos novos desafios na área de Educação e Formação de Adultos e de Jovens, que assegurem, uma adequada qualificação profissional e/ou escolar e consequente integração no mercado de trabalho.

O Centro de Formação Profissional de Aljustrel apresenta no plano de atividades um potencial de formação flexível, permutável e em construção, em áreas diversificadas, tendo subjacente o princípio da adequação das respostas às necessidades a partir da procura, quer dos jovens e adultos inscritos diretamente no CNO ou nos CTE, quer por parte de Empresas/Entidades.

Localiza-se na região do Alentejo e a sua área de influência abrange públicos de cinco concelhos: Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Odemira e Ourique. Devido à sua localização, insere, também, nas suas ações, formandos dos concelhos limítrofes nomeadamente, Ferreira do Alentejo, Santiago do Cacém e Beja.

As atividades económicas mais importantes desta região são as seguintes:

- a atividade agrícola , onde predominam a criação de ovinos, suínos e bovinos de raças autóctones e as culturas de sequeiro regadio, continuando o olival e a vinha a apresentar um crescimento significativo;
- a atividade Mineira ,cujo domínio desta atividade recai nas empresas; (SOMINCOR e ALMINA) que continuam a dinamizar os concelhos da área de abrangência do CT/FP, com a criação de postos de trabalho;
- a construção civil, que apresenta um fraco índice de estruturação empresarial, implementando-se sobretudo em núcleos familiares de pequenas unidades de trabalho pouco qualificado;
- atividades Sazonais, em que se verifica a existência de migrações pendulares, para outros concelhos, sobretudo de jovens nas áreas de hotelaria, agricultura e serviços indiferenciados;
- as atividades comerciais e as de restauração e hotelaria ,apresentam uma dimensão média e continuam implementadas nos principais centros urbanos dos concelhos. Na restauração e hotelaria, prevê-se a expansão de algumas unidades de turismo rural e cinegético;
- a administração pública e IPSS, que asseguram atividades de carácter estruturante (serviços básicos, serviços sociais, serviços culturais, ocupação

de tempos livres, etc.), pelo que apresentam no contexto económico, um papel relevante ao nível da empregabilidade;

- atividades em expansão/investimentos na região, em que as estratégias de desenvolvimento surgem condicionadas à evolução de um conjunto de fatores que se projetam sobre a região. Deste modo, a definição de linhas de desenvolvimento têm um grau de concretização fortemente associado ao comportamento das variáveis exógenas que influenciam as atividades em expansão, associadas à dimensão das variáveis locais, pelo que a área de influência do Centro de Formação Profissional de Aljustrel, poderá ser diretamente condicionada por alguns investimentos de grande volume e potencialidade, a curto e médio prazo, cujos impactos terão certamente efeitos na economia da região envolvente e no desenvolvimento das suas potencialidades.

A envergadura e expressividade dos projetos referidos deverão ter um efeito positivo na criação de postos de trabalho, quer de forma direta, quer de forma indireta através do desenvolvimento/implementação de atividades e profissões subsidiárias a esses projetos. Assim, deveremos considerar:

A Abertura do Aeroporto de Beja

Se for concretizada a plena atividade no mesmo, efeitos diretos e indiretos poderão afetar outros projetos na zona de abrangência do Centro, nomeadamente: na agricultura e indústria, onde poderão surgir projetos ligados à exportação de produtos agrícolas perecíveis, produtos tradicionais e produtos indiferenciados de alto valor. Na construção civil poderão surgir investimentos e manutenção necessários (não só das infraestruturas do próprio Aeroporto), mas também ao nível das acessibilidades. No turismo poderão surgir serviços associados, acréscimos de unidades hoteleiras e atividades de lazer integradas.

O Plano de Inserção para a Zona do Alqueva

Este plano continua a permitir dinamizar a transformação de uma área de 110.000 ha de cultura de sequeiro, em culturas de regadio, contribuindo para a rentabilização e modernização da agricultura.

O Plano Estratégico do Porto de Sines

Este plano prevê o aumento da movimentação de carga, apostando no “Terminal XXI” como motor da atividade e desenvolvimento da região.

5.1.3. Principais Interlocutores⁴⁷

Os principais Interlocutores do CT/FP ao nível das atividades formativas são os Centros de Emprego (CT/E) da área da sua abrangência: CT/E de Beja, CT/E de Ourique e CT/E de Sines. No entanto, face à necessidade de fazer chegar as mesmas junto das populações de forma a ultrapassar alguns constrangimentos, nomeadamente a acessibilidade viária, estabelecem-se parcerias com diversas entidades da região, concretamente, com as Câmaras Municipais dos Concelhos de Almodôvar, Castro Verde, Ourique e Odemira, estabelecimentos de ensino, Bombeiros Voluntários, Juntas de Freguesia, Empresas da região, Associações, e outras Instituições Particulares de Solidariedade Social, no sentido de se executarem as ações de formação em localidades dos concelhos definidos como áreas de atuação de Centro de Formação.

As parcerias locais funcionam como elementos de colaboração, quer na identificação de necessidades de formação (escolar e profissional), quer no encaminhamento de potenciais participantes nas ações de formação, quer ainda na resolução de problemas logísticos que se prendem sobretudo com os espaços formativos, e na integração de formandos na componente de formação (posto de trabalho).

5.1.4. Constrangimentos e Potencialidades do Centro⁴⁸

A atividade formativa prospetada pelo Centro de Formação Profissional de Aljustrel para o ano 2011, teve necessariamente subjacente as características do meio envolvente, a atividade formativa instalada, os recursos humanos disponíveis, bem como a articulação privilegiada com os CT/E e instituições da sua área de atuação. Deste enquadramento e da análise de estudos efetuados para a região Alentejo apontam-se determinadas potencialidades e constrangimentos que poderão condicionar o plano de atividades, os quais se passam a registar:

Potencialidades

A exploração das atividades turísticas e de lazer projetadas para a região, assim como a modernização dos setores produtivos tradicionais, deverão ser encaradas como oportunidades a considerar para que se aposte proativamente na formação profissional de ativos nestes setores de atividade. De facto, o investimento público na rede viária tem possibilitado, melhorias nas acessibilidades intra e inter-regionais. Por outro lado, o clima, assim como o património cultural têm influenciado o incremento no setor do

⁴⁷ Os interlocutores mencionados, constam do Plano de Atividades do Centro de Formação Profissional de Aljustrel para o ano 2011.

⁴⁸ Os constrangimentos e potencialidades do centro são elencados anualmente no Plano de Atividades do Centro de Formação Profissional de Aljustrel.

turismo, em particular no de vocação rural. Os elementos de identidade regional têm vindo a constituir-se como recursos para a base económica da região, especialmente nas áreas do turismo e dos serviços, nas quais, o património cultural tem viabilizado muitas iniciativas de sucesso económico.

A disponibilidade de recursos endógenos (minerais metálicos e bens agrícolas) de reconhecida qualidade e que se revelam como potenciadores da economia regional, permitirá dotar a região de mão de obra qualificada.

As possibilidades de exploração de outras atividades em benefício da região, como as de economia social, são encaradas como oportunidades a dar continuidade. Efetivamente, tem sido feito um progressivo investimento na melhoria da qualidade de vida da população, nomeadamente através de serviços prestados à comunidade, tais como: lares de idosos, apoio domiciliário, infantários e centros de dia.

A crescente procura de Formação Modular por parte dos ativos empregados e desempregados, como investimento na formação contínua ao longo da vida, também pode ser considerada uma potencialidade, atendendo a que poderá vir a constituir-se como uma das principais atividades a desenvolver pelo Centro.

A capacidade formativa instalada no Centro que permite executar ações de formação necessárias no mercado de trabalho (Eletricidade, Soldadura, Refrigeração, Serralharia e outras), constitui-se, por si só, uma mais-valia.

A estrutura flexível que o plano 2011 apresenta, bem como as metodologias a utilizar na sua implementação, são também potencialidades a considerar, atendendo a que permitirão ao Centro, de acordo com as competências que lhe estão atribuídas, responder às solicitações que vierem a ocorrer com o objetivo de possibilitar a valorização dos recursos humanos e a dinamização do desenvolvimento da região em que se insere.

Constrangimentos

Face à dinâmica projetada para o meio envolvente, não podemos descurar as possibilidades de desertificação humana da região como uma ameaça, atendendo a que as atuais tendências de evolução demográfica do Alentejo são traduzidas pela quebra dos níveis de fecundidade, por um lado e por outro pelo aumento da esperança média de vida, o que torna esta região uma das mais envelhecida de todo o território nacional. As variáveis demográficas têm conduzido a alguma preocupação, por parte de diferentes entidades em particular as ligadas à ação social, educação, saúde e emprego.

A densidade empresarial continua a revelar valores diminutos, não tendo crescido significativamente nas últimas décadas, o que se traduz no fraco crescimento do

emprego. O tecido empresarial concentra-se essencialmente no setor terciário, enquanto o setor primário vê o seu peso relativo decrescer. Tanto as empresas como os estabelecimentos são, regra geral, de reduzida dimensão.

Ao nível do tecido empresarial, os níveis de cooperação e associação são incipientes, bem como os serviços de suporte ao seu desenvolvimento e inovação.

Existência de outros CNO'S no Baixo Alentejo, nos concelhos de abrangência e circundantes (Almodôvar – Agrupamento de Escolas; Odemira – Agrupamento de Escolas; Fundação Odemira; Ferreira do Alentejo – ESDIME; Mértola – Agrupamento de Escolas e Beja – Escola D. Manuel I e Escola Santiago Maior), poderão num futuro próximo deixar de se complementar, atendendo ao número de residentes e às metas anuais definidas para cada um pela ANQ.

Concorrência de outros operadores que realizam ações nas mesmas áreas profissionais e nos mesmos concelhos do CT/FP de Aljustrel.

O expressivo número de suspensões e não comparências de adultos em sessões de reconhecimento que se ficam a dever a constrangimentos exógenos: motivos de ordem pessoal e motivos laborais.

5.1.5. Fundamentação do Plano de Atividades⁴⁹

O Plano de Atividades para o ano de 2011 constituiu-se como um instrumento de trabalho e de orientação que visou contribuir para a concretização dos objetivos da Política de Emprego e da Formação Profissional, através de:

- Promoção de oportunidades formativas para que os jovens se qualifiquem profissionalmente e aumentem os seus níveis de escolaridade;
- Criação de novas oportunidades formativas para que os adultos promovam os níveis de qualificação de base escolar e profissional.

Neste sentido, o Plano de Atividades resultou de um trabalho de diagnóstico resultante da auscultação efetuada aos Centros de Emprego de Beja, Sines e Ourique, ao Conselho Consultivo e às Empresas e Entidades que operam na região que, previamente contactados para o efeito, enviaram contributos no que concerne às necessidades por parte da procura e da oferta. Foram analisados, ainda, os documentos “Alentejo Horizonte 2030”, o “Plano Estratégico Orientador da Formação para a Região do Alentejo – PEOFRA” e as estatísticas disponíveis que caracterizam ao nível sociodemográfico a

⁴⁹ Fundamentou-se a elaboração do ponto 5.1.5., no Plano de Atividades do Centro de Formação Profissional de Aljustrel para o ano 2011.

região de atuação desta unidade orgânica. A dispersão territorial dos Concelhos onde o Centro opera, foi também considerada, pela necessidade de se organizarem ações em espaços exteriores ao Centro e as itinerâncias do CNO, de forma a facilitar a acessibilidade viária dos adultos às ações de formação e ao processo RVCC.

Em síntese, a elaboração do Plano de Atividades para 2011 resultou, assim, da conjugação de vários fatores: Orientações estratégicas para a Política de Formação Profissional, Iniciativa Novas Oportunidades, Objetivos e metas fixadas para o IEFP, IP., Orientações dos Serviços de Coordenação Regional da DA-IEFP, Articulação com os CT/E da área de influência deste Centro, Articulação com Empresas / Instituições, Indicadores Económicos e Sociodemográficos, Capacidade Formativa e de Recursos Humanos que, numa ótica integrada, permitem que o Centro de Formação se proponha a desenvolver as suas atividades como potenciador de sinergias económicas, educacionais, profissionais e sociais e continue a contribuir para a qualificação e requalificação da população e para o desenvolvimento local e regional.

5.1.6. Formação Profissional em Formações Modulares Certificadas – Uma Resposta Para Adultos Ativos

De uma forma genérica, quando atrás referenciamos o eixo 2 do POPH, efetuou-se uma pequena abordagem à formação modular. No entanto, pelo facto de neste trabalho se querer refletir sobre o seu contributo nas IPSS do concelho de Aljustrel, pareceu oportuno neste ponto, explanar-se um pouco mais sobre esta modalidade de formação.

Existe um desajustamento entre a formação disponibilizada pelo sistema escolar e as necessidades manifestadas pelas dinâmicas sócio económicas do mercado de trabalho. A formação profissional ministrada em formações modulares de curta duração (entre 25 e 50 horas) certificadas, inseridas em referenciais de formação constantes no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), visam, não só o reforço ou a aquisição de competências escolares, como também profissionais dos adultos e têm constituído uma resposta para os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho.

Esta modalidade de formação promove a dupla certificação (escolar e profissional), ou só escolar, ou só profissional, possibilitando ao adulto adquirir, aprofundar ou consolidar competências que lhe irão permitir melhorar os respetivos desempenhos profissionais, ao mesmo tempo que pela obtenção de aproveitamento, capitalizam os saberes adquiridos para a obtenção de uma ou mais qualificações, o que, consequentemente, permite elevar os níveis de qualificação escolar e profissional.

De facto, como também já oportunamente se explorou no enquadramento teórico, o desenvolvimento de competências da população ativa possibilita a modernização económica e empresarial e contribui para a adaptabilidade dos trabalhadores ao mercado de trabalho. O reforço na qualificação escolar de base permite com maior facilidade que se adquiram outras competências, quer para a cidadania, quer ao nível técnico e permitem a adaptação do indivíduo para a mudança e para a disposição de continuar a participar na aprendizagem ao longo da vida que, além de promover a empregabilidade, reforça a autoestima.

O Eixo 2 (Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida), destaca o sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas seja pela via formal, seja pela via informal, a oferta de formação profissionalizante, modular e certificada e os cursos EFA, como sistemas de recuperação efetiva dos níveis de qualificação da população ativa, privilegiando os dois primeiros como instrumentos facilitadores para frequência por parte dos adultos que se encontram a trabalhar.

Na Portaria nº 230 /2008, que já aludimos no ponto 4 do nosso trabalho, é admitida a hipótese de serem considerados alguns ajustamentos na organização e desenvolvimento por parte de organismos Públicos nesta modalidade de formação, pelo que os Centros de Formação Profissional do IEFP, IP., regem-se complementarmente, por normativo interno - Guia Organizativo da Formação Modular, Circular Normativa nº10/2008⁵⁰, onde se especificam os destinatários (empregados e desempregados), os locais de inscrição (CT/E e CT/FP), as condições de acesso (idade superior a 18 anos, ou idade inferior desde que inseridos comprovadamente no mercado de trabalho), e as habilitações mínimas de acesso aos níveis 3 e 4 de formação de acordo com os referenciais de formação do CNQ, a que pretendem aceder.

Fazer chegar junto do público-alvo a informação sobre as formas que têm à sua disposição para ver reconhecidas as suas competências pessoais, profissionais ou escolares e, ou, elevar quer o seu nível escolar, quer profissional, pode envolver as mais diversas estratégias. O CT/FP de Aljustrel pode efetuar a divulgação da sua oferta formativa, quer usufruindo das campanhas efetuadas ao nível nacional sobre o programa Novas Oportunidades, através das unidades orgânicas locais do IEFP, IP. e da Internet. No entanto no caso específico das IPSS a divulgação foi efetuada por técnicos do Centro nas próprias Instituições, numa primeira fase aos diretores técnicos e numa segunda fase aos trabalhadores, com o objetivo de se efetuar a explicitação da organização curricular, a flexibilidade dos horários para a frequência das formações, a duração e os seus

⁵⁰ A Circular Normativa nº10/2008, de 14 de agosto de 2008-, constitui um Guia Organizativo da Formação Modular, IEFP,IP. onde se especificam todos os procedimentos a considerar na formação modular.

objetivos. O contacto direto foi determinante para a adesão a esta modalidade de formação, quer por parte da instituição, quer por parte dos trabalhadores e também para o Centro que passou anualmente a estabelecer planos de oferta formativa ajustada aos interesses dos candidatos e das instituições onde trabalham, como forma de dar uma resposta efetiva à procura. Conhecer os públicos permite, de uma forma pró-ativa, desenhar uma oferta formativa que prepare os adultos ativos, quer para a entrada no mercado de trabalho, quer para que, adequadamente, possam manter o emprego.

5.2. As IPSS de apoio à Terceira Idade e os Agentes de Geriatria

Nos manuais de gestão da qualidade, publicados pela Segurança Social em 2011 para as IPSS, enquadra-se a necessidade de ajustar as respostas sociais às novas realidades e pretende-se garantir aos cidadãos o acesso crescente a serviços de qualidade, cada vez mais adequados à satisfação das suas necessidades.

De acordo com a Segurança Social, as IPSS, com valências de Lares, Centros de dia e de prestação de serviços de apoio Domiciliário à terceira idade constituem-se nos dias de hoje, os principais promotores de equipamentos e respostas sociais. Nestes manuais, de entre os conceitos de referência para a qualidade, constam três que interessam ao presente trabalho: o desenvolvimento e envolvimento das pessoas, em que a excelência é maximizarem a contribuição dos colaboradores através do seu desenvolvimento e envolvimento; a aprendizagem, inovação e melhoria contínua, em que a excelência é desafiar o *“status quo”* e efetuar a mudança, utilizando a aprendizagem para desencadear a inovação e as oportunidades e, por último, o desenvolvimento de parcerias, em que a excelência passa por desenvolver e manter parcerias com valor acrescentado.

Através das ações de formação desenvolvidas pelas quatro IPSS em parceria com o CT/FP de Aljustrel, as mesmas pretendem caminhar para atingir alguns patamares de excelência, ao envolverem nas ações os seus trabalhadores cujo nível de habilitações se revela baixo, bem como o seu nível de qualificações.

Proporcionar aos trabalhadores que gradualmente e de uma forma contínua tenham a possibilidade de se qualificar, é ter também como objetivo que as próprias Instituições caminhem para uma prestação de excelência. O número reduzido de funcionários qualificados nas quatro IPPSS, constituem um constrangimento nas mesmas, que tentam superar, motivando os trabalhadores a efetuarem as aprendizagens necessárias, para se virem a considerar, de acordo com a saída profissional existente na legislação Portuguesa, de Agentes de geriatria e atuem como tal, de acordo com normas, procedimentos e técnicas inerentes a essa profissão.

De acordo com o CNQ, o agente em geriatria, é o profissional que, no respeito pelas normas do ambiente, higiene e segurança, garante o equilíbrio pessoal e institucional no relacionamento interpessoal do dia a dia com idosos e outros profissionais, complementando o cuidado do idoso nas suas vertentes físicas, mental, social e espiritual. “As suas competências específicas são: cuidar e vigiar idosos, selecionando e realizando atividades de animação/ocupação com os mesmos, em contexto institucional e/ou no seu próprio domicílio, zelar pelo bem-estar do idoso, pelo cumprimento das prescrições de saúde, dos cuidados de higiene e da realização de atividades de animação/ocupação com o idoso em contexto institucional e/ou no seu próprio domicílio.” (Catálogo Nacional de Qualificação, 2010).

O sucesso ou o fracasso das IPSS de apoio à terceira idade pode depender decisivamente da capacidade de possuírem RH, com competências adequadas e com vocação para desempenharem o trabalho que desenvolvem. Os agentes em geriatria são elementos fundamentais nestas instituições, sendo os que vivem mais de perto os problemas que a instituição vai vivenciando. A necessidade dos trabalhadores estarem comprometidos com a instituição parece ser fundamental. Atenda-se a que trabalhar com este tipo de população, acarreta muitas vezes um esforço físico e a necessidade de bem-estar psicológico.

5.2.1. Principais Indicadores Sociodemográficos e Económicos do Concelho de Aljustrel

5.2.1.1. Elementos Geográficos e Territoriais

O concelho de Aljustrel tem uma área de 458,4Km². Está confinado a Norte pelo concelho de Ferreira do Alentejo, a Este pelo de Beja, a Sul pelos de Ourique e Castro Verde e a Oeste pelo de Santiago do Cacém. Atualmente, o concelho divide-se administrativamente em cinco freguesias: Aljustrel, Ervidel, Messejana, Rio de Moinhos e S. João de Negrilhos. A freguesia de Aljustrel é sede de concelho.

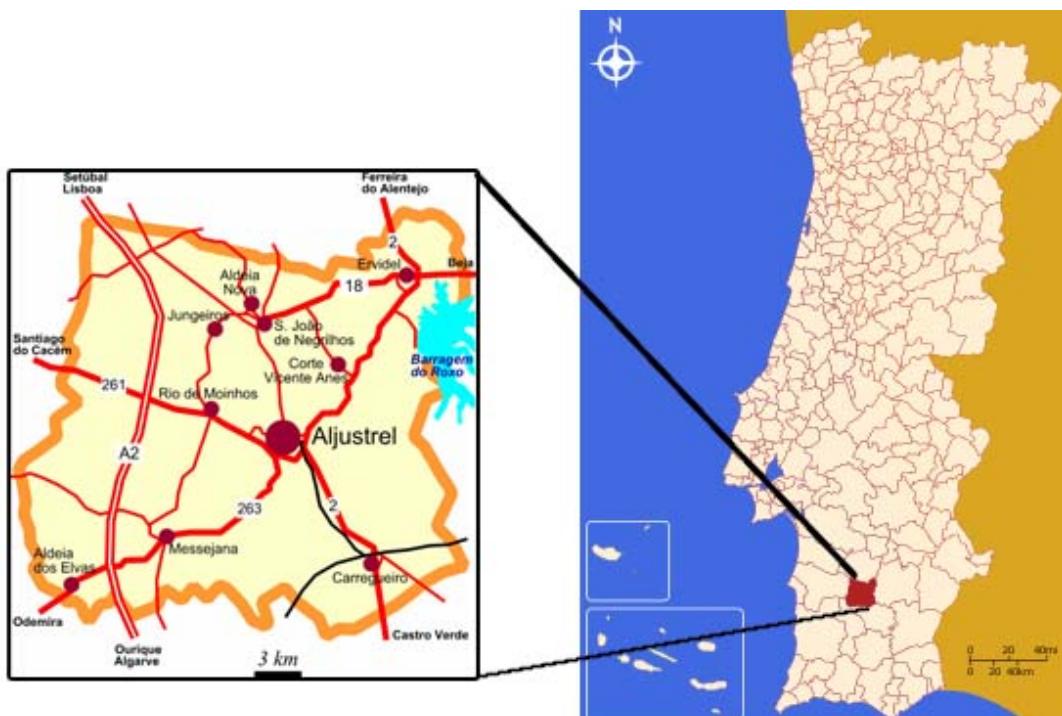


Figura 1 – Localização do Concelho de Aljustrel
Fonte: Wikipédia e Viajar*Clix

5.2.1.2. Elementos Sociodemográficos

Com base em indicadores de síntese e informação demográfica disponíveis, procura-se mostrar as principais características da população do concelho de Aljustrel. A necessidade desta análise justifica-se pela importância que alguns fenómenos demográficos têm no contexto deste estudo, nomeadamente no envelhecimento populacional do mesmo e da necessidade da existência de infraestruturas de apoio à terceira idade.

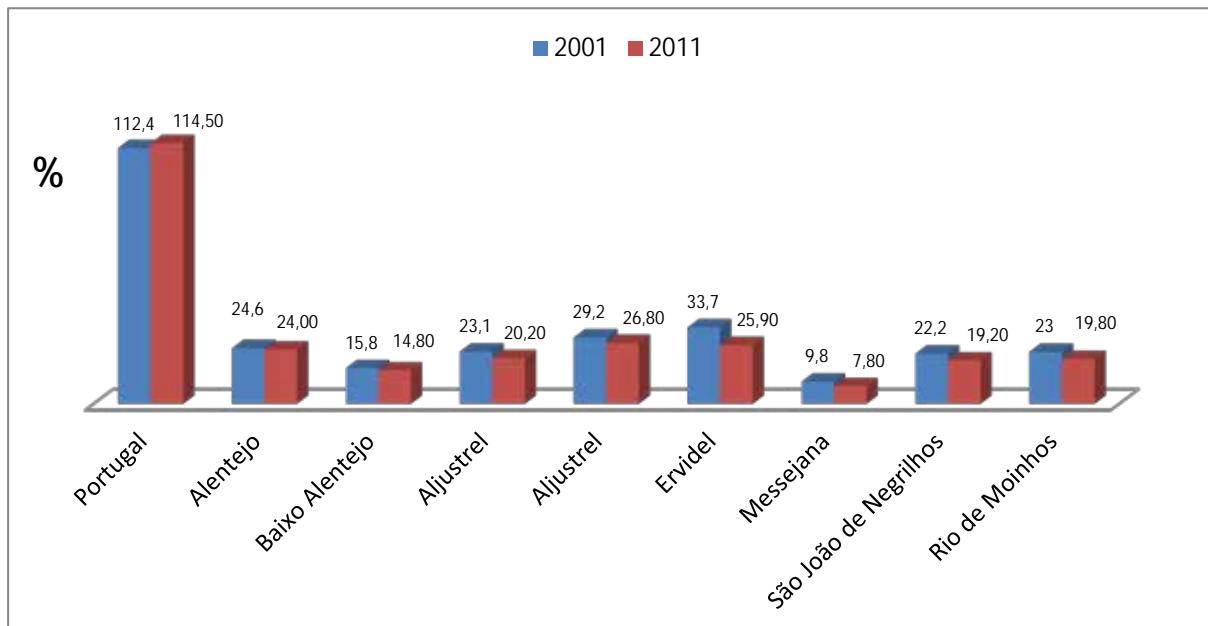
Os Censos de 2011 revelaram um crescimento populacional da população portuguesa, cuja densidade populacional registou um acréscimo de 2,1 habitantes por Km². No entanto, na região do Baixo Alentejo, a densidade populacional decresceu, nomeadamente no concelho de Aljustrel entre 2001 e 2011. A densidade populacional sofreu um decréscimo de 2,9 habitantes por Km², cujo valor é superior à média regional, (Alentejo) e sub-regional (Baixo Alentejo). De entre as freguesias do concelho, a freguesia de Ervidel foi a que registou um decréscimo mais acentuado de 7,8 hab. por Km². (cf. Anexo E, Quadro nº2) e Gráfico nº1.

No que respeita ao índice de envelhecimento, verifica-se que o concelho de Aljustrel apresenta, em relação aos Censos de 2011, um índice de 223%, que se revela superior à sub-região Baixo Alentejo e que sofreu um acréscimo de envelhecimento de 44,6 % em relação aos dados apurados nos censos de 2001. A freguesia sede de concelho é a que regista um menor índice de envelhecimento, apesar de, em relação aos Censos de 2001, também ter sofrido um acréscimo de 14,5%. (cf. Anexo E, Quadro nº3) e Gráfico nº2.

Nas restantes freguesias do concelho, a freguesia de Ervidel foi a que registou em 2011 um maior índice de envelhecimento: 394,5%. No entanto, um maior acréscimo neste índice, em relação aos censos de 2001, registou-se na freguesia de Messejana 173,7%. (cf. Anexo E, Quadro nº3) e Gráfico nº2.

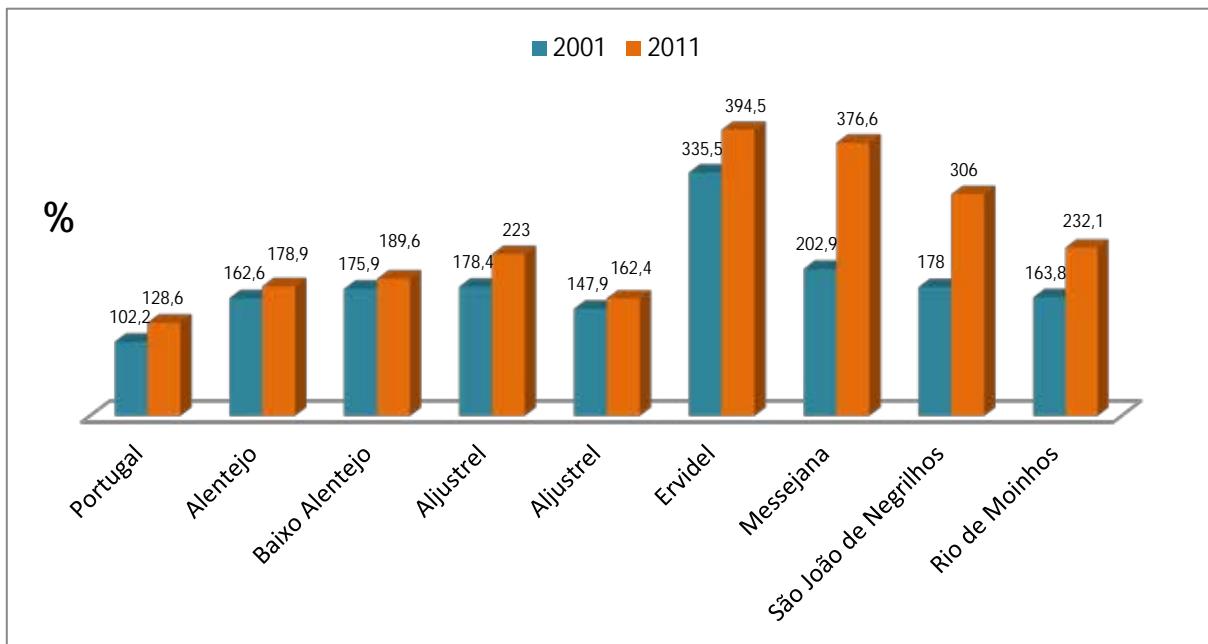
Este aumento da população idosa evidencia uma melhoria geral das condições de vida e um aumento da esperança média de vida. Apesar disso, estes valores revelam-se preocupantes conjugados com a diminuição da população como se veio a verificar, associados à diminuição da população jovem, aliando-se para o adensar de uma situação de duplo envelhecimento populacional. (cf. Anexo E, Quadro nº4 e 5) e Gráfico nº3.

Gráfico 1 – Densidade Populacional por Local de Residência



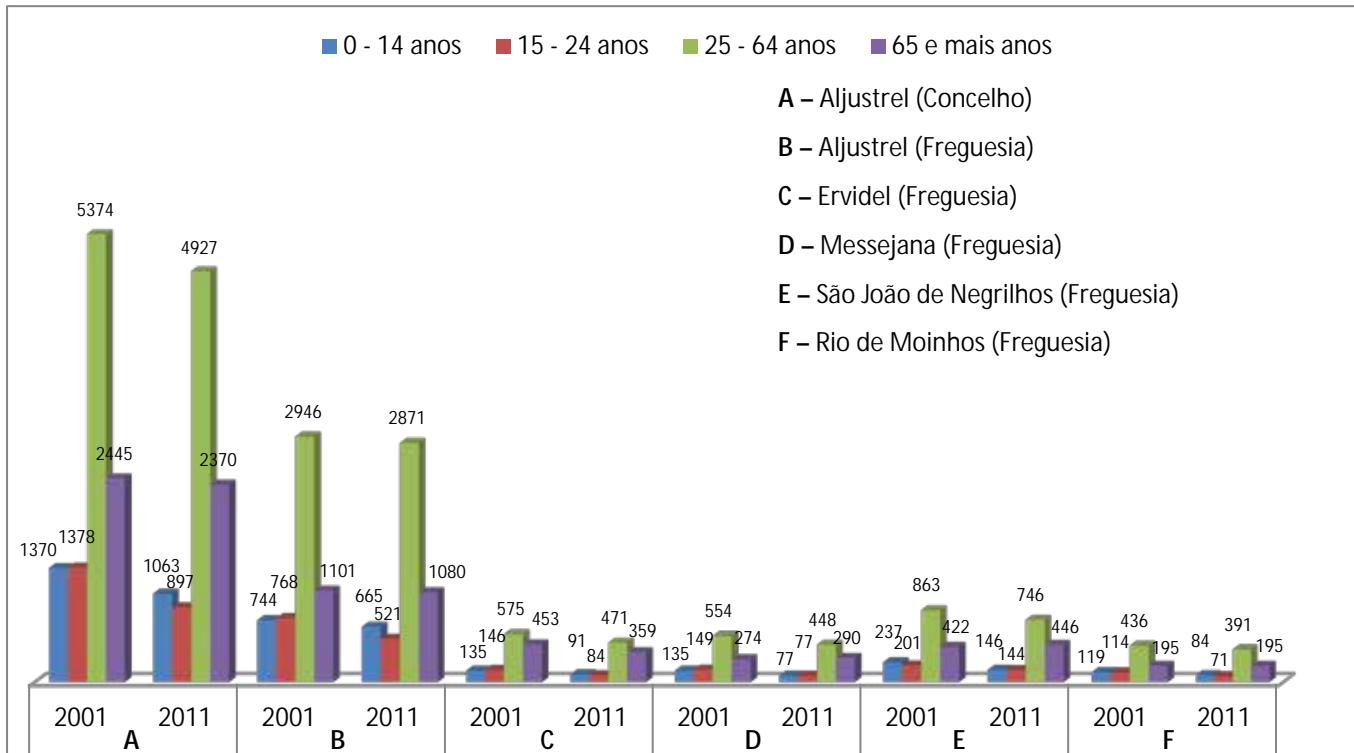
Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001 e 2011.

Gráfico 2 – Índice de Envelhecimento



Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001 e 2011.

Gráfico 3 – População residente por local de residência e grupo etário entre 2001 e 2011



Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001 e 2011.

Na análise dos dados sobre o nível de escolaridade verifica-se que, dos 9257 habitantes do concelho Aljustrel, 22,56% não possuem qualquer grau de escolaridade, 29,28% possui apenas o primeiro ciclo, 12,02% o 2º ciclo, 17,55% o 3º ciclo, com o nível secundário 10,71%, com os níveis pós secundário 0,68% e de nível superior, 7,21%. No cômputo geral, 51,84% da população do concelho (não tem escolaridade ou só tem o 1º ciclo). De entre o total de residentes no concelho, 26,19% de mulheres e 18,85% de homens, não possuem qualquer grau de escolaridade. (cf. Anexo E, Quadro nº6).

Pelo Gráfico nº4, podemos verificar que são as freguesias de Ervidel e S. João de Negrilhos que apresentam um maior número de habitantes sem qualquer grau de escolaridade. (cf. Anexo E Quadro 6).

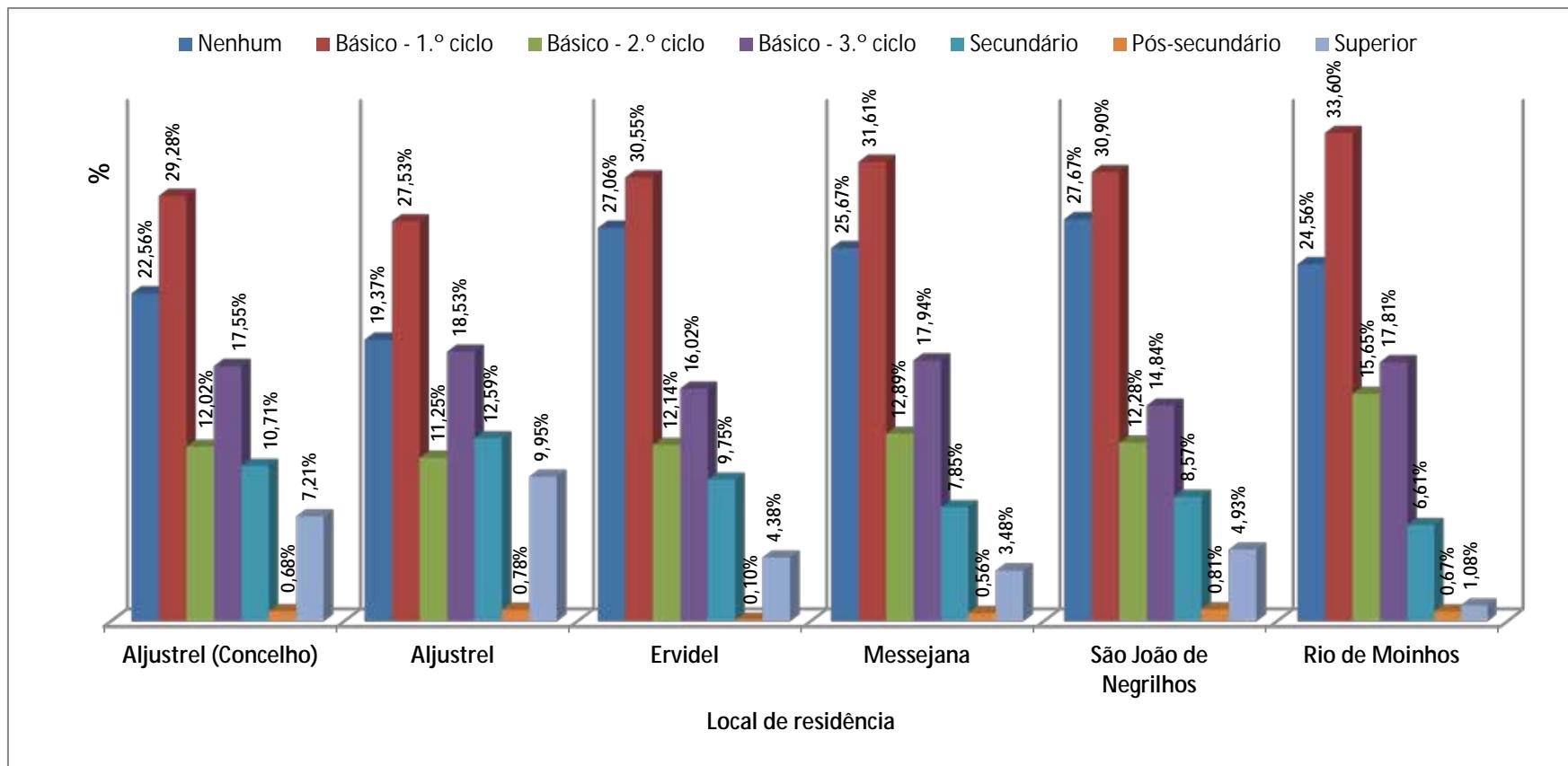
Em relação ao 1º e 2º ciclo, os valores não são muito díspares nas freguesias: salienta-se Rio de Moinhos como a freguesia em que existe um maior número de habitantes com o 1º e 2º ciclo, respetivamente 33,6 % e 15,65%. (Gráfico nº4).

No que respeita ao 3º ciclo e nível secundário é a freguesia de Aljustrel, sede de concelho, que regista os valores mais elevados respetivamente 18,53% e 12,59%. As freguesias que apresentam valores mais baixos nestes níveis de escolaridade são: S. João de Negrilhos com 14,84% que possuem o terceiro ciclo e Rio de Moinhos que apresenta 6,6% no nível secundário. (Gráfico nº4).

No nível pós secundário nenhuma das freguesias atinge o valor de 1%. (Gráfico nº4).

De todas as freguesias a que possui um maior número de residentes com um nível de estudos superiores mais elevado é a freguesia de Aljustrel com um valor de aproximadamente 10%. A freguesia de Rio de Moinhos é que apresenta um valor mais diminuto: 1,08%. (Gráfico nº4).

Gráfico 4 – População residente por Local de residência e Nível de escolaridade



Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2011.

5.2.1.3. Elementos Económicos

O INE, não dispõe ainda de dados disponíveis sobre setores de atividade, população empregada e desempregados relativos a 2011. Por esse facto e porque não se terem revelado investimentos na região no espaço intercensitário que possam vir a alterar significativamente o valor de referência, far-se-á a análise aos dados disponíveis pelo INE referentes a 2001.

De acordo com os dados de 2001 do INE para o concelho de Aljustrel, o setor económico que empregava maior número de indivíduos era o setor terciário (54,98% do total de empregados), seguindo-se o setor secundário (32,81%) e, por último, o setor primário (12,21%). Todas as freguesias do concelho apresentam a mesma tendência em termos de população empregada por setor, à exceção de Rio de Moinhos em que o setor secundário ocupa o primeiro lugar em vez do terciário. (cf. Anexo E, Quadro 7).

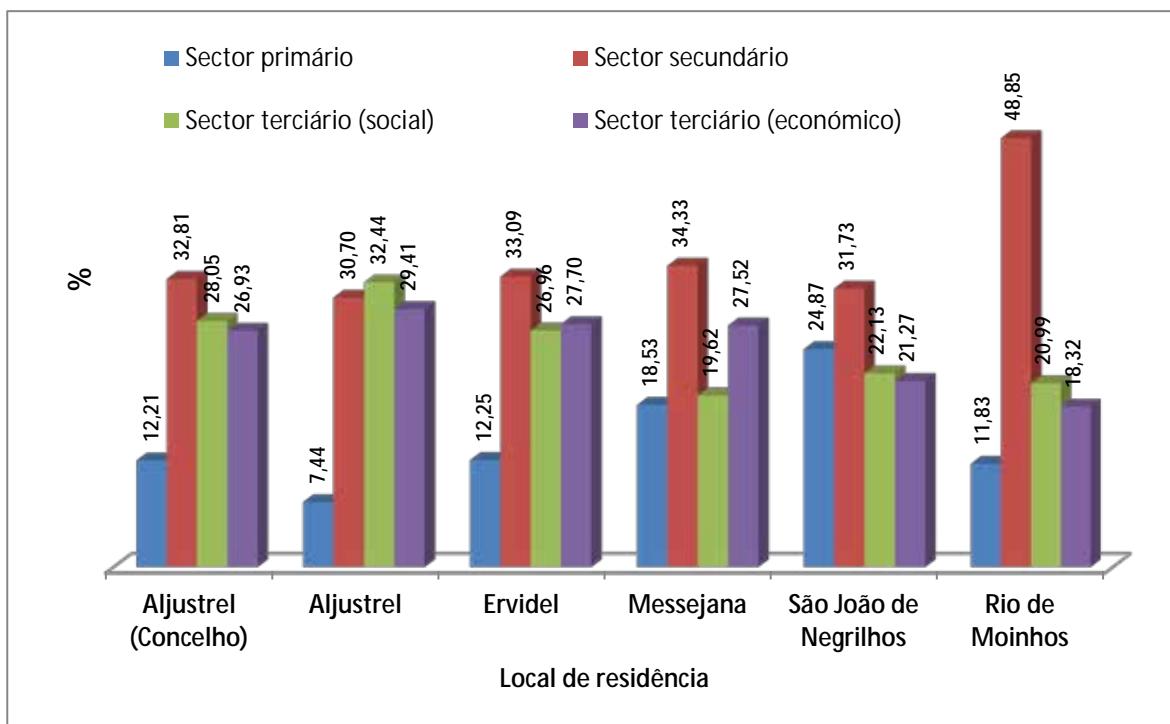
A maioria da população empregada (55,45%) reside na freguesia de Aljustrel, sede do concelho. A freguesia onde reside o menor número de população empregada é Rio de Moinhos com o valor de 7,21%. (cf. Anexo E, Quadro 7)

Dos residentes empregados por freguesia, pode observar-se que, de entre as freguesias do concelho, é a freguesia de S. João de Negrilhos que apresenta, por comparação, o valor mais elevado (24,87%) no setor primário. No setor secundário é a freguesia de Rio de Moinhos que apresenta um valor mais elevado, com o valor de (48,85%). No setor terciário, de entre as freguesias é a de Aljustrel que apresenta o valor mais elevado (61,86%). (cf. Anexo E, Quadro 7) e Gráfico nº 5.

É de salientar no concelho o peso que o setor terciário social apresenta na população empregada por freguesia: Aljustrel (32,44%), Ervidel (26,96%), Messejana (19,62%), S. João de Negrilhos (22,13%) e Rio de Moinhos (20,99%). (cf. Anexo E, Quadro 7) e Gráfico nº 5.

Num concelho em que a densidade populacional vem, ao longo das décadas sofrendo um decréscimo populacional, em que se verifica um acréscimo no índice de envelhecimento e em que os níveis escolares dos residentes apresentam valores elevados de níveis baixos de escolaridade, verifica-se que é no setor terciário que a população obteve um nível significativo de empregabilidade, o que nos leva a crer que o setor terciário social, nomeadamente as IPSS de terceira idade são de considerar como responsáveis pela mesma.

Gráfico 5 – População empregada por Setor de atividade económica e Local de residência



Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001

5.2.2. As IPSS e as Formações Modulares Certificadas

Numa região em que o índice de envelhecimento no concelho se tem vindo a acentuar nas últimas décadas e se apresenta superior à média nacional, a implementação e alargamento de estruturas de apoio à terceira idade revelam-se imprescindíveis. No entanto, como já ao longo do trabalho se referiu, o investimento no seu capital humano é fundamental para que prestem serviços de qualidade aos seus utentes e respostas adequadas às diferentes solicitações que lhe possam ser efetuadas.

De entre as prioridades que caracterizam a visão das organizações, Crozier aponta os recursos humanos como um recurso raro. "...O investimento imaterial no desenvolvimento dos homens pelo conhecimento, pela formação e pela experiência deverá ocupar cada vez mais espaço em relação ao investimento material, que contribuirá eventualmente para estruturar..." (Crozier, 1994: 51).

A legislação portuguesa prevê que as empresas e instituições com mais de 10 trabalhadores ao seu serviço, estejam obrigadas a ministrar formação anual, como forma de potenciarem o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores. As IPSS alvo deste estudo, não só quiseram atender à obrigatoriedade da lei, como reconhecem a importância de investir no capital humano, para que potenciem os conhecimentos das trabalhadoras e possam elevar o seu *déficit* de competências, que de acordo com Braz é a “...combinação dos conhecimentos, capacidades e experiências que os empregados individualmente têm de concretizar numa dada tarefa...” (Braz, 2007:2).

Deste modo, através de uma parceria com as quatro IPSS, o CT/FP de Aljustrel disponibilizou os seus recursos formativos e, em articulação com as mesmas, planeou e executou formações modulares do percurso profissional de agentes de geriatria aos trabalhadores, atendendo a que as mesmas trariam vantagens a todos os atores sociais envolvidos.

Devido à dificuldade dos trabalhadores poderem efetuar durante um longo período de tempo, formação que lhes conferisse a qualificação profissional de agentes de geriatria, as IPSS, optaram por contemplar nos seus planos de atividade, formações modulares insertas no percurso profissional referido, para que as trabalhadoras de forma gradual e à medida das necessidades sentidas o possam vir a completar.

O percurso profissional é estruturado em módulos de 25 ou 50 horas, as quais podem ser ministradas em horário laboral ou pós-laboral, pelo que apresentam como vantagens quer para as instituições quer para os trabalhadores, atendendo a que se pode planear a sua frequência de uma forma ajustável aos interesses dos mesmos. As formações modulares apresentam-se assim flexíveis, e permitem: percursos formativos certificáveis, conciliar trabalho e formação, obter respostas diversificadas, encontrar dinâmicas ajustadas à procura das empresas e Instituições e serem ajustadas a procura dos trabalhadores. “Na perspetiva dos trabalhadores dá a possibilidade do indivíduo ir construindo o seu percurso profissional de forma flexível e não contínua, em função das suas possibilidades profissionais e pessoais numa ótica de aprendizagem ao longo da vida. Na perspetiva das empresas permite um maior ajustamento entre as competências dos seus ativos e as exigências das organizações...” (Madelino, 2011:1).

A Reforma do Sistema de Formação Profissional alertou para a importância do investimento em capital humano, não só pelo seu reconhecido contributo para o crescimento económico e para o emprego, como pela sua importância na “coesão social, benefícios que têm uma tradução coletiva ao nível do desenvolvimento e coesão da sociedade como um todo bem como da melhoria da qualidade de vida que proporcionam...”. (Diário da República nº 214,2007:8136).

No desenvolvimento do referido documento, é acentuada entre outros a importância no investimento na Formação Profissional. "...Nas empresas é reconhecido que a qualificação dos recursos humanos possibilita a competitividade das empresas, no sentido em que os trabalhadores mais qualificados permitem ganhos de eficiência significativos e conduzem a um maior potencial de inovação e capacidade de adaptação à mudança. No Desenvolvimento pessoal, a qualificação é também uma importante condição e por isso fator decisivo para o aproveitamento do investimento em formação. Investir em formação não corresponde a aprender mais hoje, mas também a criar condições para dar continuidade a trajetória da aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo elevados níveis de empregabilidade..." (Diário da República nº 214,2007:8137).

Através de uma rede de recursos, entre as IPSS e o Centro de Formação Profissional de Aljustrel, estabeleceu-se um desafio de investimento no desenvolvimento dos recursos humanos, no sentido de gradualmente possibilitarem a certificação das trabalhadoras e de lhe elevarem consequentemente o seu grau de empregabilidade. Deste modo, o CT/FP de Aljustrel no desenvolvimento das suas atividades, pauta-se por não descurar esse desafio e, de entre as suas diferentes valências, procura oferecer soluções formativas, flexíveis e integradas, que se adequem e permitam superar os défices de competências identificadas nos empregados de Empresas e Instituições, contribuindo para o desenvolvimento pessoal, profissional dos RH contribuindo por consequência para o desenvolvimento da região onde opera.

6. PERSPECTIVAS DOS DIFERENTES ATORES SOCIAIS FACE AOS CONTRIBUTOS DAS FORMAÇÕES MODULARES

6.1. Perspetivas dos Dirigentes das IPSS quanto às necessidades Formativas dos seus Trabalhadores antes e após a Participação dos mesmos nas Ações de Formação e necessidade de continuidade.

6.1.1. A Entrevista

Selecionaram-se para entrevistar as quatro dirigentes das IPSS, por se considerarem testemunhas privilegiadas, que pela sua posição, ação ou responsabilidades, têm um bom conhecimento do problema a que nos propomos estudar. Face à pergunta de partida e aos conceitos – chave, um dos objetivos definidos foi o de analisar a percepção dos dirigentes antes da formação depois da formação e a necessidade dos mesmos darem continuidade à formação.

Após traçarmos o objetivo específico referido, elaborou-se um guião de entrevista (Anexo F, Guião) em que se contemplaram três dimensões: questões relativas à percepção antes de ter ocorrido a formação, questões relativas à percepção depois de realizada a formação e por último, um conjunto de questões para avaliarem a percepção sobre a necessidade de dar continuidade às formações.

Na pré-elaboração do guião, foram selecionadas as dimensões (individual e social) a avaliar em cada uma das fases da entrevista semiestruturada. Para cada dimensão elaborou-se um conjunto de sub-dimensões, às quais se fez corresponder uma questão a efetuar ao inquirido.

As entrevistas foram efetuadas diretamente pelo autor deste estudo, que para tal utilizou o gravador. Após a gravação de cada uma das entrevistas as mesmas foram transcritas em versão Word para tratamento descritivo/analítico.

Constituído o corpus com o material a analisar, construíram-se as unidades de registo, em que se fez corresponder a cada questão colocada, a resposta dada de acordo com as diferentes sub-dimensões, pré-estabelecidas (cf. Anexo F, Entrevista A, Quadro N° 9, Entrevista B-Quadro N° 10, Entrevista C-Quadro 11 e Entrevista D, Quadro 12).

6.1.2. Categorização e Análise de Conteúdo

Após a desconstrução do texto do corpus inicial em segmentos de texto ou unidades de registo, classificou-se o material registado em categorias de análise.

Uma vez construídas as categorias de análise de conteúdo, efetuou-se um teste de validade interna, em que se assegurou a exaustividade e exclusividade de forma a garantir que todas as unidades de registo foram apenas colocadas numa só categoria. Deste modo, foi possível colocar os dados num novo contexto para proceder a inferências a partir dos mesmos. (Quadros 1,2 e 3).

6.1.3. Perspetiva dos Dirigentes antes da Formação

Iniciou-se a análise conteúdo pela perspetiva antes da formação. (Quadro nº1). Atendendo a que se entrevistaram os quatro dirigentes na análise de conteúdo das respetivas respostas, iremos designá-los de: A, B, C, e D (cf. Anexo F, Quadro nº8).

Na dimensão pessoal duas das IPSS (A e B), atribuíram a sua proposta de formação, ao facto de terem diagnosticado *deficit* de conhecimentos em geriatria nas trabalhadoras que dirigem. (Quadro nº1).

“Para verem que há mais para além daquilo que elas aprenderam por boa vontade delas em termos técnicos precisam de ...” (Entrevista A).

“Foram aprendendo as coisas por elas próprias, nenhuma das funcionárias que tínhamos na altura tinham curso. Faziam as coisas bem-feitas mas não tinham a técnica que um curso de agente de Geriatria pode dar a essas pessoas, notava que faziam as coisas bem mas não tinham os procedimentos corretos”. (Entrevista B).

A (C), referiu que a sua solicitação se ficou a dever ao facto de estar instituído naquela IPSS a frequência de formações. (Quadro nº1).

“...A Instituição sempre que pode, e sempre que pôde, agarrou formações, não só para dirigentes técnicos mas também para os próprios trabalhadores...”. (Entrevista B).

Por último a (D), salientou ser necessária para atualização de conhecimentos, ainda que as trabalhadoras possam já possuir formação de base em geriatria.

“...Adquirissem novos conhecimentos...”. (Entrevista D).

Pode considerar-se que a nível geral todas as IPSS perspetivam a formação como uma forma de possibilitar-lhes uma melhoria na adaptação às diferentes tarefas que os trabalhadores têm que executar. Atenda-se, a que todas exprimiram a utilidade da formação, como forma dos trabalhadores se adaptarem às tarefas diárias e efetuarem uma melhoria contínua dos seus conhecimentos, condição subjacente, para que a própria instituição também se sinta em constante adaptação a novas situações a que tenha que dar resposta.

Quanto à importância que as formações poderiam vir a ter ao nível pessoal nos trabalhadores, cada uma das IPSS apresentou a sua leitura. A IPSS (A) salientou que ao nível pessoal, as formações permitiriam ao trabalhador ter mais respeito pelo outro (trabalhadores, hierarquias e utentes), e interiorizarem a necessidade de APLV.

Enfatizou-se o respeito pelo outro, quando se estabeleceu uma relação direta da importância que poderiam vir a ter os conteúdos da ação específica: deontologia e ética profissional ao nível pessoal. A este propósito, Pires, situa as atitudes como uma das quatro categorias de um conjunto de competências “competências de terceira dimensão⁵¹” e refere que as mesmas “podem ser uma adequação de comportamentos, capacidade de mudar, flexibilidade”. (Pires, 1994:14).

“...A ética na profissão. Saber respeitar, saber guardar, saber ver e não passar para fora...”. (Entrevista A).

A mesma IPSS revelou expetativas em relação ao que as formações poderiam vir a contribuir ao nível pessoal, se as trabalhadoras as entendessem não como um ato isolado de aprendizagem, mas no sentido de lhes gerarem a necessidade de continuarem a efetuar aprendizagens ao longo da vida, Aprender a Aprender, através da aquisição de capacidades para organizarem as suas próprias aprendizagens.

“...Abrirem horizontes e verem que há mais para além daquilo que elas aprenderam...”. (Entrevista A).

A IPSS (B) faz sobressair a importância das formações como contributo para o desenvolvimento pessoal de cada trabalhador. A dirigente da IPSS perspetivou que a formação poderia vir a contribuir para o desenvolvimento pessoal das trabalhadoras. Na verdade, o desenvolvimento profissional passa obrigatoriamente por um desenvolvimento pessoal, “o processo é realizado pela pessoa, na pessoa, pois são as suas competências pessoais que são desenvolvidas e postas em ação no campo profissional”. (Pires, 1994:18).

Foi enfatizado pela (C), a importância da formação para que cada trabalhador possa efetuar aquisição de competências e reflexões individuais.

Esta dirigente focalizou a sua perspetiva na aquisição de competências dos trabalhadores e na possibilidade dos mesmos utilizarem o espaço da formação para efetuarem reflexões sobre as suas práticas profissionais. A IPSS (C) pelo facto de ter instituído regularmente formações para as trabalhadoras, perspetiva com base em conhecimentos adquiridos em situações similares, que os trabalhadores, após terem

⁵¹ Ver abordagem de Ana Luísa Pires, no artigo “as novas Competências Profissionais”, para a Revista Formar nº 10 em 1994, sobre as chamadas competências de terceira dimensão, com base na obra de Aubrun,Simonee Orioflamma,Roselyne, Les Compétences de 3^a Dimension,Ouverture Professionnelle?CNAM, 1990.

participado na formação demonstrariam aquisição de competências e que, posteriormente, seriam capazes de transferir as aquisições feitas nas formações e de as aplicar na atividade profissional. Esta IPSS também salientou a formação como espaço de reflexão, o que se sustenta pelo facto de se considerar que o indivíduo é portador de uma experiência que o predispõe a construir a sua própria identidade, mas ela está também em construção contínua. Pires sobre a aquisição de competências profissionais, salienta a ideia de que "...os saberes são socialmente construídos e que existem a partir do trabalho que os grupos efetuam sobre eles, a aquisição de competências são feitas ao longo do tempo, através de uma história pessoal e social (...) e inscreve-se num processo de socialização em que a aquisição de conhecimentos é feita em situação (...) a partir de uma estrutura de aquisição do próprio individuo, estrutura cognitiva, que também por si vai sendo construída ao longo da sua história". (Pires, 1994: 9).

"... Porque as pessoas adquirem competências...". (Entrevista C).

"... Por vezes há necessidade de paramos e fazer momentos de reflexão e esses momentos de reflexão são quando se encontram precisamente na formação...". (Entrevista C).

Por último, a (D) considerou importantes como contributos da formação, ao nível pessoal a atualização de conhecimentos e a valorização individual. De acordo com P. Bourdieu (2001), a participação deliberada dos indivíduos em grupos pode trazer-lhes benefícios e aumentar o seu capital social.

No que respeita à importância que a formação poderia vir a ter ao nível da interação do trabalhador com os restantes elementos da equipa, as percepções diferem, (A) privilegiou o relacionamento interpessoal, que poderia por consequência melhorar o desempenho dos trabalhadores.

Os trabalhadores das IPSS que se analisam, executam as suas tarefas diárias em equipas, daí que na percepção do dirigente (A), se associe a importância das formações ao nível individual com os contributos que poderão refletir-se na equipa, nomeadamente no relacionamento interpessoal. Atenda-se a que as atitudes relacionais se manifestam em relação com os outros, tal como a capacidade de trabalhar em grupo.

"...Quando não andam em formação nem se juntam, cada uma tem a sua vida...". (Entrevista A)

A IPSS (B) salientou a importância da homogeneidade nos métodos de trabalho.

No que se refere à homogeneidade nos métodos de trabalho, a expectativa do dirigente (B) também surge legitimada pelo desenvolvimento do trabalho em equipa. Atenda-se à importância da aplicação de métodos de trabalho apropriados, à

singularidade de cada caso a tratar que exigem por vezes a reprodução de etapas de procedimentos específicos, “comportamentos apreendidos como um condicionamento, na situação X devo fazer Y, (...) que podem conduzir ao aumento de coesão nos grupos”. (Pires, 1994:15).

“...com a formação elas vão ter todos os mesmos procedimentos, fazerem todas iguais...”. (Entrevista B).

A (C) valoriza o aperfeiçoamento de conceitos já adquiridos e a partilha de experiências. A percepção efetuada induz a que o indivíduo possa aperfeiçoar os seus conhecimentos de forma autónoma, mas que também possa aprender tirando partido das vantagens de trabalhar com um grupo heterogéneo e de partilhar em grupo os conhecimentos adquiridos. Para Dubar, (1997), é a experiência profissional que assegura ao ator social as diversas formas de implicação profissional.

“...Precisavam de mais uma achega teórica para quebrar aquela rotina tão mecanizada, relembram conceitos, trocam experiências...”. (Entrevista C).

A (D) remeteu a sua percepção para a aquisição de novos conhecimentos e estabeleceu na sua percepção, a associação entre a aquisição de novos conhecimentos, e as consequências no melhoramento do desempenho dos trabalhadores, o que poderá significar que na sua perspetiva, o aperfeiçoamento dos conhecimentos, dirigidos para a função profissional de cada indivíduo, possa contribuir, não só para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, como consequentemente poderá contribuir para a melhoria do seu desempenho na instituição e para os resultados desta.

As percepções dos dirigentes quanto aos contributos individuais que a formação poderia vir a ter ao nível das equipas de trabalho, diferem de IPSS.

Para a IPSS (A) a formação individual valoriza o trabalho de equipa e o relacionamento interpessoal que estabelecem nas formações, no sentido em que, se todos os trabalhadores efetuassem formação, se sentiriam mais valorizados por adquirirem mais conhecimentos.

A (B) não se centraliza na equipa “em si” mas nas diferentes equipas existentes e refere que a formação poderia contribuir para a melhoria da interação entre as equipas, no sentido em que possibilitando formação a todos os trabalhadores e em todas as equipas de trabalho, as mesmas poderiam vir a beneficiar de uma melhoria nas relações profissionais e conseguiram uma homogeneidade nos métodos de trabalho. Contudo, o relacionamento interpessoal, não depende apenas de uma situação ou de um contexto, depende dos traços de personalidade dos indivíduos, das suas características pessoais, as quais têm a ver com os processos de socialização do indivíduo ao longo de toda a sua existência.

Para a IPSS (C) a formação pode constituir um espaço em que individualmente se efetue uma quebra das rotinas diárias e se centrem na aquisição de conhecimentos e partilha de práticas, que sustentam o desenvolvimento das diferentes tarefas efetuadas em equipa, no seu dia a dia de trabalho.

“...Relemboram conceitos, trocam experiências e, é o quebrar da rotina...”.
(Entrevista C).

Para (D) a formação poderá ser um meio de habilitar todos os trabalhadores a possuírem iguais conhecimentos, de forma a permitir a partilha equitativa de tarefas entre os elementos constituintes das equipas e consequentemente obter-se um melhor desempenho nos serviços prestados.

Apesar das percepções dos dirigentes que acabámos de referir, poderem vir a legitimar-se de acordo com os pressupostos de Portes, (2000) em que os indivíduos podem angariar benefícios em virtude da sua participação em grupos, o que nos leva a não descurar também, o que refere Bourdieu (2001) sobre a disposição individual para adquirir e manter determinado volume de capital, que não tem uma distribuição igual entre os indivíduos, atendendo a que ela depende da sua socialização passada, presente e futura, além de que, essa disposição é intrínseca aos indivíduos, o que dessa forma os pode mobilizar mais, ou menos, para a pertença a um determinado grupo.

Crozier (1994), a propósito da possibilidade de contribuição de uma aprendizagem individual se vir a refletir em equipas de trabalho afirmou que, se se tratar de um comportamento novo, ele só é possível ser desenvolvido e fixado se os outros elementos da equipa também mudarem para que possam aceitar dessa forma novos comportamentos.

Quanto à possibilidade da formação poder vir a contribuir para melhoria na obtenção individual de conhecimentos técnicos, as perspetivas das quatro IPSS são praticamente unâimes: (A) sustenta que poderá vir a diminuir o *deficit* individual no que se refere a métodos e técnicas de trabalho, a (B) salienta que poderá contribuir para melhorar as técnicas de trabalho, enquanto a (C), perspetiva de uma forma mais geral, a aquisição e reciclagem de conhecimentos. A (D), salienta que poderá contribuir para a aplicação dos conhecimentos, nomeadamente de novas técnicas no trabalho.

“...Há pequenas coisas em que é necessária formação...e quando trabalhamos, começamo-nos a aperceber...”. (Entrevista A).

“...Profissionalmente havia lá muitas lacunas...”. (Entrevista B).

“...Foi até interessante ver que surgiram situações em que é necessário uma atuação em termos de primeiros socorros. Por exemplo: entre elas trocavam impressões,

deixa ver como nós aprendemos, o preceito é este, sim é assim, vamos fazer assim...”. (Entrevista C).

As dirigentes também percecionaram positivamente as vantagens da formação para a própria Instituição.

A Instituição (A) vê na formação uma forma de existir, a possibilidade de um aperfeiçoamento contínuo.

A (B) alia as vantagens da formação, como o possibilitar da aquisição de novos conhecimentos, ao cumprimento da lei que obriga a que as instituições permitam aos seus trabalhadores efetuar formações anuais.

A (C) perceciona que através da rede de recursos disponíveis pelo Centro de Formação, se efetue a formação aos trabalhadores, (que a legislação obriga), sem quaisquer custos, além da possibilidade dos trabalhadores poderem após formação, vir a ter um melhor desempenho.

A (D) perspetiva que a formação ministrada aos trabalhadores, contribui para melhorar a eficácia e o desempenho da Instituição.

“...Havendo um melhor desempenho da parte da funcionários claro que há um melhor desempenho para a instituição”. (Entrevista D).

Quadro 1 – Perspetiva dos dirigentes antes da formação

DIMENSÕES	SUB-DIMENSÕES	QUESTÕES	CATEGORIAS			
			A	B	C	D
PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1-QUAIS AS RAZÕES, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANOS DA INSTITUIÇÃO QUE A LEVARAM A PROPÔR FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES?	DEFICIT DE FORMAÇÃO	DEFICIT DE FORMAÇÃO	AS FORMAÇÕES ESTÃO INSTITUÍDAS ANUALMENTE	ATUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS
	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - NA SUA PERSPECTIVA QUE IMPORTÂNCIA PODERIA VIR A TER A FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES INDIVIDUALMENTE? AO NÍVEL PESSOAL	RESPEITO PELO OUTRO	DESENVOLVIMENTO PESSOAL	AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS	ATUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS E VALORIZAÇÃO PESSOAL
			APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA		PERMITIR REFLEXÕES	
	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DO TRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA	VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DE EQUIPA	MELHORAR A INTERAÇÃO ENTRE AS EQUIPAS DE TRABALHO	QUEBRAR A ROTINA DIÁRIA	MANTER A PARTILHA DE TAREFAS NAS EQUIPAS
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NA SUA PERSPECTIVA QUAL A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA TODOS OS ELEMENTOS DA EQUIPA?	RELACIONAMENTO INTER-PESSOAL	HOMOGENEIDADE NOS MÉTODOS DE TRABALHO	RELEMBRAM CONCEITOS. PARTILHAM EXPERIÊNCIAS	OBTER NOVOS CONHECIMENTOS PARA MELHORAR O DESEMPENHO
	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - QUE IMPORTÂNCIA AO NÍVEL DA OBTEÇÃO DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS?	VALORIZAÇÃO DE TÉCNICAS DE TRABALHO	COLMATAR LACUNAS PESSOAIS AO NÍVEL DOS CONHECIMENTOS TÉCNICOS	APLICAÇÃO PRÁTICA DE CONHECIMENTOS	APLICAÇÃO PRÁTICA DO QUE APRENDERAM
SOCIAL	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - POR NECESSIDADES TÉCNICAS?	DÉFICIT DE MÉTODOS E DE TÉCNICAS NO TRABALHO	MELHORAR TÉCNICAS DE TRABALHO	AQUISIÇÃO E RECICLAGEM DE CONHECIMENTOS	APLICAM NOVAS TÉCNICAS DE TRABALHO
	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7 - POR ENTENDEREM SER ÚTIL PARA A INSTITUIÇÃO?	NECESSIDADE DE APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO	OBRIGATORIEDADE DE MINISTRAR FORMAÇÃO ANUAL ÀS TRABALHADORAS	PREPARA OS TRABALHADORES PARA TEREM MAIS EFICÁCIA E QUALIDADE	MELHOR DESEMPENHO DAS TRABALHADORAS EQUIVALE A MELHOR DESEMPENHO DA INSTITUIÇÃO
				POSSIBILITAR ÀS TRABALHADORAS O ACESSO A NOVOS CONHECIMENTOS		FORMAÇÃO ANUAL OBRIGATÓRIA
						UTILIZAÇÃO DE RECURSOS SEM CUSTOS

Fonte: Inquérito por entrevista aos dirigentes das IPSS

6.1.4. Perspetiva dos Dirigentes depois da Formação

Após a execução das formações, os dirigentes perspetivaram contributos positivos das mesmas para os trabalhadores, para a equipa e para a Instituição. Verifica-se que os mesmos percecionaram nos trabalhadores uma melhoria na adaptação individual às tarefas diárias. (Quadro n°2).

A IPSS (A) referiu que as trabalhadoras aprenderam e aperfeiçoaram conhecimentos práticos de acordo com o que lhe foi ministrado nas formações. Face às aprendizagens efetuadas, evoluíram nas suas práticas profissionais e adquiriram mais autonomia no desenvolvimento das tarefas. Revelaram satisfação em ter participado nas formações e interesse pelas mesmas. Na atividade diária ajustaram os comportamentos de acordo com as regras que aprenderam na formação de ética e deontologia profissional.

“Aprendoram (...) sobre aquilo que já tinham prática mas que depois não sabiam fundamentar, (...) mais confiantes a falar (...) após uma formação o desempenho delas é totalmente diferente, porque elas sentem-se valorizadas e (...) transmitem isso a todos os níveis! Dá alguma autonomia (...) quando terminam, há sempre uma ideia muito positiva e gostam sempre do que fizeram! Enquanto frequentam noto que é com interesse e é (...) aprendem e tentam sempre aplicar aquilo que aprenderam! Que eu noto que melhora, melhora e muito!”. (Entrevista A).

Verifica-se uma valorização da dirigente em relação às aprendizagens e aquisição de competências que permitem aos trabalhadores revelarem adaptabilidade e autonomia. Contudo, as mesmas só se verificam em contexto de trabalho, porque de acordo com Boterf (2005), existe uma responsabilidade partilhada entre a própria pessoa, a forma de gestão, o contexto de trabalho e a formação.

O mesmo autor, sobre a autonomia dos trabalhadores, realça que, para se assumir o risco do querer agir por si só, é necessário existir uma cultura profissional, de modo a que o profissional se sinta com segurança na sua forma de atuar e conheça o que lhe é permitido ou não fazer. A autonomia dos trabalhadores está intimamente associada a imagens positivas que lhe viabilizem o reconhecimento.

A IPSS (B) referenciou que as formações motivaram as trabalhadoras para a aprendizagem de novos conhecimentos, e contribuíram para que aprendessem a utilizar as redes de recursos, que possam ter disponíveis para alcançarem os seus objetivos de melhorar os conhecimentos. As formações vieram também permitir que as trabalhadoras adequassem o relacionamento com os utentes, favoreceram a aplicação correta de procedimentos técnicos, bem como contribuíram para a valorização das equipas de trabalho onde se inserem.

“...Gostam sempre de aprender e estão dispostas a aprender e gostam de ter formação, há pessoas que têm pena de não terem podido estudar e elas vêm a formação como uma forma de aprendizagem. E como é a única forma de que têm acesso à aprendizagem foi muito importante a nível individual. Sentem-se mais valorizadas, porque foram pessoas que deixaram a escola muito cedo e isto é uma forma de ter acesso à informação ”. (Entrevista B).

“...No início tinham lá pessoas que tratavam os idosos por “tu”, e após a formação começaram a ter outro tratamento com as pessoas e a ter mais cuidado, pronto, ficaram mais polidas (...) Ouvia-as a dizer assim: “ah, isto foi como a enfermeira ensinou, (...) Temos que fazer assim porque foi a enfermeira que ensinou, já te esqueceste?”. (Entrevista B).

Para Boterf (2005), é a autonomia dos trabalhadores que lhe pode aumentar a motivação para aprender, uma vez que o ator social se apercebe que os esforços de aprendizagem que desenvolve podem influenciar a sua ação.

A dirigente percecionou as aprendizagens individuais e a utilização da rede de recursos, como uma mais-valia para as equipas de trabalho. Para o autor já referido, o indivíduo não deverá mobilizar só os seus próprios recursos, uma vez que a realização de uma ação em situação de trabalho se apoia em saberes elaborados socialmente e que para atuar com competência, deverá ter uma resposta de rede e interação com os outros. A este propósito Bourdieu (2001), afirmou que o capital social é um recurso que está ligado à pertença a grupos e redes sociais e depende da capacidade individual de mobilizar uma quantidade significativa de recursos que cada indivíduo possuí, a qual depende da disposição que varia de indivíduo para indivíduo, de acordo com a sua socialização e da dimensão da rede que pode mobilizar, que se origina numa participação ativa numa rede de relacionamentos.

A IPSS (C) registou como contributos da formação o interesse generalizado das participantes pelos temas tratados, a possibilidade de partilha dos conhecimentos adquiridos, um maior nível de empenho no cumprimento de procedimentos técnicos e a autonomia demonstrada na resolução de algumas situações de trabalho. Esta competência como já se referiu, implica a existência de um contexto facilitador que permita o seu desenvolvimento, associado a redes relacionais de informação que contribuam para desenvolver o profissionalismo dos trabalhadores. Segundo. Boterf (2005), a autonomia é uma faculdade que permite ao indivíduo autorregular as suas atividades e diminuir a sua dependência, para os seus projetos.

“...Eu tenho aqui pessoas muito interessadas em formação e que acham que é sempre uma mais-valia. (...) Na maioria das situações elas tornaram-se mais autónoma,

à formação é sempre uma mais-valia e porque passa a palavra, (...) já interiorizam não, eu tenho de fazer, porque isto é assim (...) sentem-se valorizadas e são empenhadas (...) após terem a formação, até as luvas, que era uma coisa que nem todas estavam habituadas a utilizar (...) e, praticamente toda a gente usa máscaras...”. (Entrevista C).

A IPSS (D) sinalizou como contributos a aquisição de novos conhecimentos, a capacidade de solucionarem problemas de ordem prática, a mudança de algumas atitudes, (tratam o utente com mais respeito), desenvolvem as tarefas com mais rigor e qualidade, “Interiorizaram regras internas (...) utilizam adequadamente os instrumentos de trabalho (...) rigor na comunicação escrita...há sempre coisas novas (...) por exemplo certos problemas que anteriormente à formação não conseguiam diagnosticar, nem resolver elas conseguiram a partir da formação aplicar aquilo que anteriormente não conseguiam”.

“Olhem lembram-se? Fizemos assim (...) e é assim que se deve fazer, um simples engasgo por exemplo, elas aplicaram outras técnicas a partir de então, que não aplicavam (...) o nosso utente tem de ser tratado com respeito.”. (Entrevista D).

A capacidade de solucionar problemas de ordem prática é uma competência e, como tal, afigura-se sempre como comportamentos, ações ou práticas profissionais que efetuam a ligação entre as aquisições anteriores e a atualidade da ação que se manifestam no exercício da atividade de trabalho. Para Boterf (2005), um trabalhador que possua grande experiência sabe improvisar, graças à inteligência das situações que adquiriu ao longo das experiências variadas, contextualizadas na sua vida profissional.

Se existe percepção sobre a aquisição de novos conhecimentos, esta remete-nos para a aquisição de novas competências pelos trabalhadores, atendendo a que as mesmas só existem quando são demonstradas, quando o individuo é capaz de aplicar as suas aptidões numa determinada atividade profissional. Para Bourdieu (2001), esse reconhecimento é denominado de capital simbólico (qualquer espécie de capital que seja percebido, que seja possível de conhecer ou reconhecer, por agentes sociais concedendo-lhe valor).

No que respeita à importância que a formação teve ao nível da interação do trabalhador com os restantes elementos da equipa, verifica-se que:

A IPSS (A) salientou como contributos da formação a partilha de conhecimentos, e o facto das trabalhadoras terem estreitado as relações interpessoais, competências essências para quem trabalha inserido em equipas de trabalho. Se se partir do pressuposto que a relação interpessoal, é uma competência que se desenvolve no itinerário pessoal e profissional do ator social, ela pode ser desenvolvida nas atividades de trabalho, em atividades da vida social, familiar e em contextos de formação, a qual

pode ser transferível para diversas situações. Pires (1994), com base na perspetiva de Daniele Casanova⁵², definiu onze competências genéricas entre as quais contempla a percepção e interceção nas relações interpessoais a qual define como “habilidade em ler as preocupações, os interesses e os estados emotivos dos outros, reconhecendo e interpretando os indícios subtis”. (Pires,1994:11).

“...Há ali uma empatia entre todas e mesmo no trabalho, que elas partilham aquilo que fazem, aquilo que aprenderam (...) fez assim (...) ah! Nota-se uma maior proximidade entre elas quando andam em formação! Ái é evidente mesmo no trabalho...”. (Entrevista A).

“... Porque dizem que é uma forma de estar juntas e de conviverem porque quando estão no trabalho não têm tempo para nada, é mesmo só com os idosos...”. (Entrevista A).

“...Quando saem de lá (...) principalmente connosco, que não estamos nas formações, partilham muito aquilo que lá aprendem!...”. (Entrevista A).

A IPSS (B) referiu como contributos da formação uma maior segurança dos trabalhadores na realização das tarefas. As trabalhadoras prestam serviços a um público vulnerável que, além da idade, pode ter problemas de saúde associados. Se a formação contribuiu para o desenvolvimento dessa competência, as mais-valias far-se-ão sentir ao nível de todos os envolvidos, trabalhador, utente e IPSS. A segurança entendida como autoconfiança dos trabalhadores, remete para uma das competências genéricas também apontada por A. Luísa Pires em que a autora a define como “sentimento de segurança ou de certeza nas próprias capacidades, habilidades e julgamentos...”. (Pires,1994:11).

“...Temos que fazer aquilo pela forma que a enfermeira nos ensinou a fazer...”. (Entrevista B).

A IPSS (C) registou, tal como a IPSS (A), como contributos da formação, a partilha de conhecimentos, o que leva a considerar que a aquisição individual de conhecimentos é muito importante para o desempenho nas equipas de trabalho, quando os seus membros têm a capacidade de efetuar a transferibilidade das aquisições em prol de um objetivo comum.

“...Em termos de comunicação se é que consegue interpretar, portanto nós temos registos de turno, e elas aí são rigorosas, na parceria da comunicação são rigorosas e partilham, com as que não se lembram, por exemplo há pouco dava o exemplo dos primeiros socorros...”. (Entrevista C).

⁵² A. Luísa Pires realça Daniele Casanova, em “ La Reconnaissance de Compétences Génériques”, Paris, Ed, Universitaires, 1991, pelo facto da mesma ter desenvolvido um trabalho sobre as onze competências genéricas, com base no trabalho de Mac Ber, nos Estados Unidos.

“...Têm necessidade de recorrer umas às outras, e recorrem aquelas que fizeram a formação...”. (Entrevista C).

“...Partilham os conhecimentos e sabem socorrer-se das outras colegas que fizeram formação...”. (Entrevista C).

A IPSS (D) privilegiou na sua perspetiva as novas dinâmicas adquiridas pelas equipas. As novas dinâmicas encontradas nas equipas de trabalho, podem ficar a dever-se ao facto, dos seus elementos terem adquirido ou desenvolvido nas formações, competências que habitualmente não estavam manifestas e terem-nas revelado nas suas atividades diárias.

“...Começaram a ter outra forma de estar, outras atitudes...”. (Entrevista D).

“...A dinâmica começou a ser diferente...”. (Entrevista D).

“... Com certas formações que tiveram...”. (Entrevista D).

As percepções dos dirigentes das IPSS (A, B e D) quanto aos contributos individuais que a formação trouxe ao nível do relacionamento interpessoal, podem sintetizar-se na partilha/interajuda, o que leva a supor que após a formação, as equipas de trabalho se tornaram mais coesas. Os atores sociais adquiriram o sentido de pertença ao grupo de trabalho e revelaram a competência de organização, isto é, desenvolveram capacidades com o fim de orientarem a ação para o objetivo que na equipa é necessariamente comum.

“...Há aquele desconhecimento entre grupo, (...) nota-se uma maior proximidade entre elas quando andam em formação! Aí é evidente mesmo no trabalho delas...”. (Entrevista A).

“...Coisas que lhe eram completamente, desconhecidas e que depois acham muita graça, porque para elas eram completamente estranhas ... e depois comentam muito. Principalmente à hora de almoço, que é a hora a que nós almoçamos todas... e partilham muito coisas que lá aprenderam, o que fizeram, muito, muito!...”. (Entrevista A).

“...Tu estás a fazer assim mas não podes fazer assim, tu tens que fazer assim porque foi como nos ensinaram” e depois a senhora que está ao lado diz “ ah, pois, é verdade... já não me lembrava! Ajudam-se umas às outras”. (Entrevista B).

“...Sentem-se valorizadas porque às vezes quando estão a falar entre elas, há aquela conversa (...) tu não tens essa formação porque nessa altura tu estavas de baixa, mas eu tenho...”. (Entrevista B).

“...Tentam ajudar-se sempre mutuamente para que o trabalho seja mais dividido, partilham mais...”. (Entrevista D).

A IPSS (C) salientou que após a formação os trabalhadores querem fazer mais e melhor, na equipa e têm mais preocupação com o utente.

Os trabalhadores desta IPSS fazem com regularidade formações e além de outras competências, podem ter desenvolvido duas das onze competências genéricas a que A. Luísa Pires denominou de sentido de organização “habilidade para desenvolver planos lógicos, a fim de orientar as ações em relação a um objetivo e de preocupação e solicitude em relação aos outros: preocupação com os outros, pelas suas necessidades e bem – estar, e uma vontade afirmada para escutar os seus problemas, encorajá-los e dar-lhes segurança”. (Pires, 1994:11).

“...Por uma questão de brio, de aquisição de competências...”. (Entrevista C).

“...A postura sempre que por exemplo em relação ao utente ou mesmo em conversas de corredor se elas iriam abordar...”. (Entrevista C).

Após formação percecionaram ao nível técnico como principais contributos da formação:

A IPSS (A) privilegia como contributos, a aquisição de novos conhecimentos e adoção de novos métodos de trabalho. As formações ministradas podem ter facilitado aos trabalhadores a aquisição de estratégias metodológicas que lhes indiquem as opções e orientações para a ação.

“Há pequenas coisas que aprenderam lá que elas nem lhe passavam pela cabeça...”. (Entrevista A).

“...Altera! Altera os métodos de trabalho! A dos Primeiros Socorros (...) e a da Ética e da Deontologia. (Entrevista A).

A IPSS (B) salientou o melhoramento da autonomia, dos trabalhadores a aplicação correta que os mesmos fazem dos métodos de trabalho, a melhoria na qualidade dos serviços, mais eficácia e redução de custos na instituição.

Esta IPSS verificou contributos a dois níveis: ao nível dos recursos humanos e ao nível do seu impacto na Instituição. Ao nível dos Recursos Humanos, focou a capacidade do individuo realizar as ações necessárias sem ser solicitado por ninguém e as opções de orientação que utilizam para a ação. Ao nível da Instituição a aquisição dessas competências podem ter conduzido, na opinião da dirigente, a um aumento da eficácia e da eficiência da Instituição.

“...Houve resultados a todos os níveis, pessoas com dificuldade em escrever e que a partir de ai começaram a gostar de escrever, pessoas que começaram a criar o gosto pela leitura, porque alguns dos formadores davam-lhes os artigos para eles lerem...”. (Entrevista B).

“...Estão mais seguras do que estão a fazer, não estão tão dependentes...”. (Entrevista B).

“...Em muitas coisas elas começaram a ter iniciativa própria, sem ter que estar sempre a recorrer, a recorrer...”. (Entrevista B).

“...Elas faziam a cama de uma forma que aos olhos da enfermagem e do que se dá nos recursos de Geriatria não tem nada a ver da forma como elas faziam, não estava mal feito mas o procedimento não era aquele, era de outra forma agora... e já fazem como aprenderam, e fazem todas....”. (Entrevista B).

“...Facilitou (...) porque por exemplo, uma das coisas que lhes ensinaram no curso de geriatria foi a colocar um resguardo só a meio da cama e um lençol. No outro dia já não tem que desfazer a cama toda, tiram só aquele resguardo e aquele lençol, e isso em termos de custos de lavandaria também reduziu muito...”. (Entrevista B).

A IPSS (C) referiu como contributos nos trabalhadores, a evolução profissional, a melhoria na qualidade nos serviços e um maior nível de preocupações éticas.

A aplicação na atividade profissional de novas competências, mais ajustadas à realidade profissional, fazem sobressair uma evolução profissional dos trabalhadores e uma melhoria na qualidade dos serviços prestados.

A ação de deontologia e ética profissional ministrada aos trabalhadores fez sentir os seus impactos, quando os trabalhadores revelam a capacidade de se situar como atores sociais, apropriados da sua experiência pessoal e constroem uma capacidade de autoformação para lidar com outras referências e outros valores mais adaptados às atividades profissionais.

“Tudo tem uma razão de ser e elas interiorizaram de tal maneira que de facto fazem já, por ex. o papel da troca de turnos que antes às vezes se descurava...”. (Entrevista C).

A IPSS (D) fez sobressair como contributos a atualização e reciclagem de conhecimentos e a melhoria na autonomia dos trabalhadores.

A atualização e reciclagem de saberes implicam que cada individuo mobilize estratégias de aquisição que envolvem a mobilização de diferentes categorias de saberes.

Na perspetiva das dirigentes, os trabalhadores reconhecem os contributos da formação para a própria Instituição.

A IPSS (A) reconheceu que a formação contribuiu para a instituição, na medida em que as participantes nas ações aplicam na atividade diária o que aprenderam.

“...À partida é a imagem da instituição que está (...), quanto mais partido tirarem da formação, quanto mais aprenderem, melhor podem praticar e melhor imagem dão da instituição. É positivo sempre em todos os aspetos...”. (Entrevista A).

“...Fazem com mais qualidade (...) pelo menos nos primeiros tempos nota-se que há uma preocupação em fazer aquilo que aprenderam...”. (Entrevista A).

“...É sempre benéfico (...) ficou-lhe muita coisa na cabeça! Principalmente o sigilo, que era uma coisa que não, cumpriam que elas não...não tinham interiorizado muito bem! aprenderam!...”. (Entrevista A).

“...Uma das coisas que eu noto muito é que, quando é necessário explicar, por exemplo num livro de ocorrências...”. (Entrevista A).

“...Têm! Têm...têm noção que é benéfico e não é só para elas enquanto trabalhadoras, para o utente enquanto receptor e para os serviços (...) notam que tem sido produtivo nesse sentido...”. (Entrevista A).

Para a IPSS (B), a formação contribuiu para que as trabalhadoras efetassem a interiorização das normas internas e contribuiu para o envolvimento pessoal na missão da instituição, bem como para a elevação do nível de responsabilidade individual pelo serviço que prestam.

“...Com a formação conseguiu-se que soubessem qual é o lugar de cada pessoa e a perceber que tem que haver superiores hierárquicos, tem que haver funcionários para fazer isto, funcionários para fazer aquilo. Pronto, ainda não é o desejado mas está muito melhor...”. (Entrevista B).

“...Sentem e percebem, que trabalho delas só existe porque aquelas pessoas existem. Se aquelas pessoas não existissem o trabalho delas também não existia, acho que elas já perceberam um bocado essa parte...”. (Entrevista B).

A IPSS (C) referiu que as formações contribuíram para as trabalhadoras terem maior preocupação em dar uma imagem humanizada da instituição e terem também uma maior preocupação com a imagem pessoal e institucional no exterior, bem como mais preocupação com a qualidade dos serviços prestados.

“...Têm muita preocupação com aquilo que as pessoas podem pensar (...), da própria instituição e da imagem delas no exterior, há questões no dia a dia que ressaltam e que elas transmitem mesmo que há preocupação, não só com a qualidade da prestação de serviços, mas também com o que é que as pessoas podem pensar lá fora e dizem: - porque depois lá fora podem pensar que são as funcionárias que não fazem ou são as funcionárias não tratam bem...”. (Entrevista C).

A IPSS (D) salientou como contributo das formações para instituição o facto das trabalhadoras terem ficado mais intervencionistas e opinarem sobre as formas de fazer algumas atividades e apresentarem novas perspetivas de desenvolver tarefas.

“...Já elas me deram muitas opiniões, olhe fizemos assim foi como nós aprendemos...”. (Entrevista D).

“...Com outra vontade, outra perspetiva, outra visão...”. (Entrevista D).

Quadro 2 – Perspetiva dos dirigentes depois da Formação

DIMENSÕES	SUB-DIMENSÕES	QUESTÕES	CATEGORIAS			
			A	B	C	D
DIMENSÃO PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - TEVE OPORTUNIDADE DE VERIFICAR / AVALIAR / OBSERVAR, OS CONTRIBUTOS DA FORMAÇÃO NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES, NESTA MEDIDA COMO OS SINTETIZA AO NÍVEL PESSOAL?	APRENDERAM EVOLUIRAM AUTONOMIA SATISFAÇÃO INTERESSE	MOTIVAÇÃO PARA APRENDER E A UTILIZAREM REDE DE RECURSOS	INTERESSE GENERALIZADO, POSSIBILIDADE DE PARTILHA, AUTONOMIA, EMPENHO NA EXECUÇÃO	AQUISIÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS E SOLUCIONARAM PROBLEMAS DE ORDEM PRÁTICA
	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2-OS TRABALHADORES INOVARAM? APERFEIÇOARAM?	AJUSTARAM COMPORTAMENTOS	RELACIONAMENTO COM OS UTENTES	GENERALIZARAM O USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO, INTERIORIZARAM REGRAS INTERNAS	ADQUIRIRAM TÉCNICAS QUE DESCONHECIAM
			APERFEIÇOARAM CONHECIMENTOS PRÁTICOS	APLICAM PROCEDIMENTOS TÉCNICOS	UTILIZAM ADEQUADAMENTE OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO	TRATAM O UTENTE COM MAIS RESPEITO
				VALORIZAÇÃO DA EQUIPA	RIGOR NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	DESENVOLVEM AS TAREFAS COM MAIS RIGOR E QUALIDADE
	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3-AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DOTRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA?	PARTILHA DE CONHECIMENTOS ESTREITAM RELAÇÕES	MAIOR SEGURANÇA NA REALIZAÇÃO DAS TAREFAS	PARTILHA DE CONHECIMENTOS	AS EQUIPAS ADQUIRIRAM OUTRAS DINÂMICAS
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4-COMO ANALISA O RELACIONAMENTO ENTRE O GRUPO APÓS FORMAÇÃO?	PROXIMIDADE	PARTILHA	QUEREM FAZER MAIS E MELHOR	INTER-AJUDA
			PARTILHA	INTER-AJUDA	MAIS PREOCUPAÇÃO COM O UTENTE	PARTILHA DE TAREFAS
DIMENSÃO SOCIAL	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5-AO NÍVEL TÉCNICO?	AQUISIÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS	MAIS EFICÁCIA	Evolução profissional	ATUALIZAÇÃO E RECICLAGEM
				MAIS AUTONOMIA	MAIS QUALIDADE NOS SEVIÇOS PREOCUPAÇÕES ÉTICAS	
				MELHORIA NA QUALIDADE	INTERIORIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE TRABALHO	MAIS AUTONOMIA
	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6-AO NÍVEL DOS MÉTODOS DE TRABALHO?	ADOTARAM NOVOS MÉTODOS DE TRABALHO	APLICAÇÃO CORRETA DOS MÉTODOS		MAIS INDEPENDENTES
				REDUÇÃO DE CUSTOS		
				RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO	INTERIORIZAÇÃO DE NORMAS INTERNAS	MAIS INTERVENCIONISTAS
	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7-OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO?	APLICAM NA ATIVIDADE DIÁRIA O QUE APRENDERAM	ENVOLVIMENTO PESSOAL NA MISSÃO	PREOCUPAÇÃO COM A IMAGEM PESSOAL E INSTITUCIONAL NO EXTERIOR	OPINAM SOBRE AS FORMAS DE FAZER
				ELEVAÇÃO DO NÍVEL DE RESPONSABILIDADE	PREOCUPAÇÃO COM A QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS	NOVAS PERSPECTIVAS DE DESENVOLVER TAREFAS

Fonte: Inquérito por entrevista aos dirigentes das IPSS

6.1.5. Perspetiva dos Dirigentes sobre a continuidade da Formação

Por último analisa-se como os dirigentes perspetivam nos trabalhadores, a possibilidade de os mesmos quererem dar continuidade às formações (Quadro nº3).

Quando questionados sobre se os trabalhadores exprimem junto da diretora técnica a necessidade de prosseguirem a formação, verifica-se que a IPSS (A) e a IPSS (D) referem que os trabalhadores manifestam resistência inicial, em continuarem.

“...Há sempre a resistência de iniciar mas depois quando elas gostam e quando eu lhes proponho, não há (...) não quero ou não vou”. (Entrevista D).

No ponto de vista dos dirigentes das IPSS (B) e IPSS (C) as trabalhadoras querem dar continuidade às formações.

“...Necessidade de continuarem aquilo foi importante para elas, tanto que continuaram...”. (Entrevista B).

“...Reconhecem a necessidade da formação quer para manterem a empregabilidade quer para mudarem de setor de atividade: se eu não tiver formação eu já sei que muitas pessoas que poderão estar à beira da reforma e eu nunca vou ter oportunidade de ir para um setor de idosos...”. (Entrevista C).

As diferentes percepções das dirigentes, conduzem a que se reflita e se levantem outras questões subjacentes à formação, as quais não serão abordadas neste trabalho, pois se é incontestável que se deva efetuar investimentos no capital humano para que se verifique uma adequação dos recursos em função das necessidades e das oportunidades de aprendizagem, as Instituições, além de contemplarem no seu Plano de atividades anual, a frequência de formação para os trabalhadores devem, em paralelo, motivá-los para a necessidade de se envolverem nos processos de formação, sob pena de não desenvolverem a aquisição de novos conhecimentos/ competências.

No que se refere à perspetiva dos dirigentes em relação ao interesse pessoal dos trabalhadores na continuidade da formação, as mesmas apontam vários fatores individuais.

A IPSS (A) referiu que ao nível pessoal dos trabalhadores há um interesse implícito no seu projeto pessoal e profissional.

A IPSS (B) salientou que ao nível pessoal, os trabalhadores revelam satisfação ao receberem certificados e que pretendem dar continuidade porque sentem que com a formação melhoraram a qualidade dos serviços.

A percepção desta IPSS permite identificar o quanto a satisfação das necessidades dos trabalhadores e as suas expectativas estão em sintonia ao que lhes é exigido. O

sentimento de melhoria na qualidade dos serviços prestados, após formação, leva a que se considere a formação como um meio de promover e potenciar os diferentes saberes do individuo e de lhes permitir transferi-los e agir de forma competente em contextos específicos.

A IPSS (C) apontou que ao nível pessoal, a necessidade de querem continuar a formação se deve ao fato dos trabalhadores quererem continuar a melhorar os diagnósticos das situações apresentadas pelos idosos e ainda para melhorarem a comunicação entre todas as trabalhadoras, quando passam o serviço para outras equipas de trabalho.

A IPSS (D) perspetivou que ao nível individual, o trabalhador querer dar continuidade às formações, reflete a necessidade dos mesmos terem oportunidade de continuarem a efetuar aprendizagens ao longo da vida e ser-lhes possível obterem melhoria nos serviços que prestam. As aprendizagens ao longo da vida, nesta perspetiva, são um meio de estimular e permitir de uma forma continuada, o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

No que respeita à percepção do dirigente, sobre se o trabalhador quer dar continuidade à formação porque as suas aquisições terão impactos nas equipas, verifica-se:

A IPSS (A) não se pronunciou sobre esta questão.

A IPSS (B) salientou que o trabalhador pretende dar continuidade, porque é uma forma de melhor cooperar, de poder partilhar os conhecimentos obtidos e que dessa forma, poderá contribuir para homogeneizar os métodos de trabalho na equipa.

A IPSS (C) refere que a pretensão dos trabalhadores se prende com a necessidade de partilhar conhecimentos com os outros membros da equipa.

A IPSS (D) refere que o trabalhador privilegia a continuidade das formações, porque as mesmas elevam o nível de comunicação nas equipas.

Ao nível do relacionamento, as dirigentes perspetivam que a continuidade das formações trará para o grupo de trabalhadoras melhorias no mesmo.

A IPSS (A) entende que a formação favorece o relacionamento, uma vez que contribui para o equilíbrio de conhecimentos nos diferentes escalões etários existentes no grupo.

A IPSS (B) perspetiva que o relacionamento melhora entre os membros do grupo pelo facto do espaço de formação ser entendido pelas trabalhadoras como espaço de descontração, de aprendizagem e de quebra de rotina

A IPSS (C) refere que o relacionamento melhora, com a partilha de conhecimentos entre o grupo.

A IPSS (D) aponta que a continuidade da formação melhorará o relacionamento, pelo facto do grupo profissional ter assim oportunidade de equiparar conhecimentos.

A continuidade das formações na atualização de conhecimentos revela-se na perspetiva das dirigentes importantes para os trabalhadores a vários níveis.

A IPSS (A) aponta que a continuidade de ações de formação para os trabalhadores é importante porque lhes possibilita transferir o que adquirirem para atividades práticas.

A IPSS (B) afirma ser importante para os trabalhadores a continuidade de formações, não só para que os mesmos possam ter oportunidade de efetuar atualizações nos conhecimentos, mas porque a continuidade das mesmas se reflete no trabalho que prestam a todos os níveis quer pessoal quer profissional.

A IPSS (C) e a IPSS (D) dão relevo à importância da continuidade das formações, uma vez que as mesmas irão possibilitar às trabalhadoras porem em prática os métodos que venham a adquirir.

No que se refere à possibilidade da continuidade das formações virem a afetar os métodos de trabalho, as IPSS afirmam que existe recetividade para a aquisição de novos métodos e a mesma será benéfica para os trabalhadores se os mesmos vierem facilitar as tarefas e contribuírem para uma melhoria na organização dos trabalhos.

Quanto à questão dos trabalhadores reconhecerem a importância da continuidade da formação, para a instituição cuja missão é de solidariedade social inferiram-se as seguintes leituras:

Para a IPSS (A) e (B), os trabalhadores reconhecem a contribuição da formação para que melhor se integrem na missão a que a instituição se propõe.

Para a IPSS (C), os trabalhadores veem na continuidade das formações, uma forma de melhorarem os conhecimentos e por consequência, poderem prestar um serviço com mais qualidade.

Para A IPSS (D) os trabalhadores veem na continuidade das formações, um meio de efetuarem aquisições, as quais poderão conduzir a ter mais responsabilidade nos serviços que prestam, uma vez que deverão mobilizar as aquisições que efetuarem para o contexto profissional.

Quadro 3 – Perspetiva de Continuidade das Formações

DIMENSÕES	SUB-DIMENSÕES	QUESTÕES	CATEGORIAS			
			A	B	C	D
PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1-OS TRABALHADORES EXPRIMEM JUNTO DA DIRETORA TÉCNICA A NECESSIDADE DE PROSEGUIREM A FORMAÇÃO?	RESISTÊNCIA INICIAL	NECESSIDADE DE CONTINUAREM	RECONHECEM A NECESSIDADE DA FORMAÇÃO QUER PARA MANTEREM A EMPREGABILIDADE QUER PARA MUDAREM DE SETOR DE ATIVIDADE	RESISTÊNCIA INICIAL
	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2-COMO PERSPECTIVA O INTERESSE DOS TRABALHADORES, A O NÍVEL PESSOAL, NA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO?	INTERESSE PESSOAL E PROFISSIONAL	SATISFAÇÃO AO RECEBEREM CERTIFICADOS, MELHORIA NA QUALIDADE DOS SERVIÇOS.	CONTINUAR A MELHORAR OS DIAGNÓSTICOS PARA MELHORAREM COMUNICAÇÃO DAS INTERVENÇÕES A EFETUAR	UM INCENTIVO A APLVPARA A MELHORIA DOS SERVIÇOS
	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3-AO NÍVEL DA EQUIPA?		COOPERAM, PARTILHAM CONHECIMENTOS ESFORÇO PARA HOMOGENEIZAR PROCEDIMENTOS	PARTILHAR CONHECIMENTOS	ELEVAM O NÍVEL DE COMUNICAÇÃO
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4-AO NÍVEL DO RELACIONAMENTO	A FORMAÇÃO FAVORECE O EQUILÍBIO DE CONHECIMENTOS NOS DIFERENTES ESCALÕES ETÁRIOS	A FORMAÇÃO É VISTA COMO ESPAÇO DE DESCONTRAÇÃO, DE APRENDIZAGEM E DE QUEBRA DE ROTINA	MELHORAM O RELACIONAMENTO COM A PARTILHA DE CONHECIMENTOS	CONHECIMENTOS EQUIPARADOS
	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5-AO NÍVEL DA ATUALIZAÇÃO?	PREVILIGIAM CONHECIMENTOS COM APLICABILIDADE PRÁTICA	A FORMAÇÃO REFLETE-SE A TODOS OS NÍVEIS DO TRABALHO	COLOCAM EM PRÁTICA AS TÉCNICAS QUE APRENDERAM	ADQUIREM SEMPRE NOVOS CONHECIMENTOS
	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6-AO NÍVEL DOS MÉTODOS?	ALTERARAM OS MÉTODOS QUE LHE VIERAM FACILITAR O TRABALHO	MELHORIA NA ORGANIZAÇÃO E NOS MÉTODOS DE TRABALHO	RECETIVIDADE PARA AQUISIÇÃO DE NOVOS MÉTODOS	RECETIVIDADE PARA AQUISIÇÃO DE NOVOS MÉTODOS
SOCIAL	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7-OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO DE ACORDO COM A MISSÃO A QUE SE PROPÔEM?	RECONHECEM A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO PARA QUE MELHOR SE INTEGREM NA MISSÃO A QUE A INSTITUIÇÃO SE PROPÓE	TRABALHADORES RECONHECEM IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO NA MISSÃO	AUMENTAR OS CONHECIMENTOS, É PRESTAR MELHOR SERVIÇO, ESFORÇAM-SE POR MELHORAR A QUALIDADE	HÁ NOS TRABALHADORES SENTIDO DE RESPONSABILIDADE

Fonte: Inquérito por entrevista aos dirigentes das IPSS

Conclusão Parcelar

Após a análise das perspetivas das 4 dirigentes, verifica-se que as expetativas destes atores sociais antes de se iniciarem as formações se vieram a concretizar com a formação. A utilização da rede de recursos disponibilizada pelo Centro de formação, permitiu a aquisição de mais-valias para as trabalhadoras, quer ao nível pessoal, quer profissional que se repercutiram favoravelmente nas Instituições

Verificou-se maior coesão entre os membros do grupo "Agentes de geriatria", através da aquisição e partilha de conhecimentos e da melhoria consequente do nível comunicacional.

As Instituições beneficiaram com o investimento no seu capital humano, permitindo através da formação que os trabalhadores tivessem oportunidade de ajustar comportamentos, métodos e técnicas de trabalho de acordo com as necessidades das Instituições.

O investimento efetuado revelou-se numa melhoria da qualidade dos serviços prestados e na eficiência dos trabalhadores.

Na perspetiva dos dirigentes, dar continuidade às formações é um imperativo para que os trabalhadores continuem a ter oportunidade de adquirirem mais conhecimentos e, consequentemente, as Instituições continuarem a melhorar os serviços de solidariedade social ao nível da qualidade.

6.2. Perspetivas dos Trabalhadores, antes e após a Participação nas Ações de Formação e assuas necessidades de lhe darem Continuidade

6.2.1. Abordagem Geral e Procedimentos

Na procura de identificação das perspetivas dos trabalhadores, elaborou-se um questionário a aplicar a todo o universo de trabalhadores que frequentaram as duas formações modulares, já referenciadas na introdução deste trabalho, onde se pretendeu:

- analisar a percepção dos trabalhadores no que respeita às suas expetativas, antes da formação;
- analisar a percepção dos trabalhadores no que respeita aos contributos apreendidos, após formação;
- identificar necessidades futuras de continuidade de capitalização de formações profissional dos trabalhadores.

6.2.2. A estrutura do questionário

Após a definição dos objetivos específicos do questionário que se prende com a percepção dos trabalhadores (Anexo G - Questionário), dividiu-se o mesmo em quatro grupos.

No primeiro, pretendeu-se identificar os atributos específicos de cada trabalhador, através dos quais se procurou recolher informações que permitissem caracterizar os inquiridos e efetuar a caracterização socioprofissional dos mesmos (categoria profissional, idade, sexo, habilitações literárias, tipo de contrato que têm com a Instituição, formação profissional em geriatria, estabelecimento de ensino onde adquiriu a formação, ano de conclusão da formação, razões que levaram o trabalhador a procurar trabalho na instituição, o número de anos de trabalho na instituição e o número de anos na atividade profissional atual).

No segundo, terceiro e quarto grupos, pretendeu-se avaliar os três conceitos: “expetativas” (viabilidade ou probabilidade de obter mais conhecimentos com a formação), “contributos” (conhecimentos percecionados após frequência da formação), e “continuidade” (necessidade de continuar a participar em mais formações).

Através de três escalas ordinais de Likert, em que cada item se classificou num contínuo de cinco pontos, que varia entre o «concordo totalmente» e o «sem opinião», pretendeu-se no segundo grupo, que compreende 20 questões (da 8 à 27), identificar as expectativas em relação à formação. No terceiro grupo, que compreende 22 questões (da 28 à 49), pretendeu-se identificar os contributos percecionados pelos trabalhadores na sua prática profissional após formação. No quarto grupo, que compreende 18 questões (da 50 a 67), pretendeu-se identificar a sua percepção em relação à continuidade de efetuarem mais formações.

Para a elaboração deste instrumento, em especial para as questões dos grupos II, III e IV, recorreu-se à informação que a autora da presente dissertação (enquanto profissional) foi recolhendo e processando diariamente (já que está implicada diretamente nos acontecimentos e fenómenos que se propõe estudar).

Partiu-se do pressuposto de que a formação é um meio de aprendizagem com o objetivo de resultar numa mudança constante, baseada no aperfeiçoamento dos conhecimentos, mudança de atitudes e comportamentos e no desenvolvimento de competências para aumentar o desempenho no exercício da função de cada indivíduo que, de acordo com Boterf (2005), toda a competência comporta duas dimensões indissociáveis: individual e coletiva.

Deste modo, para a elaboração das questões do segundo, terceiro e quarto grupo do questionário, contemplaram-se dimensões individuais e coletivas das competências, definiram-se as respetivas componentes e indicadores e, para cada um dos mesmos, elencaram-se uma ou mais questões.

6.2.3. O formato das questões

Quanto às questões, elas são na sua maioria fechadas, havendo apenas cinco questões abertas e duas questões com combinação de respostas de múltipla escolha, com respostas abertas.

No que respeita às questões fechadas, optou-se pela elaboração de questões com escalas definidas. Optou-se por este tipo de escalas, por se considerar que as definições fornecem aos indivíduos um quadro de referência mais concreto para as suas respostas.

As questões abertas e as colocadas com base nas alternativas de escolha múltipla com combinação de respostas abertas, deram a possibilidade de se obter mais informação sobre o assunto.

6.2.4. O pré-teste do questionário

Como forma de validar o questionário antes da sua aplicação a todo o universo a inquirir, o mesmo foi submetido a um pré-teste. Procedeu-se à aplicação do questionário a três indivíduos com características semelhantes às da população em estudo: três elementos do sexo feminino com escolaridade inferior ao 6º ano de forma a identificar necessidades de ajustamentos ou alterações a efetuar na aplicação do mesmo, atendendo à idade e às habilitações do universo a inquirir. A aplicação preliminar do questionário não ofereceu dúvidas na sua administração.

6.2.5. As técnicas de análise de dados

Após a aplicação da versão definitiva do instrumento ao universo em estudo, procedeu-se ao tratamento dos dados do mesmo, que assentou na análise estatística, com recurso ao programa informático SPSS.

Esta análise dirigiu-se às questões fechadas, abertas e às questões com combinação de respostas de múltipla escolha, com respostas abertas.

Contudo, há que referir que, quer para as questões de respostas de múltipla escolha combinadas com respostas abertas, que apresentam a opção “qual?”, quer para

as questões abertas, se procedeu à codificação das respostas obtidas. Após elencadas as respostas possíveis e a respetiva codificação, agruparam-se as mesmas em categorias, de forma a poderem ser tratadas da mesma forma que as respostas às questões fechadas.

A análise da informação obtida pelo instrumento considerado, fundamentou-se principalmente na estatística descritiva ou univariada que tratou de descrever para caracterização, o universo inquirido.

Tal como já foi referido, através da parte dois do questionário tentou-se medir o conceito de expetativas de formação; na parte três, o conceito de contributos e, na parte quatro, o conceito de continuidade de formação. No entanto, para verificarmos se os diferentes itens da escala estavam a medir com fidedignidade os conceitos expressos, calculou-se para as diferentes escalas, o Alfa de Cronbach's.

Para a escala da parte dois obteve-se um alfa=0,918, para a escala da parte três um alfa=0,749 e para a escala da parte quatro um alfa=0,925. Atendendo a que a validade ou consistência interna, traduz a ideia da exatidão da escala a medir os conceitos, que são propostos medir e que quanto mais próximo o valor de alfa estiver de 1, melhor se considera a consistência da escala definida para medir os conceitos enunciados, verifica-se que os valores obtidos, próximo de 1, nos revelam uma boa consistência nas escalas definidas, à exceção da escala da parte 3 que apresenta menos consistência interna e menos fidedignidade. (cf. Anexo H, Tabelas nºs 1, 2 e 3).

6.2.6. População

No período (2010/2011), foram ministradas em cada uma das quatro IPSS, dois módulos de formação: “Deontologia e ética profissional” e “Prevenção em primeiros socorros em geriatria”. Decidiu-se aplicar inquéritos por administração direta aos 53 trabalhadores o que corresponde a todo o universo de participantes que frequentaram as duas formações modulares já referenciadas.

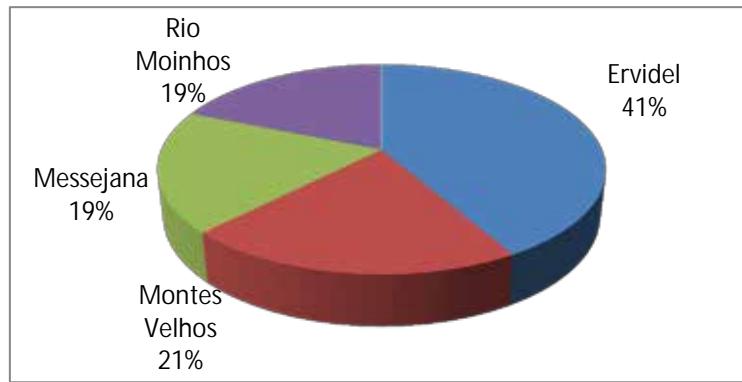
Tendo em atenção as características do público visado, foram explicados os objetivos do estudo, a estrutura do instrumento e solicitada a manifestação de concordância por parte dos utentes em responderem ao questionário antes de se proceder à aplicação do mesmo.

A aplicação do instrumento foi coletiva, não levantou dúvidas e teve uma duração aproximada de 20 minutos. Dos 53 convocados, compareceram 48 candidatos que correspondem ao número total de respostas tratadas.

6.2.7. Caracterização socioprofissional da População

O total de inquiridos das quatro IPSS reparte-se pelas mesmas da seguinte forma: Ervidel 41,7%, S. João de Negrilhos 20,8%, Messejana 18,8% e Rio de Moinhos, 18,8%. Esta repartição ficou a dever-se ao facto do número de participantes nas ações diferir de IPSS para IPSS, (cf. Anexo H, Quadro nº13) e Gráfico nº6.

Gráfico 6 – Número de inquiridos por localidade das IPSS



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

A maioria dos inquiridos são do sexo feminino 98%, cuja categoria profissional é designada por auxiliares de serviços gerais, 54%, o escalão etário com idade superior aos 50 anos, representa a maior percentagem com 46%, e o grau de escolaridade inferior ao 6º ano é de 42%. (cf. Anexo H, Quadro nºs 14, 15, 16, 17) e Gráficos nº7, 8, 9, 10.

Verifica-se que existe uma pré-disposição do sexo feminino para a procura desta profissão. Além disso, há que considerar que nas localidades onde se localizam as IPSS, as oportunidades de emprego para o sexo feminino se apresentam diminutas, o que conduz a que as IPSS se possam considerar empregadores com uma expressão bastante significativa. No ano de 2011, a IPSS de Rio de Moinhos empregava 39 trabalhadores, a IPSS de S. J. De Negrilhos 56 trabalhadores, a IPSS de Ervidel 62 trabalhadores e a IPSS de Messejana 101. (cf. Anexo A, Quadro nº1).

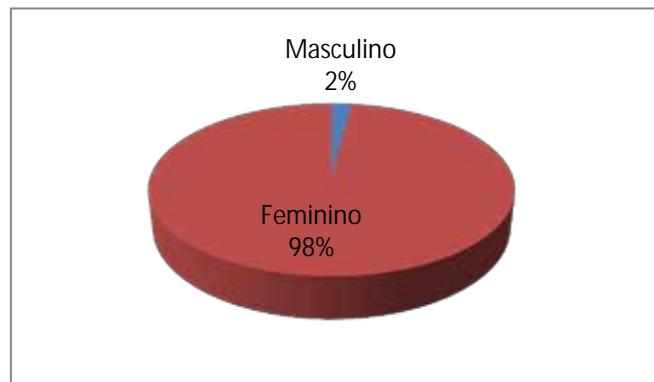
Apesar da denominação da profissão exercida pela maioria dos inquiridos se designar por agentes de geriatria, verifica-se que o contrato estabelecido com as essas trabalhadoras, apresenta outras designações (auxiliares de serviços gerais e ajudantes de ação direta).

Verifica-se que a maioria dos inquiridos tem idade superior a 50 anos. Tal facto pode ficar a dever-se a vários fatores: um deles, que já foi referido, prende-se com a dificuldade de encontrar emprego na região; outro, poderá ficar a dever-se ao facto das

mesmas já terem iniciado a atividade na instituição, com idade inferior à que possuem atualmente.

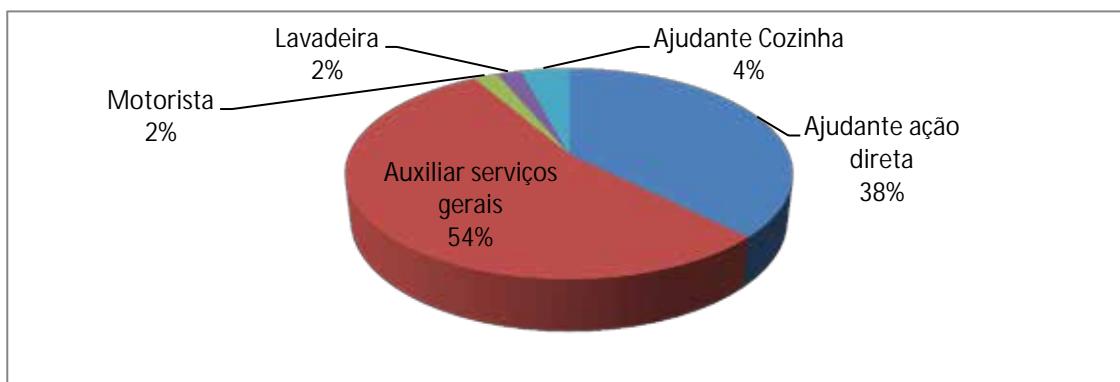
Os inquiridos apresentam graus de escolaridade diferenciados. Regista-se no entanto, que a maioria dos inquiridos apresenta um nível de escolaridade inferior ao 6º ano, o que leva a inferir que para o exercício da sua atividade não lhes é exigido um nível específico de escolaridade.

Gráfico 7 – Número de inquiridos por sexo



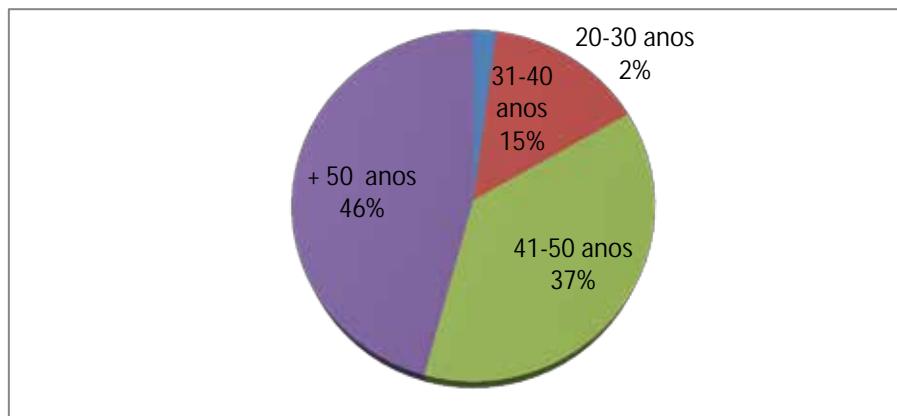
Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Gráfico 8 – Número de inquiridos por categoria profissional



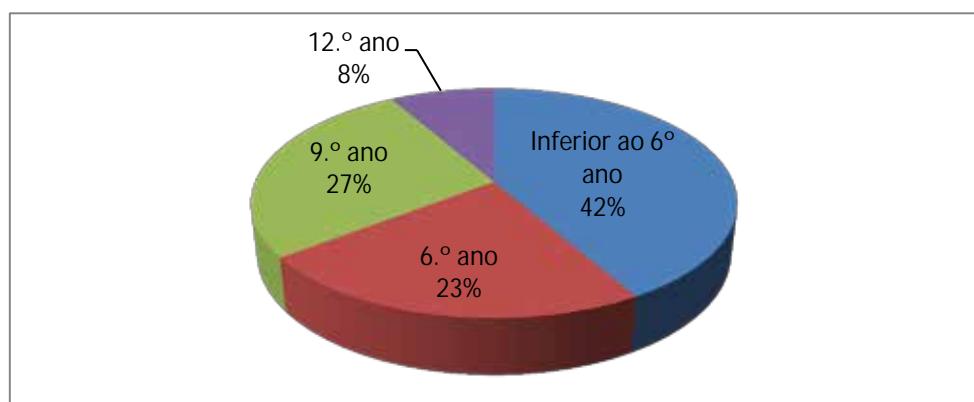
Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Gráfico 9 – Número de inquiridos por escalão etário



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Gráfico 10 – Número de inquiridos por nível de habilitações



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Tem contrato com a instituição por tempo indeterminado 44% da população inquirida e trabalham na Instituição há menos de 10 anos, 40%. Mantêm-se a desenvolver a mesma atividade desde que iniciaram funções na Instituição: 39,6% entre os 2 a 10 anos, 37,5% entre os 11 e os 20 anos e 16,7% entre os 21 e 30 anos. Não possuem qualificação em geriatria 88% (cf. Anexo H, Quadros nº 18, 19, 19-A e 20) e Gráficos nº11, 12, 13 e 14.

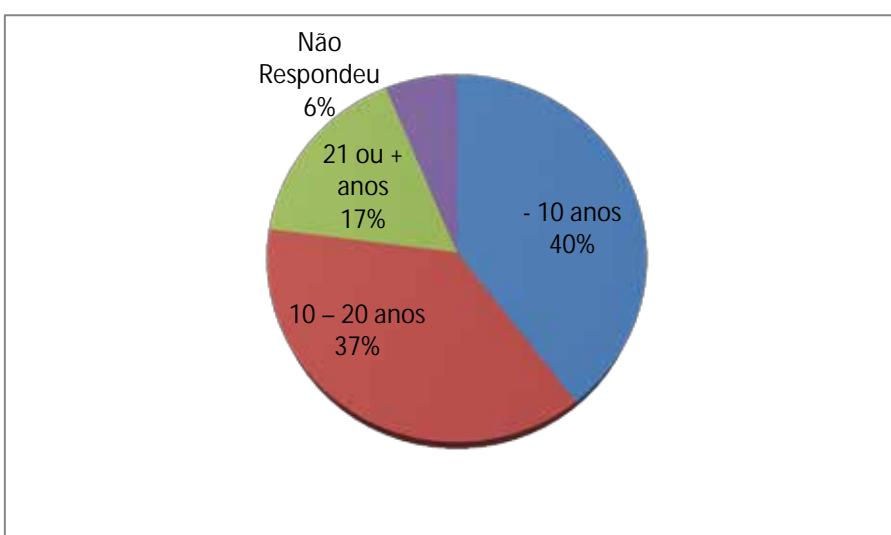
Apesar da maioria dos inquiridos não possuírem qualificação em agentes de geriatria, estabeleceram contratação por tempo indeterminado, 44%, (considerados trabalhadores efetivos).Quanto a mudanças de atividade, verifica-se não haver facilidade em mobilidade.

Gráfico 11 – Número de inquiridos por vínculo contratual



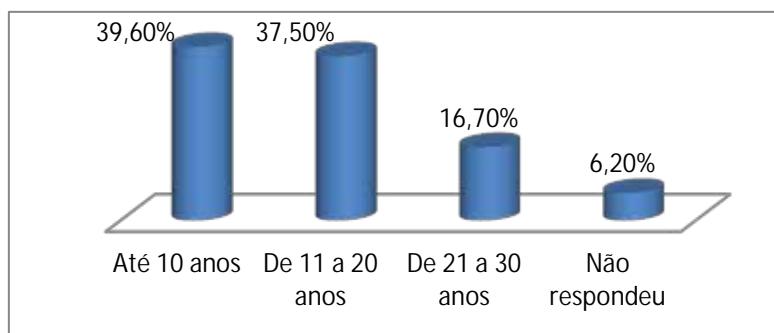
Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Gráfico 12 – Número de inquiridos por nº de anos de trabalho na IPSS



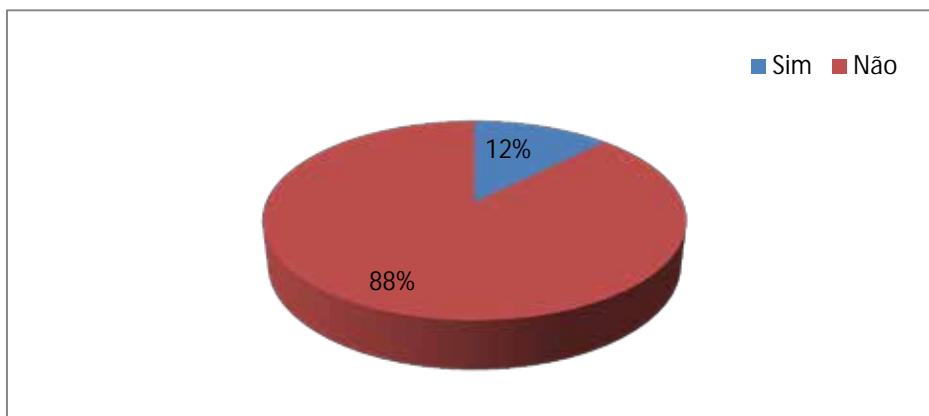
Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Gráfico 13 – Número de pessoas que desenvolver a mesma atividade desde que iniciaram funções na Instituição



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da
dissertação

Gráfico 14 – Número de inquiridos com formação em geriatria obtida antes de trabalhar na IPSS



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Do total de inquiridos, 6 dos mesmos 12%, têm formação em geriatria e adquiriram-na no Centro de Formação Profissional de Aljustrel: 4,16% no ano de 1999, e 4,16% no ano de 2002, qualificação essa que obtiveram antes de iniciarem a sua atividade nas instituições onde trabalham. Os inquiridos que responderam, não possuir formação em geriatria, não necessitavam responder em que estabelecimentos obtiveram a formação, pelo que se englobaram na categoria “não precisa responder”. (cf. Anexo H Quadro nº20) e Gráfico nº14 e Quadros nºs 4 e 5.

Quadro 4 – Número de inquiridos com formação em geriatria por estabelecimento de formação

Estabelecimento	Frequência	Percentagem
Não precisa responder	41	85,4
CFP de Aljustrel	6	12,5
Não Respondeu	1	2,08
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

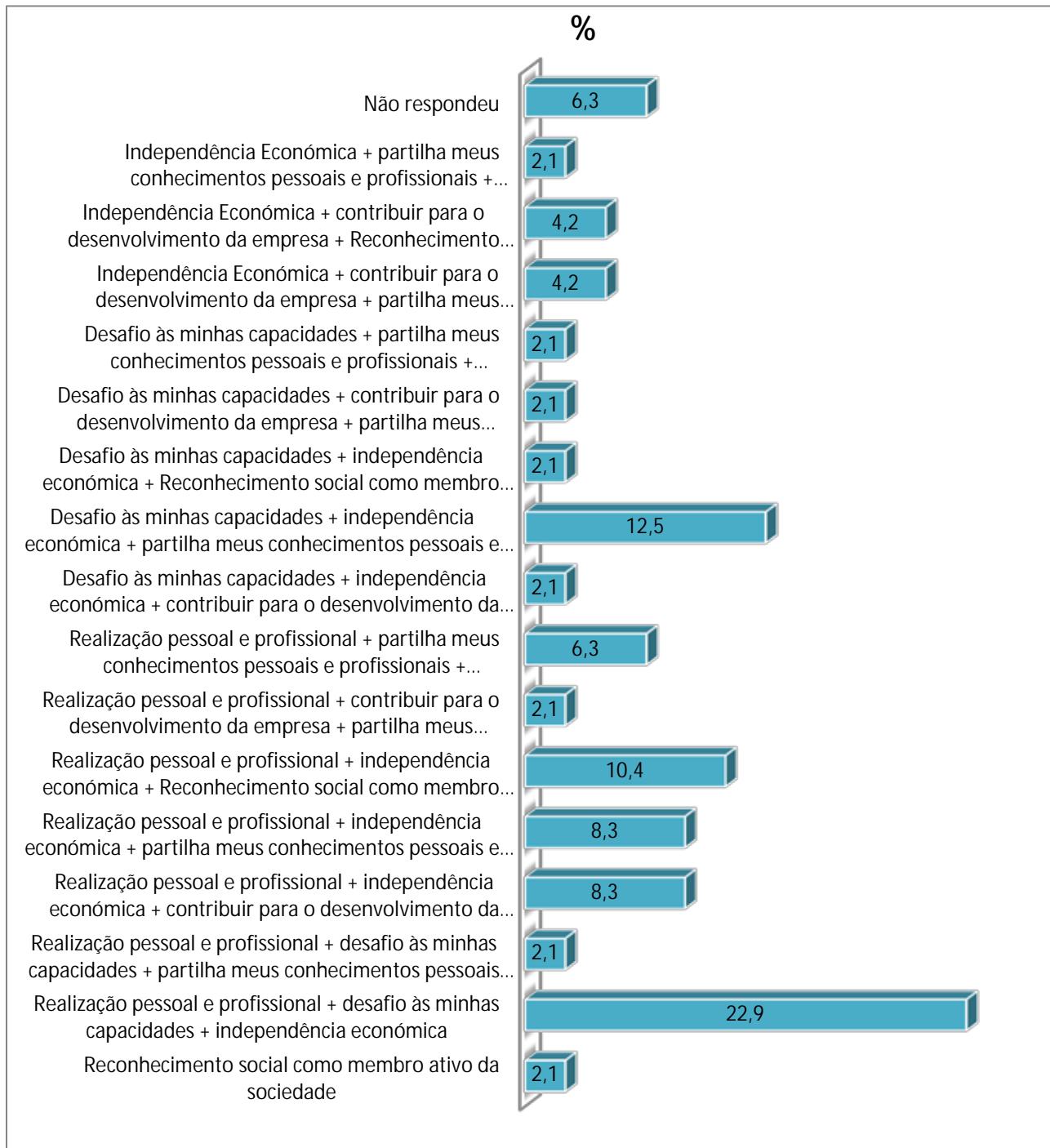
Quadro 5 – Conclusão da formação em geriatria

Concluiu	Frequência	Percentagem
Não precisa responder	41	85,41
1995	1	2,08
1999	2	4,16
2000	1	2,08
2001	1	2,08
2002	2	4,16
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quando questionados sobre o porquê de estar a trabalhar na instituição, o valor mais elevado de respostas foi de 22,9%, em que se apresentam associadas as seguintes respostas: a realização pessoal e profissional o desafio às suas capacidades e por ser uma forma de criar independência económica (cf. Anexo H, Quadro nº21) e Gráfico nº15.

Gráfico 15 – Razões que levaram os inquiridos a trabalhar na Instituição



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Recorrendo ao que João Freire (s.d.) define como trabalho, podemos afirmar que os inquiridos o consideram uma realidade social, que lhes assegura independência económica, lhes permite adquirirem realização em diferentes esferas da vida pessoal e social, como também constituí um desafio às capacidades físicas e cognitivas do indivíduo e se sintam integrados em sociedade.

6.2.8. Expetativas dos Trabalhadores antes da Participação nas Ações de Formação

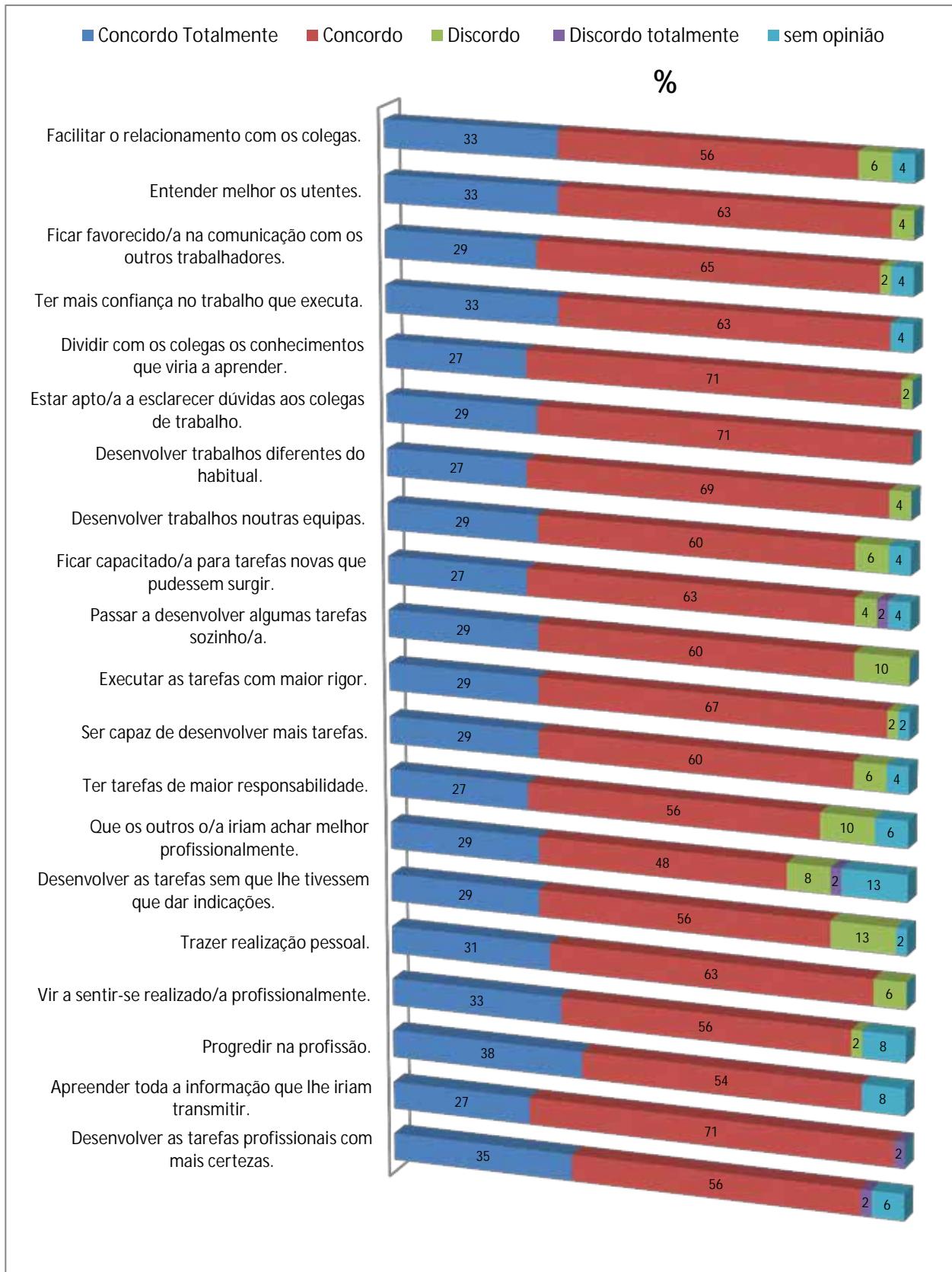
Na segunda parte do questionário pretendeu-se medir o conceito de expectativas, pelo que se designou (expectativas) ao conjunto de questões colocadas, para tratamento estatístico.

Nas expectativas sobre o que a formação poderia vir a contribuir para a sua prática profissional, decidiu-se salientar as três respostas que obtiveram percentualmente um valor mais elevado na escala ordinal de Likert, entre o «concordo totalmente» e o «concordo», e as três respostas que obtiveram percentualmente um valor mais elevado, entre o «discordo» e o «discordo totalmente». (cf. Anexo H, Quadro nº 22) e Gráfico nº16.

Antes de terem efetuado a formação, os inquiridos consideraram que esta os poderia ajudar a desenvolverem-se pessoalmente, a melhorarem o seu desempenho e a investir no grupo profissional a que pertencem, pelo que se salientam com os valores mais elevados entre o «concordo totalmente» e o «concordo», as respostas assinaladas no «concordo»: apreender toda a informação que lhe iriam transmitir 70,8%, estar apto/a a esclarecer dúvidas aos colegas de trabalho 70,8%, dividir com os colegas os conhecimentos que viria a aprender 70,8%, desenvolver trabalhos diferentes do habitual 68,8%, executar as tarefas com mais rigor 66,7%. (Anexo H, Quadro nº22) e Gráfico nº16.

Antes de terem participado na formação não valorizaram positivamente a autonomia que poderiam adquirir, a maior responsabilidade que lhe poderiam vir a atribuir por terem adquirido mais conhecimentos, nem concordaram que as formações lhe trouxessem realização pessoal. Assinalaram-se assim com o valor mais elevado entre o «discordo» e o «discordo totalmente», as respostas assinaladas no «discordo»: Desenvolver tarefas sem indicações de outras pessoas 12,5%, ter tarefas de maior responsabilidade 10,4%, passar a desenvolver algumas tarefas sozinho/a 10,4%, trazer realização pessoal 6,3%. (Anexo H, Quadro nº22) e Gráfico nº16.

Gráfico 16 – Perceção dos inquiridos antes de terem efetuado a formação-Expectativas



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

6.2.9. Perspetivas dos Trabalhadores sobre os Contributos adquiridos com a Participação nas Ações de Formação

Na terceira parte do questionário, pretendeu-se identificar a percepção dos inquiridos sobre os contributos que obtiveram, por ter frequentado as formações na sua área de atividade. Ao conjunto de questões colocadas, designou-se para tratamento estatístico de contributos.

Na formação profissional, os participantes envolvem as suas experiências de vida e de aprendizagem anteriores nas situações. Tal como afirma Bourdieu, (2001), o indivíduo é portador do *habitus*, que sob a forma de esquemas mentais (disposições subjetivas) e corporais lhes permitem simultaneamente estruturar representações e gerar prática. De acordo com o autor, são esses esquemas de apreciação e percepção, que influenciam o campus em que se insere (relações objetivas e históricas) que, por sua vez, também as influenciam.

Nos contributos percecionados para a sua prática profissional após terem realizado a formação, decidiu-se salientar também, as três respostas que obtiveram percentualmente um valor mais elevado entre o «concordo totalmente» e o «concordo», e as três respostas que obtiveram percentualmente um valor mais elevado, entre o «discordo» e o «discordo totalmente» (cf. Anexo H, Quadro nº23) e Gráfico nº17.

Com os valores mais elevados entre o «concordo totalmente» e o «concordo», salientam-se as respostas assinaladas no «concordo»: Dividir com os colegas os conhecimentos que aprendeu 70,8%, apreender toda a informação que lhe iriam transmitir 70,8%, estar apto/a a esclarecer dúvidas aos colegas de trabalho 70,8%, favorecer a comunicação com os outros trabalhadores 68,8%, sentir que progrediu profissionalmente 66,7%, sentir-se capaz de desenvolver mais tarefas 66,7%. (cf. Anexo H, Quadro nº23) e Gráfico nº17.

O indivíduo poderá aprender de forma autónoma, mas também pode aprender trabalhando em equipa e usufruir das vantagens de trabalhar com um grupo heterogéneo e de partilhar em grupo os conhecimentos adquiridos. Os contributos da formação reforçaram a partilha de informação e o esclarecimento de dúvidas no grupo profissional, bem como lhes permitiu melhorar os instrumentos de comunicação e os códigos de mensagem passaram a ser conhecidos de igual modo, pelos membros deste grupo profissional. Para Crozier (1994), a aprendizagem só se pode fazer coletivamente, atendendo a que a reprodução de um comportamento novo só é possível desenvolver-se se os outros membros do grupo também o desenvolverem ou, pelo menos, o aceitarem.

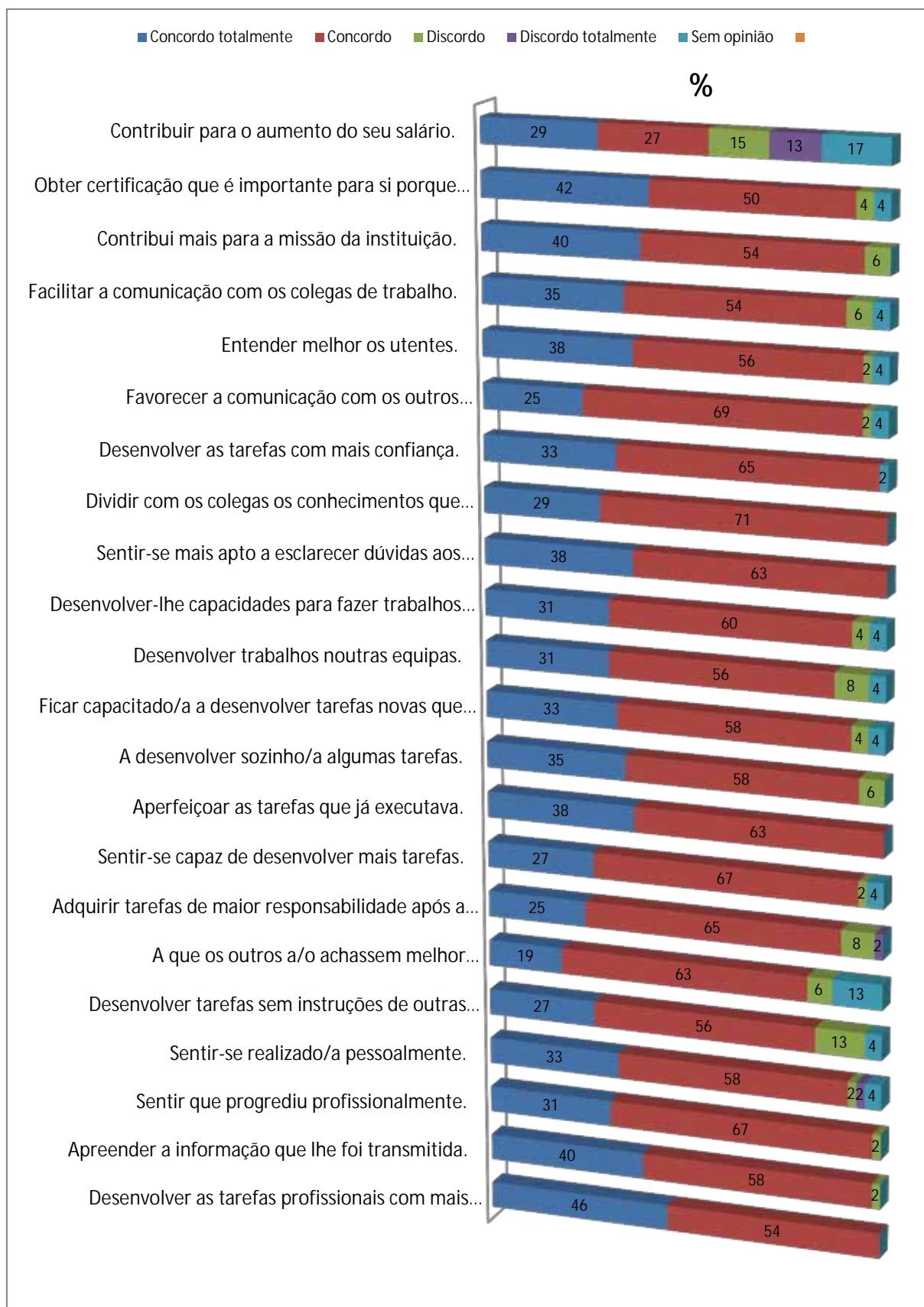
Ao percecionarem melhorias no grupo profissional onde se inserem, expressam por consequência, que progrediram profissionalmente, além de que o consentimento ou a

aceitação pelos elementos do grupo face a novas formas de atuar, lhes permite correr o risco de executarem mais tarefas.

Com o valor mais elevado entre o «discordo» e o «discordo totalmente», o maior número de ocorrências surgem nas respostas assinaladas no «discordo»: contribuir para o aumento do seu salário 14,6%, desenvolver as tarefas sem que lhe tivessem que dar indicações 12,5%, e no discordo totalmente, contribuir para o aumento do seu salário 12,5%, as respostas que se situam em terceiro lugar registam-se no discordo, com o valor 8,3%: Ter tarefas de maior responsabilidade, desenvolver trabalhos noutras equipas (cf. Anexo H Quadro nº23) e Gráfico nº17.

Apesar dos inquiridos terem revelado que percecionaram contributos positivos quer individualmente, quer para o grupo, discordam que possam vir por isso a ter salários mais elevados, que possam tomar a liberdade de desenvolverem as suas atividades sem que recebam instruções, que lhes atribuam tarefas de maior responsabilidade e não perspetivam que os conhecimentos que adquiriram lhes permitam a inserção noutras equipas de trabalho.

Gráfico 17 – Perceção dos inquiridos depois de terem efetuado a formação-Contributos



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

6.2.10. Expetativas dos Trabalhadores sobre a Possibilidade de Continuar a participar nas Ações de Formação

Na quarta parte do questionário, pretendeu-se identificar a percepção dos inquiridos sobre as suas necessidades de continuar a participar em formações na sua área de atividade. Ao conjunto de questões colocadas, designou-se para tratamento estatístico de continuidade.

Também neste conjunto de questões sobre a necessidade de continuarem a participar em formações dirigidas para a prática profissional, decidiu-se salientar as três respostas que obtiveram percentualmente um valor mais elevado entre o «concordo totalmente» e o «concordo», e as três respostas que obtiveram percentualmente um valor mais elevado, entre o «discordo» e o «discordo totalmente» (cf. Anexo H, Quadro nº24) e Gráfico nº18.

Com os valores mais elevados entre o «concordo totalmente» e o «concordo», salientam-se as respostas assinaladas no «concordo»: a possibilidade de aprender sempre mais como forma de estar na vida 68,8%, uma forma de lhe reconhecerem, no futuro, oficialmente a profissão que exerce 68,8%, a atualização dos seus conhecimentos profissionais 68,8%, participar em formações é para si um projeto profissional 66,7%, uma forma de valorização por parte das pessoas que conhece 64,6%. (cf. Anexo H, Quadro nº24) e Gráfico nº18.

Com o valor mais elevado entre o «discordo» e o «discordo totalmente», o maior número de ocorrências surgem nas respostas assinaladas no «discordo»: uma forma de reconhecimento por parte da sua família 10,4%, cooperar mais nos grupos de trabalho 10,4%, um desafio às suas capacidades pessoais e profissionais 8,3%, adquirir mais conhecimentos indispensáveis ao seu projeto de vida pessoal 8,3%, querer aprender mais na minha profissão leva ao reconhecimento de que assumo responsabilidades sociais 6,3%, uma forma para os seus colegas de trabalho terem mais confiança nos trabalhos que executa 6,3%, participar em formações é para si um projeto profissional (6,3%), uma forma de valorização por parte das pessoas que conhece 6,3%. (cf. Anexo H, Quadro nº24) e Gráfico nº18.

Os inquiridos perspetivam também de forma positiva, continuarem a participar em ações de formação pois veem nessa possibilidade uma forma de efetuarem aprendizagens ao longo da vida, apesar de reconhecerem já ter recebido contributos pessoais, que se refletiram numa melhoria de conhecimentos, quer numa perspetiva pessoal, quer social relacionada com a profissão.

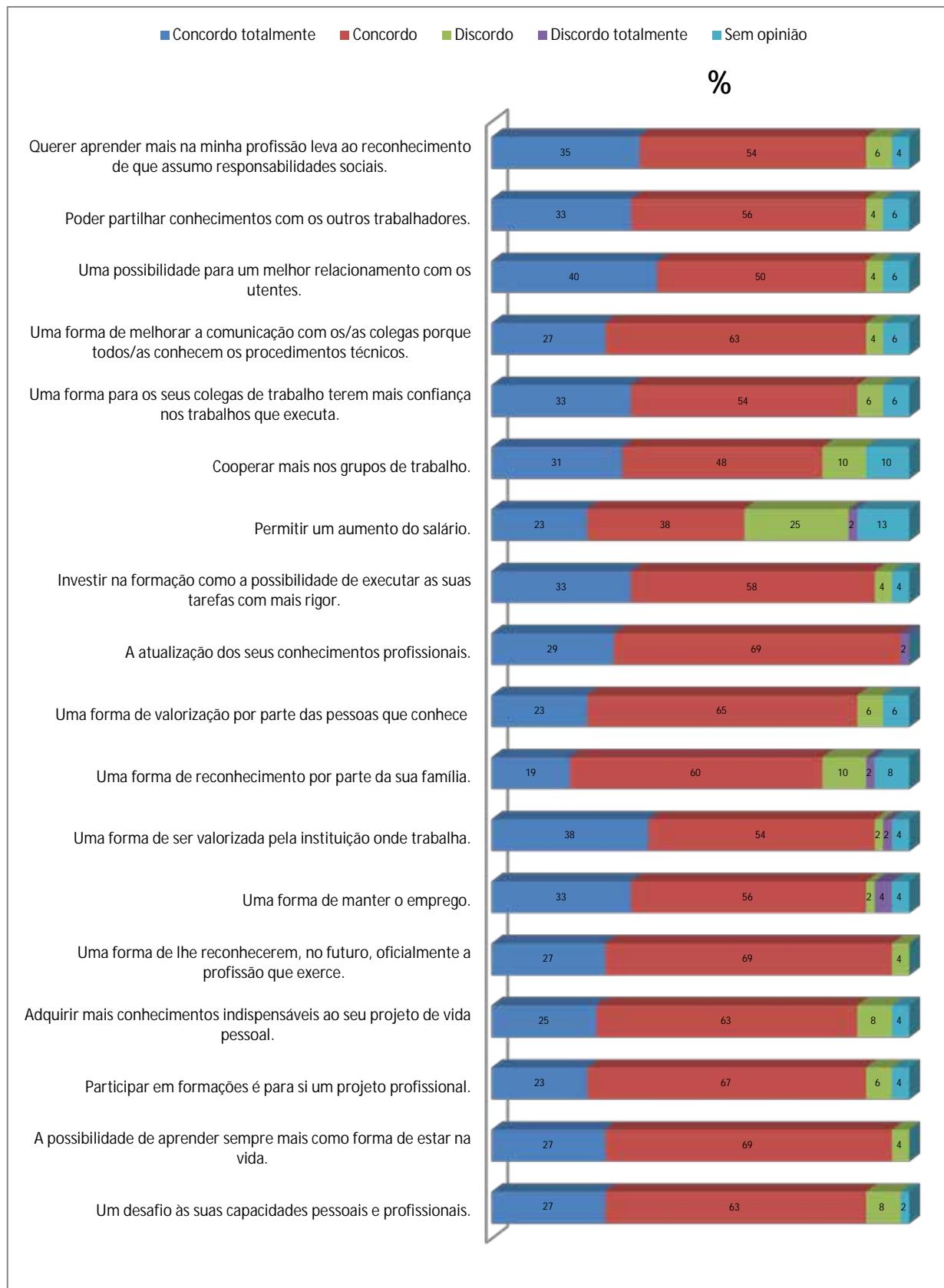
Os inquiridos, não viram na formação, apenas um meio de resolver problemas específicos ao nível técnico: pretendem usar a rede de recursos disponível para um

processo contínuo de desenvolvimento pessoal e profissional e virem a ter reconhecida a profissão de agentes de geriatria. Num contexto em que o habitus e o campus coexistem numa relação de interdependência, os atores sociais deste estudo interagem entre si, ao mesmo tempo que estabelecem uma relação dialética com diversas redes de recursos socializadoras, nomeadamente com a instituição onde trabalham e com as estruturas formativas.

Quando respondem que a participação nas formações é um projeto profissional, verifica-se que não esteve implícito apenas a obrigatoriedade de participarem nas mesmas: a formação é considerada um investimento pessoal resultante de pré-disposição para aprender.

Quererem continuar a ter formações, não revela apenas um objetivo ligado à sua história pessoal, às suas expectativas, ou às suas referências. Para os inquiridos é também importante para a sua relação com os outros, quer pela imagem que tem de si próprios, quer pela que querem transmitir aos outros. Atenda-se a que consideram nas suas respostas, que a continuidade das formações seria uma forma de obterem valorização por parte das pessoas que conhecem.

Gráfico 18 – Perceção dos inquiridos sobre a continuidade da formação-Continuidade



Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

6.2.11. Cruzamento de Conceitos: Expetativas, Contributos e Continuidade com as Variáveis: Idade, Habilidades e Situação Contratual

Definiram-se três categorias, com base na escala de Likert: a categoria considerada “elevadas” engloba os dois itens: «concordo totalmente» e «concordo», a categoria considerada “médias” engloba o item «discordo» e a categoria considerada “baixas” engloba o item «discordo totalmente», em que cada item se classificou num contínuo que varia entre o concordo totalmente e o discordo totalmente. Ao efetuar-se a categorização referida para o cruzamento das variáveis excluíram-se as respostas sem opinião, pelo facto do item da escala não poder considerar-se nem elevado, nem médio, nem baixo.

Analizando o Quadro nº6, resultante do cruzamento do conceito expetativas, com a variável idade, verificou-se que, quem tem as expetativas mais elevadas são os indivíduos na faixa etária entre os 41 e os 50 anos, com o valor de 52,6%. Esta faixa etária intermédia posiciona-se com um nível de abertura mais elevado sobre o que poderia vir a usufruir com a participação nas ações. Os indivíduos com mais de 50 anos apresentaram expetativas médias 48,1%.

Quadro 6 – Cruzamento das expetativas com a idade dos inquiridos

			Idade				
			20-30 Anos	31-40 Anos	41-50 Anos	+ 50 Anos	Total
Expetativas	Elevadas	Expetativas	5,3	5,3	52,6	36,8	100
		Idade	100	14,3	55,6	31,8	39,6
	Médias	Expetativas	0	22,2	29,6	48,2	100
		Idade	0	85,7	44,4	59,1	56,3
	Baixas	Expetativas	0	0	0	100	100
		Idade	0	0	0	9,1	4,1
			Total	100	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Cruzou-se o conceito expetativas com a variável habilidades (Quadro nº7) e constatou-se que quem tem as expetativas mais elevadas são os indivíduos com o 9º ano de escolaridade, 36,8%. Quanto maior é o nível escolar do individuo maior é a sua propensão para ficar mais expectante com novas oportunidades de aprendizagem

Os indivíduos com habilitação inferior ao 6º ano, 44,4% revelam expetativas médias.

Quadro 7 – Cruzamento das expetativas com o nível de habilitações

			Habilitações				
			Inferior 6.º Ano	6.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Total
Expetativas	Elevadas	Expetativas	31,6	21,1	36,8	10,5	100
		Habilidades	30	36,4	53,8	50	39,6
	Médias	Expetativas	44,4	25,9	22,2	7,4	100
		Habilidades	60	63,6	46,2	50	56,3
	Baixas	Expetativas	100	0	0	0	100
		Habilidades	10	0	0	0	4,1
			Total	100	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

No que respeita ao cruzamento do conceito expetativas com a variável, situação contratual, verificou-se que quem tem as expetativas mais elevadas são os indivíduos que possuem contrato sem termo, 63,2%. O que leva a inferir que os mesmos, apesar de poderem sentir mais segurança no contrato que estabeleceram, perspetivam vir a consolidar ou adquirir mais conhecimentos com as formações dirigidas para a sua atividade profissional. (Quadro nº 8).

Quadro 8 – Cruzamento das expetativas com vínculo contratual dos inquiridos

			Situação			
			Contrato termo certo	Contrato sem termo	Outra	Total
Expetativas	Elevadas	Expetativas	15,8	63,2	21,1	100
		Situação	30	57,1	25	40,4
	Médias	Expetativas	26,9	34,6	38,5	100
		Situação	70	42,9	62,5	55,3
	Baixas	Expetativas	0	0	100	100
		Situação	0	0	12,5	4,3
			Total	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

No cruzamento do conceito contributos com a variável idade, verificou-se que o valor mais elevado recai na categoria média, com um valor de 52,9% para o escalão etário com mais de 50 anos. Também é neste escalão etário que se registam contributos mais elevadas com o valor de 43,3%. Neste cruzamento não surge a categoria baixa. (Quadro nº9).

Quadro 9 – Cruzamento dos contributos da formação com a idade dos inquiridos

			Idade				
			20-30 Anos	31-40 Anos	41-50 Anos	+ 50 Anos	Total
Contributos	Elevadas	Contributos	3,3	13,3	40	43,3	100
		Idade	100	57,1	70,6	59,1	63,8
	Médias	Contributos	0	17,6	29,4	52,9	100
		Idade	0	42,9	29,4	40,9	36,2
			Total	100	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

No cruzamento do conceito contributos com a variável habilitações (Quadro nº10), verificou-se que o valor mais elevado se obteve no grupo de inquiridos que consideraram os contributos médios, com um nível escolar inferior ao 6º ano, 41,2%, enquanto com expetativas elevadas, regista-se um valor ligeiramente mais baixo para o mesmo nível de escolaridade, 40%. Neste cruzamento não surgem quaisquer valores na categoria baixa.

Quadro 10 – Cruzamento dos contributos da formação com o nível escolar dos inquiridos

			Habilitações				
			Inferior 6.º Ano	6.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Total
Contributos	Elevadas	Contributos	40	20	30	10	100
		Habilitações	63,2	54,5	69,2	75	63,8
	Médias	Contributos	41,2	29,4	23,5	5,9	100
		Habilitações	36,8	45,5	30,8	25	36,2
			Total	100	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

No cruzamento do conceito contributos com a variável situação contratual, verificou-se que o valor mais elevado se regista na categoria média, nos indivíduos que não possuem situação contratual definida, com o valor de 56,3%. Os indivíduos com contrato sem termo são os que apresentam expetativas mais elevadas, ainda que com um valor inferior ao anterior 50%. (Quadro nº11).

Quadro 11 – Cruzamento dos contributos da formação com vínculo contratual dos inquiridos

			Situação			
			Contrato termo certo	Contrato sem termo	Outra	Total
Contributos	Elevadas	Contributos	30	50	20	100
		Situação	90	71,4	40	65,2
	Médias	Contributos	6,3	37,5	56,3	100
		Situação	10	28,6	60	34,8
			Total	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Dos cruzamentos efetuados dos contributos obtidos com a idade, o nível de habilitações e o vínculo contratual definido, verifica-se que os valores mais elevados recaem na categoria médias no escalão etário de idade mais elevada, nos inquiridos com os níveis mais baixos de habilitações entre o grupo de pares e sem vínculo contratual definido.

No cruzamento do conceito continuidade com a variável idade, o valor mais elevado regista-se na categoria “médias” no escalão etário “+ de 50 anos”, com 50%. As expectativas mais elevadas surgem no escalão etário “41 a 50 anos”, com um valor de 44%. (Quadro nº12).

Quadro 12 – Cruzamento da continuidade da formação com a idade dos inquiridos

			Idade				
			20-30 Anos	31-40 Anos	41-50 Anos	+ 50 Anos	Total
Continuidade	Elevadas	Continuidade	4	12	44	40	100
		Idade	100	42,9	64,7	47,6	54,3
	Médias	Continuidade	0	22,2	27,8	50	100
		Idade	0	57,1	29,4	42,9	39,1
	Baixas	Continuidade	0	0	33,3	66,7	100
		Idade	0	0	5,9	9,5	6,5
			Total	100	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

No cruzamento do conceito continuidade com a variável habilitações, o valor mais relevante situa-se na continuidade elevada, nos inquiridos com habilitações inferiores ao 6º ano, com o valor de 44%. (Quadro nº13).

Quadro 13 – Cruzamento da continuidade da formação com o nível escolar dos inquiridos

			Habilidades				
			Inferior 6.º Ano	6.º Ano	9.º Ano	12.º Ano	Total
Continuidade	Elevadas	Continuidade	44	16	32	8	100
		Habilidades	55	44,4	61,5	50	54,3
	Médias	Continuidade	33,3	27,8	27,8	11,1	100
		Habilidades	30	55,6	38,5	50	39,1
	Baixas	Continuidade	100	0	0	0	100
		Habilidades	15	0	0	0	6,6
			Total	100	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

No cruzamento do conceito continuidade com a variável situação contratual, o valor mais elevado regista-se no grupo dos inquiridos que não têm a sua situação contratual definida, nas expectativas mais baixas, com o valor de 66,7%. As expectativas mais elevadas de continuidade registam-se nos inquiridos com contrato sem termo com o valor de 44%. (Quadro n°14).

Quadro 14 – Cruzamento da continuidade da formação com o vínculo contratual dos inquiridos

			Situação			
			Contrato termo certo	Contrato sem termos	Outra	Total
Continuidade	Elevadas	Continuidade	24,0	44	32	100
		Situação	60	52,4	53,3	54,3
	Médias	Continuidade	22,2	50	27,8	100
		Situação	40	42,9	33,3	39,1
	Baixas	Continuidade	0	33,3	66,7	100
		Situação	0	4,7	13,4	6,6
			Total	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Os inquiridos que consideram ter as expectativas elevadas em relação à formação, também consideraram elevados os contributos da mesma com um valor de 94,7%. (Quadro n° 15).

Quadro 15 – Cruzamento das expetativas da formação com os contributos da formação

			Contributos		
			Elevadas	Médias	Total
Expetativas	Elevadas	Expetativas	94,7	5,3	100
		Contributos	60	5,9	40,4
	Médias	Expetativas	46,2	53,8	100
		Contributos	40	82,4	55,3
Baixas	Baixas	Expetativas	0	100	100
		Contributos	0	11,7	4,3
			Total	100	100
			Total	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Os inquiridos que consideram ter com a formação contributos elevados, também consideraram elevada a necessidade de darem continuidade à sua participação em ações de formação, com um valor de 76,7%. (Quadro nº16).

Quadro 16 – Cruzamento dos contributos da formação com a continuidade da formação

			Continuidade			
			Elevadas	Médias	Baixas	Total
Contributos	Elevadas	Contributos	76,7	23,3	0	100
		Continuidade	95,8	38,9	0	66,7
	Médias	Contributos	6,7	73,3	20	100
		Continuidade	4,2	61,1	100	33,3
			Total	100	100	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Conclusão parcelar

A maioria dos participantes nas ações de formação são mulheres sem qualificação profissional de agentes de geriatria, com idades superiores a 50 anos e com um nível escolar inferior ao 6º ano. Apesar de não possuírem qualificação profissional e terem um nível baixo de escolaridade, têm uma situação contratual definida por tempo indeterminado.

Após uma análise às expetativas sobre as formações, os contributos das mesmas e à manifestação das inquiridas em darem continuidade às ações de forma a capitalizar saberes, verificou-se que antes de efetuarem as formações, a maioria das expetativas

revelaram-se elevadas, incidiram num escalão etário intermédio (dos 41 aos 50 anos), que possuem o 9º ano de escolaridade, com contrato por tempo indeterminado.

No entanto, quando o grupo de inquiridos se pronuncia sobre os contributos das ações, o mesmo não se verifica, os valores de respostas mais elevados foram dados por participantes com mais de 50 anos, com um nível escolar inferior ao 6º ano e sem situação contratual definida, que consideram que os contributos das formações foram médios.

Quanto à perspetiva de continuarem a fazer formação, os resultados revelam-se heterogéneos, atendendo a que os participantes com mais de 50 anos que tinham considerado médios os contributos das formações, continuaram a considerar média a necessidade de lhe dar continuidade, mas os inquiridos que possuem um nível escolar inferior ao 6º ano e que não têm a situação contratual definida e que também tinham considerado médios os contributos das formações revelaram ser elevada a necessidade de dar continuidade e capitalizarem formações. Pode-se inferir que dos trabalhadores com mais de 50 anos nem todos possuem o mesmo nível de escolaridade e, os que têm um nível mais baixo, apesar de terem considerado médios os contributos da formação estão expetantes com a continuidade da mesma.

De um modo global, pode-se afirmar pelo cruzamento das diferentes categorias analisadas, que todos os inquiridos que revelaram expetativas elevadas em relação às formações, também consideraram elevados os seus contributos e a necessidade de continuarem a participar em ações de formação.

CONCLUSÃO

Foi essencial neste trabalho que se efetuasse uma síntese das Políticas Nacionais e Comunitárias, vigentes no período 2007/2013, as quais têm subjacente a possibilidade de se efetuar a recuperação do *deficit* de formação escolar e profissional existente em Portugal, para que melhor se entendesse, como através das formações modulares certificadas, se pode progredir e capitalizar unidades para obter certificação no percurso profissional de Agentes de Geriatria.

A Reforma da Formação Profissional, constante na Resolução do Conselho de Ministros nº173/2007, passou a constituir o modelo a seguir e a sustentar as modalidades de formação profissional em Portugal, entre as quais a que alude à formação profissional de ativos empregados, mais especificamente, às formações modulares certificadas as quais interessam neste trabalho.

O investimento nos recursos humanos é por demais reconhecido pelas empresas e Instituições, atendendo a que os trabalhadores mais qualificados permitem ganhos de eficiência, favorecem um maior potencial de inovação bem como ganham na capacidade de adaptação à mudança. Face a esta inegável constatação, a reforma da Formação Profissional veio favorecer a criação de mecanismos e estratégias de atuação, que permitiram o alargamento aos jovens e aos adultos, de modalidades de formação quer escolares quer profissionais.

Em relação ao público-alvo deste estudo pode-se afirmar que as formações modulares vieram possibilitar-lhes a progressão profissional, na medida em que todos os módulos de formação, em que os adultos obtiveram aproveitamento, são capitalizáveis para a obtenção de uma futura qualificação profissional em Agentes de Geriatria.

Num concelho em que a densidade populacional tem registado um decréscimo populacional, em que se verifica um acréscimo no índice de envelhecimento e em que os níveis escolares da população residente são baixos, verifica-se que é no setor terciário que existe um maior número de empregados, daí que não se deva descurar neste setor de atividade, nomeadamente no setor terciário social, a importância das IPSS de terceira idade como entidades empregadoras.

Se tomarmos como base os valores apurados nos censos de 2011 nas freguesias em que se inserem as IPSS em estudo, e retirarmos ao número de residentes os indivíduos não considerados em idade ativa (escalões etários dos “0-14” e “65 e +”), pode-se afirmar que disponível para trabalho, nas quatro freguesias, se registam um total de 3038 indivíduos, o que não significa que todos trabalhem. (cf. Anexo E Quadro nº4).

Comparando o resultado anterior com o total de trabalhadores das IPSS para o mesmo ano (258), os mesmos representam da população ativa empregada nas quatro freguesias (8,49 %). (cf. Anexo A e Quadro nº 1).

Pelo facto de não estarem ainda disponíveis para 2011 os valores da população ativa empregada por setores de atividade no concelho, não foi possível no período em análise, verificar o peso desta taxa de empregabilidade, nomeadamente no setor terciário.

Face ao peso do setor terciário no concelho, a que já aludimos, com resultados de 2001, é de reforçar a necessidade dos seus trabalhadores, especificamente os das IPSS estudadas, investirem na aquisição, atualização e reciclagem de conhecimentos para que possam prestar serviços de qualidade ajustados aos utentes.

O envolvimento, das IPSS analisadas, na qualificação dos seus trabalhadores revela o reconhecimento de que as formações trazem benefícios, quer para as próprias Instituições quer para os trabalhadores.

As instituições sentem necessidade de se adaptarem às exigências do mercado de trabalho, pelo que consideram fundamental que os seus recursos humanos sejam um dos capitais imprescindíveis a considerar nesse ajustamento. Esta constatação reporta consequentemente, a terem que equacionar em que medida o deverão fazer e a quem se dirigir, o que equivale a dizer, que terão que se apetrechar de meios para conseguirem pré-diagnosticar e recolher informação necessária à identificação das áreas passíveis de desenvolvimento formativo dos seus trabalhadores, os quais através de um investimento em formação poderão efetuar ou a aquisição, ou o aperfeiçoamento, ou a reciclagem dos seus conhecimentos.

Assim, partindo do referido, podem adequadamente suscitar junto das entidades formativas, áreas dos percursos profissionais em que pretendam que os seus trabalhadores desenvolvam as competências, para que os mesmos tenham a possibilidade de se ajustarem às diferentes tarefas que tenham que desenvolver nas suas práticas profissionais e que respondam às necessidades identificadas, no sentido de contribuírem para os resultados de excelência, pretendidos pela instituição e manterem a sua empregabilidade.

O diagnóstico das necessidades e a capacidade pró-ativa de previsão das necessidades de qualificação, bem como o desencadear dos mecanismos que conduzam a efetivação de planos de formação que permitam respostas adequadas para as instituições e trabalhadores, são considerados mecanismos cada vez mais presentes na gestão dos recursos humanos e na sustentabilidade das instituições.

Após a análise das perspetivas das quatro dirigentes, verifica-se que as representações destes atores sociais antes de se iniciarem as formações, apresentam uniformidade no que se relaciona com a adaptação e melhoria contínuas dos seus trabalhadores, todas expressaram que com as formações os mesmos poderiam vir a diminuir o *deficit* de competências.

No que respeita a questões de inovação e qualidade, ainda que por razões diferentes, também perspetivaram que com as formações os trabalhadores se valorizariam ao nível profissional e pessoal.

Ao nível de trabalho de equipa e cooperação, as dirigentes revelaram que expetavam que as formações pudessesem vir a contribuir para a valorização das equipas de trabalho e para melhorar a partilha de tarefas entre os seus membros.

No relacionamento interpessoal as expetativas incidiram na possibilidade de melhoria do relacionamento entre os trabalhadores, uma vez que poderiam contribuir para homogeneizar métodos de trabalho e obterem conhecimentos pela partilha entre os membros dos grupos de trabalho.

Em relação ao que perspetivaram sobre os conhecimentos e experiência, e organização de métodos e técnicas de trabalho, as respostas focalizaram-se essencialmente na aquisição de técnicas de trabalho com aplicação prática nas atividades diárias.

Nas expetativas em relação à contribuição das formações para uma orientação do serviço para a solidariedade social, as dirigentes foram mais abrangentes nas respostas. Registaram a necessidade de haver nas instituições um aperfeiçoamento contínuo, relembraram a obrigatoriedade de se efetuarem anualmente formações aos trabalhadores, a importância das mesmas na melhoria da eficácia e qualidade dos serviços prestados, e no desempenho dos trabalhadores.

A utilização da rede de recursos disponibilizada pelo Centro de formação contribuiu, de acordo com as dirigentes, para a aquisição de mais-valias para as trabalhadoras, quer ao nível pessoal, quer profissional que se repercutiram favoravelmente nas Instituições.

Ao nível pessoal de uma forma geral, as dirigentes apontaram como contributos pessoais para os trabalhadores: a aquisição de novos conhecimentos e espírito de partilha dos mesmos, de mais autonomia, mais interesse, motivação e satisfação no trabalho. Ao nível comportamental, ajustaram os comportamentos que lhe são exigidos quer no relacionamento com os utentes quer com as hierarquias.

Ao nível interpessoal, desenvolveram o espírito de interajuda, revelam mais segurança nos trabalhos que desenvolvem, partilham conhecimentos e consequentemente estreitam relações.

Tecnicamente, as dirigentes revelam que houve evolução profissional, sobretudo na aquisição de métodos e de técnicas e no desenvolvimento das tarefas com mais rigor e qualidade, o que veio valorizar as equipas de trabalho.

No que respeita à orientação do serviço para a solidariedade social, as dirigentes afirmaram que as trabalhadoras revelaram progressos: interiorizaram as normas internas, há um maior envolvimento pessoal na missão, mostram-se mais responsáveis, preocupam-se mais com a imagem da instituição no exterior e com a qualidade dos serviços prestados.

Ao efetuar-se uma comparação entre as representações dos dirigentes, verifica-se que existem percepções convergentes, no que respeita à continuidade de capitalização de competências.

Na ótica dos dirigentes, os trabalhadores querem dar continuidade às formações como já se referiu em capítulo anterior, por julgarem que essa continuidade os virá favorecer ao promover e potenciar os diferentes saberes que já possuem, e lhes permitirem transferi-los para ações mais competentes em contextos específicos, nos seus projetos pessoais e profissionais.

Salientam sobretudo, a relação entre os contributos já obtidos com a formação e a necessidade de lhes dar continuidade, reforçando que a mesma é importante porque há recetividade para aquisição de novos métodos e técnicas que venham a facilitar as práticas profissionais. Ao nível do relacionamento, vislumbram que continue a melhorar a comunicação entre as trabalhadoras.

As dirigentes das IPSS veem na continuidade da formação, uma forma de continuar a existir satisfação das trabalhadoras, pelo fato dos mesmos terem oportunidade de nelas participarem, e assim de obterem gradualmente certificados que vão capitalizando para obterem a certificação final de agentes de geriatria e um meio das mesmas efetuarem ALPV e não cristalizarem os seus conhecimentos.

Ao nível da Instituição, a continuidade (através do investimento em RH), é sinónimo de vir a continuar a haver melhoria na qualidade dos serviços de solidariedade social, e que os trabalhadores se integrem cada vez mais na missão a que a instituição se propõe.

Desde o início deste trabalho que se partiu do pressuposto de que a execução de formações modulares viria a constituir uma forma de efetuar o ajustamento entre as exigências das IPSS e os défices de competências dos seus trabalhadores. Assim,

procurou-se identificar as expectativas e os contributos que foram apreendidos pelos trabalhadores em relação às ações de formação modulares, ministradas nas respetivas Instituições no período 2010/2011, bem como perspetivam a sua continuidade.

Em sintonia com os níveis de escolaridade registados no concelho, a maioria da população alvo deste estudo também apresenta um nível de escolaridade inferior ao 6º ano.

Quanto ao facto de estarem a trabalhar nas IPSS de terceira idade, a maioria das trabalhadoras salientaram que se fica a dever, quer à realização pessoal e profissional que o trabalho lhes proporciona, quer ao facto do mesmo constituir um desafio às suas capacidades pessoais, bem como a aquisição de independência económica.

Na análise das expectativas que os trabalhadores tinham antes de iniciarem as formações, verificou-se que as mesmas valorizaram sobretudo a possibilidade de obterem a nível profissional, uma melhoria na prestação individual que pudesse vir a ser um contributo para o grupo de trabalho. Ao expetarem sobre o que poderiam adquirir com as formações, não valorizaram o facto de poderem vir a assumir mais responsabilidades, tornarem-se mais autónomas ou que tal participação contribuísse para a realização pessoal.

Quanto aos contributos já obtidos com as formações, as respostas mais valorizadas continuam a recair na importância da aquisição de conhecimentos, para que progridam profissionalmente e possam efetuar a partilha de conhecimentos no grupo de trabalho e melhorem a comunicação entre os pares. Na opinião da maioria das trabalhadoras, as formações não contribuíram para lhes aumentar o salário, não lhes favoreceram a autonomia e não lhes permitiu terem mais responsabilidades ou terem a possibilidade de virem a trabalhar noutras equipas de trabalho

No que respeita à perspetiva de continuarem a efetuar formações, a maioria reconhece a sua importância como um meio de continuar a atualização dos conhecimentos profissionais, de terem a possibilidade de aprenderem ao longo da vida e de serem valorizadas por isso, pelas pessoas que conhecem. Não concordam que continuarem a fazer formações conduza a um reconhecimento familiar, ou que venham a assumir mais responsabilidades sociais. Não consideram importante para o seu projeto de vida pessoal, nem para obter mais confiança nos trabalhos que executam.

No cruzamento do conceito expectativas com as variáveis idade, habilitações e situação contratual, verificou-se que os indivíduos na faixa etária intermédia (41-50), com o 9º ano de escolaridade e com situação contratual definida, posicionam-se num nível de expectativas elevado, sobre o que poderiam vir a usufruir com a participação nas ações. Os indivíduos que ainda preveem ter uma carreira longa pela idade que possuem,

com contrato de trabalho por tempo indeterminado e com um nível escolar superior à maioria dos restantes trabalhadores, apresentam-se mais expectantes com a possibilidade de terem novas oportunidades de aprendizagem.

No cruzamento do conceito contributos com a variável idade, habilitações e situação contratual, são os trabalhadores com mais idade (+ de 50 anos), com habilitações inferiores ao 6º ano e que não tem a sua situação contratual definida, que consideram serem médios os contributos obtidos com as formações.

No cruzamento do conceito continuidade com a variável idade, habilitações e situação contratual, também são os respondentes com mais idade, com níveis de escolaridade mais baixos e sem situação contratual definida que, apesar de consideram que os contributos da formação foram médios, mais reconhecem a importância de continuarem a fazer formação.

Dos cruzamentos efetuados entre expetativas e contributos, e contributos e continuidade, verificou-se que os inquiridos que consideraram ter as expetativas elevadas em relação à formação, também consideraram elevados os contributos da mesma e, elevada a necessidade de darem continuidade à sua participação em ações de formação.

Em relação aos trabalhadores, pode-se afirmar que as suas representações quanto às expetativas, contributos e continuidade de fazerem formações, também se revelaram positivas.

Continuar a participar em ações de formação, resulta de uma pré-disposição para aprender, que para os inquiridos está intimamente ligada à possibilidade de efetuarem aprendizagens ao longo da vida e poderem dar continuidade a projetos, quer de índole pessoal, quer profissional, como por exemplo, virem a ter reconhecida a profissão de agentes de geriatria.

Os inquiridos enfatizam também neste trabalho que é importante continuarem a efetuar formações porque as mesmas têm os reflexos positivos nas suas relações sociais, mais especificamente na imagem que constroem de si próprios e da que querem transmitir aos outros.

Após a análise das representações sociais dos dirigentes e dos trabalhadores sobre as formações, verifica-se convergência dos mesmos nos contributos da formação para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, no espírito de partilha de conhecimentos que se instalou nos grupos de trabalho e na necessidade de darem continuidade às formações inseridas num projeto de aprendizagem ao longo da vida. No entanto, verificam-se como representações divergentes a valorização da autonomia e a aquisição de um maior nível de responsabilidade, efetuada pelas dirigentes, como

contributos obtidos pelas trabalhadoras após formação. Na perspetiva das trabalhadoras as formações não lhes favoreceram a autonomia, nem lhes permitiu terem mais responsabilidades.

De acordo com Boterf (2005), as ações competentes resultam de um saber agir, de um querer agir e de um poder agir, que implica necessariamente partilha entre o individuo, a forma de gestão e o contexto de trabalho. A segurança com que o trabalhador atua e a sua competência de autonomia, ou seja, a sua preparação para transferir os seus recursos noutros contextos, poderá estar intimamente dependente de normas e regras de referência do seu meio profissional, do que lhes é ou não permitido fazer.

A ideia a que se anuiu desde o início, de que após as formações se deveria efetuar uma avaliação que não se limitasse ao cômputo dos que obtém aproveitamento, foi comprovada neste estudo, ao verificar-se que as mesmas interferem ao nível pessoal e social dos participantes.

Seria importante analisar outras questões que não se levantaram neste trabalho ou que ficaram em aberto, nomeadamente verificar até que ponto a cultura organizacional interfere na atuação dos trabalhadores, ou saber o porquê dos trabalhadores não se considerarem autónomos, enquanto a visão dos seus superiores hierárquicos é precisamente oposta. Neste âmbito, não se deixa de sugerir que a presente dissertação fosse alvo de continuação de estudos, não só nas IPSS, como noutras instituições que desenvolvem formações aos trabalhadores. Identificar as repercussões que as formações têm nos Recursos Humanos parece ser fundamental para que as instituições as fomentem de acordo com os seus objetivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E WEBGRÁFICAS

- Bandeira & Cabral. (2012). *As Dinâmicas do Envelhecimento. Estudo do Envelhecimento da População Portuguesa entre 1950 e 2011.* Fundação Francisco Manuel dos Santos. Instituto do Envelhecimento da Universidade de Lisboa. Consultado em 13 de Março de 2012. Disponível em: <http://www.ffms.pt/estudo/20/as-dinamicas-do-envelhecimento>.
- Barata, Fernando. (2011). *Dissertação de Mestrado em Gestão Pública, A Modalidade de Formação Modular, na Educação e Formação de adultos. A Intervenção do Instituto do Emprego e Formação Profissional na Implementação Desta Modalidade.* Instituto Superior de Gestão. Lisboa. Consultado em 5 de junho de 2012. Disponível em: <http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.exe?key=&doc=81758&img=1154>.
- Bardin, Laurence (1979). *Análise de Conteúdo.* Edições 70. Lisboa.
- Boterf, Guy Le. (2005). *Construir as competências individuais e colectivas – Respostas a 80 questões.* 1º Edição. Edições ASA. Porto.
- Bourdieu, Pierre (2001). *Razões Práticas Sobre a Teoria da Ação.* (Tradução de Miguel Serras Pereira). Celta Editora. Oeiras.
- Braz, Filomena (2007). Necessidades E Dificuldades Em Valorizar O Capital Humano. *Revista de Estudos Politécnicos.* Vol. IV. N°7. Instituto Politécnico do Cávado e do Ave. Barcelos. Consultado em 23 de Fevereiro de 2012. Disponível em: http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S1645-99112007000100011&script=sci_abstract
- Câmara Municipal de Aljustrel. (2011) *Plano de Ação do Concelho de Aljustrel.* Câmara Municipal de Aljustrel. (Texto Policopiado). Aljustrel.
- Camarano & Pasinato. (2004). *Os Novos Idosos Brasileiros Muito Além dos 60?* Instituto de Pesquisa Económica Aplicada. Rio de Janeiro. Consultado em 18 de Junho de 2012. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/31816906/os-novos-idosos-brasileiros-muito-alem-dos-60-Camarano>
- Campenhoudt, Luc Van. (2003) *Introdução à análise dos fenómenos sociais.* Capítulo 6: Estudar as Relações. Gradiva. Lisboa.
- Capucha, Luís. (2005). Envelhecimento e Políticas Sociais: novos desafios aos sistemas de proteção: protecção contra o “risco de velhice” Que risco? *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia,* série I, vol15. Porto. consultado em 8 de junho de 2012. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/3736.pdf>

- Carvalho, Paulo & Ribeiro, Félix. (2009). *Territórios em Transformação Caso do Alentejo*. Departamento de Prospectiva e Planeamento e Relações Internacionais. Lisboa. Consultado em 3 de Novembro de 2011. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/36552991/Alentejo2030-estudo-de-prospectiva>.
- Catálogo Nacional de Qualificações. (2008). Agentes De Geriatria. *Agência Nacional de Qualificações*. Lisboa. Consultado em 12 de janeiro de 2012. Disponível em <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificações>.
- Cavaco, Carmen. (2009). *Adultos Pouco Escolarizados Políticas e Práticas de Formação*. Edições Educa. Lisboa.
- Centro de Formação Profissional de Aljustrel. (2010).*Plano de Actividades do Centro de Formação Profissional de Aljustrel Para o Ano 2011*. (Texto Policopiado). Centro de Formação Profissional de Aljustrel. Aljustrel.
- Chiavenato, Idalberto. (1997). *Administração nos novos tempos*. Editora Campus Ltda. Rio de Janeiro.
- Chiavenato, Idalberto. (1999). *Gestão de Pessoas-O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. Editora Campus Ltda. Rio de Janeiro.
- Chizzotti, António. (2008).*Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais*. Vozes. Petrópolis.
- Comissão Das Comunidades Europeias. (2000).Memorando Sobre Aprendizagem ao Longo da Vida- *Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão*. Comissão das Comunidades Europeias. Policopiado. Bruxelas.
- Corcuff, Philippe. (1997).*As Novas Sociologias, Construções da Realidade Social*. Edições VRAL,Ida. Sintra
- Crozier, Michel. (1994). *A Empresa à Escuta*. Editora Instituto Piaget. Lisboa.
- Dieb, Teresa (2008) *Tese de Mestrado em Sociologia variante Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável, Competências Facilitadoras da Inserção Profissional dos Diplomados do Ensino Superior – O Centro de Emprego de Évora*. Universidade de Évora. Évora.
- Duarte, Acácio (2010) Uma Nova Formação Profissional para um Novo Mercado de Trabalho. *Que Formação para o Século XXI. Revista Formar*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP. Lisboa.
- Dubar,Claude. (1997). *A Socialização Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. Colecção Ciências da Educação. Porto Editora. Porto.

Eco, Umberto. (2007). *Como se Faz uma Tese em Ciências Humanas*. Editorial Presença. Queluz.

Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Beja e Estudalentejo. (2006) *Carta Educativa do Concelho de Aljustrel*. Escola Superior de Educação. Policopiado. Beja

Esperança, Eduardo. (2002). Introdução ao Pensamento de Pierre Bourdieu. *Revista Economia e Sociologia* nº74. Gabinete de Investigação e Ação Social do Instituto Superior Económico e Social de Évora. Évora

Feliciano, Paulo. (2010). A Agenda da Reforma da Formação Profissional. Que Formação para o Século XXI. *Revista Formar*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP. Lisboa.

Fernandes, A. Teixeira. (2005). Processos e Estratégias de Envelhecimento. *Revista da Faculdade de Letras do Porto. Sociologia* nº 15. Porto. Consultado em 20 de junho de 2012. Disponível em: <http://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/7961/2/3730.pdf>

Fernandes, Joaquim. (2009). *Dissertação de Mestrado em Sociologia e Planeamento. Efeitos da Formação em Contexto de Trabalho*. Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa. Consultado em: 23 de Março de 2012. Disponível em: <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/2061/1/Tese%20Efeitos%20da%20Forma%c3%a7a%20Profissional%20em%20Contexto%20de%20Trabalho%20Set%2020-09-09.pdf>

Ferreiro, Maria. (2010). Humanidade e Pluralidade: A Economia Social em Perspectiva. *Revista Dirigir* nº 109. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP: Lisboa.

Foddy, William. (2002). *Como Perguntar: Teoria e prática da Construção de Perguntas em Entrevistas e Questionários*. Celta editora. Oeiras.

Fonseca, António. (2010). Que Formação para o Século XXI. *Revista Formar*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP. Lisboa.

Fonte, Isolda. (2002). Diretrizes Internacionais para o Envelhecimento e suas Consequências na Velhice. *Fundação Joaquim Nabuco*, consultado em 15 de Março de 2012. Disponível em <http://pt.scribd.com/doc/57031556>.

Freire, João. (sem data). *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Edições Afrontamento. Porto. (309-360).

Friedmann, Georges & Naville, Pierre. (1973). *Tratado De Sociologia do Trabalho*. Cultrix (vol. II). São Paulo. Universidade de São Paulo (Editora). São Paulo.

- Gabinete de Estudos e Avaliação do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2010). *Desemprego Registado por Concelho—Estatísticas Mensais dezembro 2010*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. Lisboa.
- Ghiglione, Rodolphe & Matalon, Benjamin. (1997). *O Inquérito Teoria e Prática*. Celta Editora,Lda. Oeiras.
- Godinho, Rosária, Gonçalves, Filomena, Pimentel, Duarte, Vieira, Célia. (1996). Das expectativas aos efeitos sociológicos da Formação Profissional. *Sociologia Problemas e Práticas*, nº 20.ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa. Consultado em 20 de Janeiro de 2012. Disponível em: <http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/20/206.pdf>
- Guerra, Isabel. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo-Sentidos e Formas de Uso*. Princípia. S. João do Estoril.
- Hill, Manuela & Hill, Andrew. (2005). *Investigação por Questionário*. Edições Sílabo. Lisboa.
- Instituto Nacional de Estatísticas. (2002). *Actualidades do INE – O Envelhecimento em Portugal (Síntese de um estudo elaborado pelo INE em sintonia com II Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento)*. INE. Madrid. Consultado em 5 de Maio de 2012. Disponível em: http://alea-estp.ine.pt/html/actual/pdf/actualidades_29.pdf
- Jornal Oficial da União Europeia. (2006). *Recomendação do Parlamento e do Conselho*. Policopiado. (Bruxelas).Comunidade Económica.
- Madelino, Francisco. (2011).Editorial. *Revista Formar* nº 75. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP: Lisboa.
- Marques, Joaquim. (2009): *Efeitos da Formação Profissional em Contexto de Trabalho*. Tese de Mestrado em Sociologia e Planeamento ISCTE-IUL. Lisboa. Consultado em 15 de Fevereiro de 2012. Disponível em: <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/2061/1/Tese%20Efeitos%20da%20Forma%c3%a7a0%20Profissional%20em%20Contexto%20de%20Trabalho%20Set%2020-09-09.pdf>
- Martins, Heloísa. (2004). Metodologia Qualitativa de Pesquisa. *Educação e Pesquisa* v.30. nº2.Universidade de São Paulo. Consultado em 14 de janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v30n2/v30n2a07.pdf>
- Mateus, Augusto e Associados. (2005). *Plano Regional de Inovação do Alentejo*. CCDR-Alentejo. Évora.

- Mauritti, Rosário. (2004). Padrões de Vida na Velhice. Análise social, vol XXXIX. *Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa*. Consultado em 7 de Junho de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/asofn171/n171a04.pdf>
- Moreira, Carlos. (1994). *Planeamento e Estratégias da Investigação Social*. Instituto de Ciências Sociais e Política. Lisboa.
- Neves, António. (2009). *Actualização do Estudo Plano Estratégico Orientador da Formação Para a Região Alentejo (POEFRA)*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Lisboa.
- Observatório Permanente da Juventude. (s.d.). *Censos 2011-Resultados Provisórios-Diminuição da População Jovem em Portugal*. Universidade de Lisboa. Consultado a 12 Janeiro de 2012. Disponível em <http://www.opj.ics.ul.pt/index.php/noticias/135-censos-2011>.
- Osório, Agustín. (2005). *Educação Permanente e Educação de Adultos*. Instituto Piaget. Lisboa.
- Parente, Cristina. (2003). Dissertação de Doutoramento em Sociologia. *Construção Social das Competências Profissionais*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Porto. Consultado em 18 de Janeiro de 2012. Disponível em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/artigo11101.pdf>
- Parente, Cristina. (2006). Contributos Para Repensar O Papel Das Organizações Mutualistas. *Seminário de Economia Social*, organizado pelo Montepio Geral e o Instituto de Sociologia e Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Lisboa. Consultado em 19 de Maio de 2012 . Disponível em: [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:UxwQ3B6Cgx8J:ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/5524.pdf+Parente,+Cristina.++\(2006\).+Contributos+para+repensar+o+papel+das+organiza%C3%A7%C3%B5es+mutualistas.+Semin%C3%A1rio+de+Economia+Social,&hl=pt-PT&pid=bl&srcid=ADGEESjuwnpGb085VPF-s03_DZgCS5R6BP11EqGgIObX4xU7ty_X2VW8x7-CpIYf9wRJyGAkvK2bln_Tv4BRDOTuKqPxhrax3shAyEwD6T7A8WFmupGgQ0nD7ynB6Zqb16Jex6egaTCg&sig=AHIEtbQcMj9s7ekuBfbNXmKDOq7w-s037w](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:UxwQ3B6Cgx8J:ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/5524.pdf+Parente,+Cristina.++(2006).+Contributos+para+repensar+o+papel+das+organiza%C3%A7%C3%B5es+mutualistas.+Semin%C3%A1rio+de+Economia+Social,&hl=pt-PT&pid=bl&srcid=ADGEESjuwnpGb085VPF-s03_DZgCS5R6BP11EqGgIObX4xU7ty_X2VW8x7-CpIYf9wRJyGAkvK2bln_Tv4BRDOTuKqPxhrax3shAyEwD6T7A8WFmupGgQ0nD7ynB6Zqb16Jex6egaTCg&sig=AHIEtbQcMj9s7ekuBfbNXmKDOq7w-s037w)
- Parlamento Europeu e do Conselho Europeu. (2006). Sobre as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida. *Jornal oficial da União Europeia*. (Policopiado). Bruxelas.

- Pinto, Luís. (2007). *Educação não Formal. Um contributo para a compreensão do conceito e das práticas em Portugal.* Tese de Mestrado em Educação e Sociedade. ISCTE-IUL. Lisboa. Consultado em 6 de Janeiro de 2012. Disponível em: <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/705/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Luis%20Castanheira%20Pinto%20-%20PDF.pdf>
- Pires, A. Luísa. (1994). As Novas Competências Profissionais. *Revista Formar* nº 10. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP: Lisboa.
- Portal do Instituto Nacional de Estatística. Meta informação. Consultado a 12 Janeiro de 2012. Disponível em: http://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0000603&lingua=Pt
- Portes, Alejandro. (2000). Capital Social: Origens e Aplicações na Sociologia Contemporânea. *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº 33. Lisboa. Consultado em 12 de Junho. Disponível em: <http://www.scielo.gpearl.mctes.pt/pdf/spp/n33/n33a06.pdf>.
- QREN 2007-2013. (2008). *Programa Operacional Potencial Humano 2007-2013.* Observatório do QREN. (Policopiado). Lisboa.
- Quadro de Referência Estratégico Nacional. (s.d.). Mapa do Sítio. *Período 2007-2013.* Consultado a 8 de Junho de 2012. Disponível em: http://www.qren.pt/item3.php?lang=0&id_channel=34&id
- Quintão, Carlota. (2006). Contributos Para Repensar O Papel Das Organizações Mutualistas. *Seminário de Economia Social*, organizado pelo Montepio Geral e o Instituto de Sociologia (Faculdade de Letras da Universidade do Porto). Lisboa. consultado em 14 de Junho de 2012. Disponível em: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:6wfx76RiWmAJ:isociologia.pt/App_Files/Documents/working11_101019094231.pdf+Quint%C3%A3o,+Carlota.+%282006%29+Contributos+para+repensar+o+papel+das+organiza%C3%A7%C3%A3o%C3%A7%C3%A3o+mutualista.&hl=ptPT&pid=bl&srcid=ADGEEShX5Mq9ECfxeINb0nQ6uemlsFfqH5m_SmsQ5ynvK6mEMCy6LwhbstiM1ckKBt7NEXgyQQPgkmPXZhM92aXNLZe5gFCdzNow3NEd_j_siCB8FUo6ki98zmrfuUujLI5edWAK&sig=AHIEtbsLKirkLcWIQ7RLuybSgP8A20o0uvA.
- Quivy, Raymond & Campenhoudt, Luc. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Edições Gradiva. Lisboa.
- Roberto, Hermano. (2006). Pierre Bourdieu; *A Teoria na Prática*.in RAP. Consultado em 13 de Janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a03.pdf>.

Santos, Luísa. (2005). *Caracterização Socioeconómica Dos Concelhos De Beja*. Direcção Geral do Ordenamento do Território e Desenvolvimento Urbano, Direcção de Serviços de Estudos e Planeamento Estratégico, Divisão de Estudos e Planeamento, Direcção de Serviços de Estudos e Planeamento Estratégico. Lisboa. Consultado em \$ de Novembro de 2011. Disponível em: <http://especial.imgs.sapo.pt/multimedia/pdf/local/Beja.pdf>.

Serrano, Maria Manuel. (2009). *Estratégias e Práticas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Estudos de caso numa rede de empresas*. Tese de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. Universidade Técnica de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão. Lisboa.

Setton, Maria da Graça. (2002). A Teoria do Habitus em Pierre Bourdieu: uma Leitura Contemporânea. *Revista Brasileira de Educação* n°20. Universidade de São Paulo, Faculdade de Educação. São Paulo. Consultado em 10 de Março de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n20/n20a05.pdf>.

Silva, Ana Maria. (2005). *Formação e Construção de Identidades” Um estudo de caso centrado numa equipa multidisciplinar*. Tese de Doutoramento em Educação, na Área de Especialização de Desenvolvimento Curricular. Universidade do Minho. Instituto de Educação e Psicologia. Braga. Consultado em 18 de Dezembro de 2011. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/3319/1/Tese%20Final.pdf>

Silva, Augusto, Pinto, José (organizadores). (1990). *Metodologia das Ciências Sociais*. Biblioteca das Ciências do Homem-Edições Afrontamento. Porto.

Silva, Sandra. (2008). *Capital Humano e Capital Social: Construir Estratégias para o Desenvolvimento dos Territórios*. Tese de Mestrado em Geografia Humana. Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. Lisboa. Consultado em 20 de Março de 2012. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/379>

Sitoe, Reginaldo. (2006). *Aprendizagem ao Longo da Vida: um Conceito Utópico?* ISPA. Lisboa. Consultado em 7 de Novembro de 2011. Disponível em: [www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a09.pdf+Site,+Reginaldo.++\(2006\).+Aprendizagem+ao+Longo+da+Vida:+um+Conceito+Ut%C3%B3pico?+ISPA.Lisboa](http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a09.pdf+Site,+Reginaldo.++(2006).+Aprendizagem+ao+Longo+da+Vida:+um+Conceito+Ut%C3%B3pico?+ISPA.Lisboa).

Souza, Celina. (2006) Políticas Públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias* n°16, Porto Alegre. Consultado em 22 de janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16.pdf>.

Teixeira, António. (1996). *As Instituições Particulares de Solidariedade Social: Aspectos da Evolução do seu Regime Jurídico*. Direcção-Geral da Acção Social. Núcleo de

- Documentação Técnica e Divulgação. Lisboa. Consultado em 12 de Março de 2012.
Disponível em: http://www2.seg-social.pt/preview_documentos.asp?r=13115&m=PDF
- UNRIC. (s.d.). *População mundial continua a envelhecer*. Consultado em 13/3/2012
disponível em: <http://www.unric.org/pt/actualidade/9485>
- Vala, Jorge. (1990). *A Prática Da Análise de Conteúdo*. In Silva, Augusto, Pinto, José (organizadores). (1990), Metodologia das Ciências Sociais. Biblioteca das Ciências do Homem-Edições Afrontamento. Porto.
- Viajar*Clix. (s.d.). *Aljustrel: hotéis e outros alojamentos*. Consultado em 13/7/2012
disponível em: <http://viajar.clix.pt/hoteis.php?c=248&lg=pt&w=aljustrel>
- Vieira, Faria. (2010). E Se A Formação Profissional Portuguesa Fosse Moderna, Que Formação para o Século XXI. *Revista Formar*. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP. Lisboa.
- Weber, Max. (1983) *Fundamentos Da Sociologia*. Rés - Editora,Lda. Porto.
- Wikipédia. (s.d.). *Aljustrel*. Consultado em 13/7/2012 disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Aljustrel>

LEGISLAÇÃO POR ORDEM CRONOLOGICA

Resolução do Conselho de Ministros n°86/2007, de 3 de Julho de 2007. D.R. n°126, Série I. Aprova o Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013. Lisboa.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007. D.R. n.º 214, Série I de 2007-11-07. Presidência do Conselho de Ministros. Aprova um conjunto de medidas de reforma da formação profissional, acordada com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 119/83, 25 de Fevereiro de 1983. D.R. n.º 46, Série I. Ministério dos Assuntos Sociais - Secretaria de Estado da Segurança Social: Aprova o Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 396/2007, 31 de Dezembro de 2007, D.R. n.º 251, Série I. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social: Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento. Lisboa.

Portaria n.º 778/83, 23 de Julho de 1983. D.R. n.º 168, Série I. Ministério dos Assuntos Sociais - Secretaria de Estado da Segurança Social: Aprova o Regulamento do Registo das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Âmbito da Segurança Social. Revoga a Portaria n.º 234/81. Lisboa.

Portaria n.º 230/2008, 7 de Março de 2008. D.R. n.º 48, Série I. Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação: Define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, e revoga a Portaria n.º 817/2007, de 27 de Julho. Lisboa.

Portaria n.º 370/2008, 21 de Maio de 2008. D.R. n.º 98, Série I. Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação: Regula a criação e o funcionamento dos Centros Novas Oportunidades. Lisboa.

ANEXOS

ANEXO A

**CARACTERIZAÇÃO DOS ESCALÕES ETÁRIOS,
ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
DOS TRABALHADORES DAS IPSS**

Quadro 1 – Escalões Etários e Escolaridade dos Trabalhadores das IPSS

			Ano 2010				Total	%	Ano 2011				Total	%
			R	S	E	M			R	S	E	M		
<i>< 6º Ano</i>	s/ qualificação em geriatria	20-30	M											
		31-40		1	1	2	7,2					1	1	4
		41-50		2		2	7,2				2		2	8
		. 51		7	4	12	23	82,1	5		4	12	21	84
		20-30												
	c/qualificação em geriatria	31-40												
		41-50		1		1	3,5				1		1	4
		. 51												
		Subtotal		7	0	8	13	28	100	5	0	7	13	25
		Subtotal		0	0	5	0	5	0	0	0	5	0	5
<i>6º Ano</i>	s/ qualificação em geriatria	20-30	M											
		31-40												
		41-50												
		. 51		5		5					5		5	
		20-30												
	c/qualificação em geriatria	31-40												
		41-50												
		. 51												
		Subtotal		0	0	5	0	5	0	0	0	5	0	5
		Subtotal		3	10	4	2	19	100	3	10	5	4	22
	c/qualificação em geriatria	20-30	H											
		31-40												
		41-50		2		2						2		2
		. 51												
		20-30												
		31-40												
		41-50												
		. 51												
		Subtotal		0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2

Fonte: dados fornecidos pelas IPSS.

Quadro 1 – Escalões Etários e Escolaridade dos Trabalhadores das IPSS (cont.)

9º Ano	s/ qualificação em geriatria	20-30	M			1	1	10			1	1	9,1	
		31-40		1		1	2	20		1		1	18,2	
		41-50		1		1	3	5	50	1		3	45,5	
		+ 51		2			2	20		2		2	18,1	
		20-30												
	c/qualificação em geriatria	31-40	H											
		41-50										1	1	
		+ 51											9,1	
		Subtotal		1	3	1	5	10	100	1	3	1	11	
	c/qualificação em geriatria	20-30	M											
		31-40		1	1		2			1	1	1	3	
		41-50			1	1	2				1		1	
		+ 51		6	5		11			6	5		11	
		Subtotal		0	7	7	1	15	0	1	7	7	0	
Subtotal A				22	33	47	41	143	---	19	33	47	46	
													80	

Fonte: dados fornecidos pelas IPSS

Quadro 1 – Escalões Etários e Escolaridade dos Trabalhadores das IPSS (cont.)

		s/ qualificação em geriatria	Ano 2010				Total	%	Ano 2011				Total	%	
			R	S	E	M			R	S	E	M			
			20-30						1				1	9,1	
12º Ano	s/ qualificação em geriatria	M	31-40			3	3	30			3	3	27,3		
			41-50	1		2	3	30	1		2	3	27,3		
			+ 51	1	1		2	20	1	1		2	18,1		
			20-30												
	c/qualificação em geriatria	H	31-40												
			41-50			1	1	10			1	1	9,1		
			+ 51			1	1	10		1		1	9,1		
			Subtotal	2	0	2	6	100	3	0	2	6	11	100	
Bacharel	s/ qualificação em geriatria	M	20-30												
			31-40			1	1				1				
			41-50			1	1				1				
			+ 51												
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	c/qualificação em geriatria	H	Subtotal	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
			Subtotal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
	Subtotal	H	+ 51												
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												
	Subtotal	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			20-30												
			31-40												
			41-50												
			+ 51												

Quadro 1 – Escalões Etários e Escolaridade dos Trabalhadores das IPSS (cont.)

Licenciado	s/ qualificação em geriatria	20-30	M	1	1	2	28,6		1		1	14,3		
		31-40		2	1	4	57,1		1	1	3	42,9		
		41-50		1		1	14,3		1		1	14,3		
		+ 51												
		20-30												
	c/qualificação em geriatria	31-40	H					2			2	28,5		
		41-50												
		+ 51												
		Subtotal		2	3	1	7	100	2	3	1	7	100	
	Subtotal	20-30	M											
		31-40												
		41-50												
		+ 51		1	1				1		1			
		20-30	H											
	Subtotal	31-40												
		41-50												
		+ 51												
		Subtotal		0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	
Subtotal B				8	6	9	16	39		10	6	9	16	
Total				30	39	56	57	99		29	39	56	62	
													101	

Fonte: dados fornecidos pelas IPSS

Observação: dos 101 trabalhadores em 2011, 75,24% não tem formação em geriatria.

ANEXO B

EIXOS DO QREN (2007-2013)

1. Qualificação Inicial

Um dos pilares da Iniciativa Novas Oportunidades tem como objetivo que todos os jovens atinjam o patamar mínimo da escolaridade o 12º ano, e assegurar que as ofertas profissionalizantes representem ½ das vagas em cursos de Educação Formação, que possibilitem completar o 12º ano através de expansão e diversificação das ofertas:

- Cursos profissionais;
- AP;
- CEF;
- Curso do ensino artístico especializado, e;
- CET.

Eixo 2 – Adaptabilidade e Aprendizagem ao longo da vida

Tem como objetivo elevar a qualificação da população adulta, o desenvolvimento de competências necessárias à modernização económica e empresarial, bem como adaptabilidade dos trabalhadores.

Compreende o desenvolvimento de competências escolares e profissionais certificadas a adultos que não concluíram o 4.º, o 6º, o 9º e o 12º ano de escolaridade, ou que, tendo uma habilitação escolar, não tenham uma qualificação profissional.

Promover a qualificação e a empregabilidade dos ativos pouco escolarizados exige o desenvolvimento de estratégias formativas assentes em percursos de flexibilidade e ajustamentos às necessidades individuais de aquisições de competências.

O reconhecimento das competências por via da experiência ou em contextos formais ou informais, constitui uma opção estratégica para a concretização desse objetivo na medida em que permite o acesso à promoção, bem como aumentar a sua relevância ao nível individual e nas organizações. As ofertas de cursos de educação e formação de adultos (EFA), as ações modulares de curta duração dirigidas a completar percursos de certificação de competências escolares e profissionais, são consideradas fundamentais.

3. Gestão e Aperfeiçoamento Profissional

Reúne um conjunto de medidas dirigidas a promover a inovação, gestão e modernização produtiva e organizações, como condição de reforço para a competitividade e promoção da qualidade de emprego.

4. Formação avançada para a competitividade

A superação do atraso científico e tecnológico nacional como condição essencial para o progresso económico e social pela aposta no conhecimento científico e técnico.

5. Apoio ao empreendedorismo e à transição para a vida ativa

Instrumento que visam promover a mobilidade no emprego privado e público através do incentivo empresarial, no apoio à integração no mercado de trabalho dos desempregados e no apoio para a transição para a vida ativa dos jovens e o incentivo à mobilidade.

6. Cidadania e desenvolvimento social

Conjunto de medidas que visam contribuir para o PNAI (Plano Nacional de Apoio à Inclusão) como plano estratégico nacional de referência do combate à pobreza e à exclusão social de forma a promover a inclusão de grupos desfavorecidos e socialmente excluídos, reforço na educação e na formação em cidadania (enquanto fator de plena integração social e promoção de uma cultura de prevenção de segurança, da criminalidade, integração e empregabilidade de imigrantes, grupos sociais vulneráveis, pessoas portadoras de deficiências, ex-reclusos, reclusos, liberdade condicional, pulseiras eletrónicas).

7. Promoção da Igualdade de Género

Atuações dirigidas a difundir a cultura de igualdade através de estratégias de educação e formação igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho. Etc.

8. Algarve

A estruturação deste eixo espelha as prioridades consideradas estratégicas para colmatar as deficiências e debilidades que ainda persistem, no sentido de incrementar a equidade territorial, potenciar a valorização do território e viabilizar a continuidade e cobertura territorial das prioridades de desenvolvimento nacional.

9. Lisboa

A estruturação deste eixo sustenta-se numa escolha criteriosa e estratégica de tipologias de intervenção com maior impacto expectável na erradicação das debilidades que a análise do diagnóstico regional ainda revelou.

10. Assistência Técnica

Este eixo destina-se a suportar um conjunto de atividades associadas à gestão, acompanhamento e controlo interno, avaliação e informação do POPH.

ANEXO C

LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA DAS FORMAÇÕES MODULARES

- O Decreto-Lei nº 396/2007, 31 de dezembro, que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento;
- A Portaria nº 230/2008, de 7 março, que define o regime jurídico dos Cursos de Educação Formação de Adultos e das Formações Modulares;
- A Portaria 370/2008, de 21 de maio, que estabelece o regime de funcionamento dos CNOS;
- O Despacho nº 15053/2009, de 3 de julho, que altera o Despacho nº18223/2008, de 20 de junho, que aprova o Regulamento Específico que define os apoios concedidos no âmbito da tipologia de intervenção 2.3 “formações modulares certificadas”, do eixo 2 – adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, do POPH, bem como das correspondentes tipologias de intervenção do eixo 8 (Algarve) e eixo 9 (Lisboa);
- Portaria nº 211/2011, de 26 de maio, que regula a certificação de competências profissionais resultantes do reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida, nomeadamente em contextos de trabalho.
- A portaria nº230/2008 no seu artigo 50º, admite a organismos públicos, como é o caso do IEFP,IP, que efetuem ajustamentos na organização e desenvolvimento desta modalidade, pelo que no capítulo V 1.2 deste trabalho, voltaremos às especificidades que regem esta modalidade de formação através de normativos internos-Guia Organizativo da Formação Modular- (Circular Normativa nº10/2008).

ANEXO D

**MODALIDADES DE FORMAÇÃO EXECUTADAS EM
2011 PELO CT/FP DE ALJUSTREL**

O CT/FP de Aljustrel, propõe-se contribuir na superação dos défices estruturais de qualificação escolar e profissional, de acordo com os compromissos do IEFP, IP pelas seguintes vias:

- Promoção de ofertas formativas que confirmam a dupla certificação, escolar e profissional, de jovens e adultos, à medida das necessidades individuais e de grupos, posicionando os candidatos nos referenciais de formação de:
 - Educação Formação de Adultos, através da Medida de Educação e Formação de Adultos, (Cursos EFA).
 - Educação de Jovens através das medidas de Aprendizagem (AP e CEF).
 - Através da Formação Modular (UFCD's), pretende-se que os adultos possam adquirir novas competências, de forma a responder às solicitações individuais e das empresas de acordo com as necessidades manifestadas quer individualmente quer as resultantes do diagnóstico efetuado em processo RVCC.
 - Formação Pedagógica Contínua de Formadores, cujo objetivo é o aperfeiçoamento das competências pedagógicas e a possibilidade dos mesmos a efetuarem a renovação dos CAPS.
 - Formação para a Inclusão, que permita a aquisição de novas competências de índole pessoal, social e até profissional a grupos em risco ou socialmente excluídos.
- Através do Centro Novas Oportunidades, contribuir para a qualificação escolar e profissional dos adultos desempregados:
 - Inserindo em processos de RVCC os candidatos que apresentem as competências que correspondam às unidades de competências dos referenciais para que se certifiquem totalmente ou parcialmente; para que após certificação parcial possam obter a qualificação escolar e ou profissional em formações modulares adequadas à superação dos défices de competências assinalados nos seus Planos Pessoais de Qualificação (PPO).

- Encaminhar os utentes para as respostas adequadas às suas necessidades de qualificação, independentemente de serem garantidas por outras entidades, nomeadamente entidades formadoras, privilegiando-se uma lógica de rede de parcerias, na rede de Centros Novas Oportunidades.
 - Desenvolver ações de formação profissional em áreas profissionais que permitam responder às necessidades da região.
 - Contribuir para a qualificação dos ativos, proporcionando uma oferta formativa modular, que lhes permita a aquisição inicial de saberes, aperfeiçoamento, reciclagem, especialização profissional, ou o término do ensino secundário após reconhecimento das competências já adquiridas em processo RVCC.
- Executar formação contínua de Formadores, contribuindo assim, para a adaptação constante do seu desempenho, às características dos públicos e aos consequentes desafios que enfrentam na sua prática;
- Garantir que ao longo do ano, uma oferta formativa em regime laboral ou pós laboral, flexível, quer na modalidade de formação inicial quer na modalidade de formação modular, ajustada às necessidades dos adultos em 'Diagnóstico' ou 'em Processo RVCC', no Centro Novas Oportunidades do CT/FP de Aljustrel, ou encaminhados por outras entidades.
- O CNO tem ainda como oferta o reconhecimento, validação e certificação de competências Profissionais nas seguintes saídas profissionais: Técnico de Ação Educativa, Carpinteiro/Carpinteiro de limpos; Operador de informática; Pintor de Construção Civil; Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade; Agente em Geriatria; Acompanhamento de Crianças.

ANEXO E

CONTEXTO SÓCIO-DEMOGRÁFICO E ECONÓMICO DO CONTEXTO DE ESTUDO

Quadro 2 – Densidade Populacional Por Local De Residência

Local de residência	Densidade populacional		
	2001	2011	
	N.º/ km ²		
Portugal	112,4	114,5	+2,1
Alentejo	24,6	24,0	-0,6
Baixo Alentejo	15,8	14,8	-1
Aljustrel	23,1	20,2	-2,9
Aljustrel	29,2	26,8	-2,4
Ervidel	33,7	25,9	-7,8
Messejana	9,8	7,8	-2
São João de Negrilhos	22,2	19,2	-3
Rio de Moinhos	23,0	19,8	-3,2

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001,2011

Quadro 3 – Índice de Envelhecimento

Local de residência	Índice de envelhecimento		
	2001	2011	
	%		
Portugal	102,2	128,6	+26,4
Alentejo	162,6	178,9	+16,3
Baixo Alentejo	175,9	189,6	+13,7
Aljustrel	178,4	223	+44,6
Aljustrel	147,9	162,4	+14,5
Ervidel	335,5	394,5	+59,0
Messejana	202,9	376,6	+173,7
São João de Negrilhos	178	306	+128,0
Rio de Moinhos	163,8	232,1	+68,3

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001,2011

Quadro 4 – População residente por Local de residência, Sexo e Grupo etário em 2001

		Local de residência							
		Aljustrel (Concelho)	Aljustrel	Ervidel	Messejana	São João de Negrilhos	Rio de Moinhos		
Grupo etário	Total	N. ^o	10567	5559	1309	1112	1723	864	
		%	100,00%	52,61%	12,39%	10,52%	16,31%	8,18%	
	H	N. ^o	5277	2749	655	558	869	446	
		%	100,00%	52,09%	12,41%	10,57%	16,47%	8,45%	
	M	N. ^o	5290	2810	654	554	854	418	
		%	100,00%	53,12%	12,36%	10,47%	16,14%	7,90%	
	0 - 14 anos	HM	N. ^o	1370	744	135	135	237	119
		%	100,00%	54,31%	9,85%	9,85%	17,30%	8,69%	
	H	N. ^o	720	394	67	72	119	68	
		%	100,00%	54,72%	9,31%	10,00%	16,53%	9,44%	
	M	N. ^o	650	350	68	63	118	51	
		%	100,00%	53,85%	10,46%	9,69%	18,15%	7,85%	
	15 - 24 anos	HM	N. ^o	1378	768	146	149	201	114
		%	100,00%	55,73%	10,60%	10,81%	14,59%	8,27%	
	H	N. ^o	736	395	88	82	114	57	
		%	100,00%	53,67%	11,96%	11,14%	15,49%	7,75%	
	M	N. ^o	642	373	58	67	87	57	
		%	100,00%	58,10%	9,03%	10,44%	13,55%	8,88%	
	25 - 64 anos	HM	N. ^o	5374	2946	575	554	863	436
		%	100,00%	54,82%	10,70%	10,31%	16,06%	8,11%	
	H	N. ^o	2765	1506	292	286	453	228	
		%	100,00%	54,47%	10,56%	10,34%	16,38%	8,25%	
	M	N. ^o	2609	1440	283	268	410	208	
		%	100,00%	55,19%	10,85%	10,27%	15,72%	7,97%	
	65 e mais anos	HM	N. ^o	2445	1101	453	274	422	195
		%	100,00%	45,03%	18,53%	11,21%	17,26%	7,98%	
	H	N. ^o	1056	454	208	118	183	93	
		%	100,00%	42,99%	19,70%	11,17%	17,33%	8,81%	
	M	N. ^o	1263	588	215	141	222	97	
		%	100,00%	46,56%	17,02%	11,16%	17,58%	7,68%	

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001

Quadro 5 – População residente, por local de residência e grupo etário em 2011

		Local de residência							
		Aljustrel (Concelho)		Aljustrel	Ervidel	Messejana	São João de Negrihos	Rio de Moinhos	
Grupo etário	Total	HM	N.º	9257	5137	1005	892	1482	741
		HM	%	100,00%	55,49%	10,86%	9,64%	16,01%	8,01%
		H	N.º	4583	2540	494	435	735	379
		H	%	100,00%	55,42%	10,78%	9,49%	16,04%	8,27%
	0 - 14 anos	M	N.º	4674	2597	511	457	747	362
		M	%	100,00%	55,56%	10,93%	9,78%	15,98%	7,75%
		HM	N.º	1063	665	91	77	146	84
		HM	%	100,00%	62,56%	8,56%	7,24%	13,74%	7,90%
	15 - 24 anos	H	N.º	533	337	48	31	75	42
		H	%	100,00%	63,23%	9,01%	5,82%	14,07%	7,88%
		M	N.º	530	328	43	46	71	42
		M	%	100,00%	61,89%	8,11%	8,68%	13,40%	7,93%
	25 - 64 anos	HM	N.º	897	521	84	77	144	71
		HM	%	100,00%	58,08%	9,37%	8,58%	16,05%	7,92%
		H	N.º	484	286	45	43	71	39
		H	%	100,00%	59,09%	9,30%	8,88%	14,67%	8,06%
	65 e mais anos	M	N.º	413	235	39	34	73	32
		M	%	100,00%	56,90%	9,44%	8,23%	17,68%	7,75%
		HM	N.º	4927	2871	471	448	746	391
		HM	%	100,00%	58,27%	9,56%	9,09%	15,14%	7,94%
	65 e mais anos	H	N.º	2579	1477	242	244	400	216
		H	%	100,00%	57,27%	9,38%	9,46%	15,51%	8,38%
		M	N.º	2348	1394	229	204	346	175
		M	%	100,00%	59,37%	9,75%	8,69%	14,74%	7,45%
	65 e mais anos	HM	N.º	2370	1080	359	290	446	195
		HM	%	100,00%	45,57%	15,15%	12,24%	18,82%	8,23%
		H	N.º	987	440	159	117	189	82
		H	%	100,00%	44,58%	16,11%	11,85%	19,15%	8,31%
	65 e mais anos	M	N.º	1383	640	200	173	257	113
		M	%	100,00%	46,28%	14,46%	12,51%	18,58%	8,17%

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2011

Quadro 6 – População residente por Local de residência, Sexo e Nível de escolaridade mais elevado completo

			Aljustrel	Aljustrel	Ervidel	Messejana	São João de Negrilhos	Rio de Moinhos	
Nível de escolaridade mais elevado completo	Total	HM	N.º	9257	5137	1005	892	1482	741
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Nenhum	H	N.º	4583	2540	494	435	735	379
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	M	N.º	4674	2597	511	457	747	362
		%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	HM	N.º	2088	995	272	229	410	182
		%	22,56%	19,37%	27,06%	25,67%	27,67%	24,56%	24,56%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	H	N.º	864	428	114	78	179	65
		%	18,85%	16,85%	23,08%	17,93%	24,35%	17,15%	17,15%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	M	N.º	1224	567	158	151	231	117
		%	26,19%	21,83%	30,92%	33,04%	30,92%	32,32%	32,32%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	HM	N.º	2710	1414	307	282	458	249
		%	29,28%	27,53%	30,55%	31,61%	30,90%	33,60%	33,60%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	H	N.º	1503	778	167	158	252	148
		%	32,80%	30,63%	33,81%	36,32%	34,29%	39,05%	39,05%
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 1.º ciclo	M	N.º	1207	636	140	124	206	101
		%	25,82%	24,49%	27,40%	27,13%	27,58%	27,90%	27,90%

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2011

Quadro 6 – População residente por Local de residência, Sexo e Nível de escolaridade mais elevado completo (cont.)

		Aljustrel	Aljustrel	Ervidel	Messejana	São João de Negrilhos	Rio de Moinhos	
Nível de escolaridade mais elevado completo	Básico - 2.º ciclo	HM	N.º 1113	578	122	115	182	116
	H	% 12,02%	11,25%	12,14%	12,89%	12,28%	15,65%	
	M	N.º 632	325	70	66	98	73	
		% 13,79%	12,80%	14,17%	15,17%	13,33%	19,26%	
	Básico - 3.º ciclo	HM	N.º 481	253	52	49	84	43
	H	% 10,29%	9,74%	10,18%	10,72%	11,24%	11,88%	
	M	N.º 1625	952	161	160	220	132	
		% 17,55%	18,53%	16,02%	17,94%	14,84%	17,81%	
Secundário	Básico - 3.º ciclo	HM	N.º 868	518	78	89	118	65
	H	% 18,94%	20,39%	15,79%	20,46%	16,05%	17,15%	
	M	N.º 757	434	83	71	102	67	
		% 16,20%	16,71%	16,24%	15,54%	13,65%	18,51%	
	Secundário	HM	N.º 991	647	98	70	127	49
	H	% 10,71%	12,59%	9,75%	7,85%	8,57%	6,61%	
Pós-secundário	Secundário	M	N.º 449	286	48	34	61	20
	H	% 9,80%	11,26%	9,72%	7,82%	8,30%	5,28%	
	M	N.º 542	361	50	36	66	29	
		% 11,60%	13,90%	9,78%	7,88%	8,84%	8,01%	
	Pós-secundário	HM	N.º 63	40	1	5	12	5
	H	% 0,68%	0,78%	0,10%	0,56%	0,81%	0,67%	
	Pós-secundário	M	N.º 33	21	1	2	5	4
	H	% 0,72%	0,83%	0,20%	0,46%	0,68%	1,06%	
	M	N.º 30	19	0	3	7	1	
			% 0,64%	0,73%	0,00%	0,66%	0,94%	0,28%

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2011

Quadro 6 – População residente por Local de residência, Sexo e Nível de escolaridade mais elevado completo (cont.)

Nível de escolaridade mais elevado completo	Sexo		Aljustrel	Aljustrel	Ervidel	Messejana	São João de Negrilhos	Rio de Moinhos
			N.º	%	N.º	%	N.º	%
HM	Superior	N.º	667	5,21%	511	9,95%	44	3,48%
		%						
H		N.º	234	5,11%	184	7,24%	16	1,84%
		%						
M		N.º	433	9,26%	327	12,59%	28	5,03%
		%						

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2011

Quadro 7 – População empregada por Sector de atividade económica e Local de residência

		Local de residência						
		Aljustrel	Aljustrel	Ervidel	Messejana	São João de Negrilhos	Rio de Moinhos	
Sector de atividade económica	Total	N.º	3636	2016	408	367	583	262
		%	100,00%	55,45%	11,22%	10,09%	16,03%	7,21%
	Setor primário	N.º	444	150	50	68	145	31
		%	12,21%	7,44%	12,25%	18,53%	24,87%	11,83%
	Setor secundário	N.º	1193	619	135	126	185	128
		%	32,81%	30,70%	33,09%	34,33%	31,73%	48,85%
	Setor terciário (social)	N.º	1020	654	110	72	129	55
		%	28,05%	32,44%	26,96%	19,62%	22,13%	20,99%
	Setor terciário (económico)	N.º	979	593	113	101	124	48
		%	26,93%	29,41%	27,70%	27,52%	21,27%	18,32%
	Setor terciário total	N.º	1999	1247	223	173	253	103
		%	54,98%	61,86%	54,66%	47,14%	43,40%	39,31%

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação, Período de referência dos dados Censos 2001

ANEXO F

**A ENTREVISTA (NO ÂMBITO DA
DISSERTAÇÃO)**

Guião para a Entrevista

Analisar a percepção dos dirigentes das IPSS quanto às necessidades formativas dos seus trabalhadores antes e após a participação dos trabalhadores nas ações de formação.

- 1** Quais as razões, enquanto responsável pelos recursos humanos da instituição, que a levaram a propor formação para os trabalhadores?
- 2** Na sua perspetiva que importância poderia vir a ter a formação para os trabalhadores individualmente?
- 3** Na sua perspetiva qual a importância da formação para todos os elementos da equipa?
- 4** Que mais -valias perspetivou ao nível da instituição?
- 5** Teve oportunidade de verificar / avaliar /observar, os contributos da formação nas práticas profissionais dos trabalhadores, nesta medida como os sintetiza:
 - Ao nível pessoal.
 - Ao nível da interação do trabalhador com os outros elementos da equipa.
 - Ao nível técnico.
 - Ao nível do trabalhador com a instituição.
- 6** Os trabalhadores exprimem junto da diretora técnica a necessidade de prosseguirem a formação?
- 7** Como perspetiva o interesse dos trabalhadores ao nível pessoal, na continuidade da formação?
- 8** Como perspetiva a continuidade da formação ao nível da atualização técnica dos trabalhadores?
- 9** Os trabalhadores reconhecem a importância da continuidade da formação para a instituição?

Quadro 8 – Identificação das IPSS

A	COCARIA, ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE RIO DE MOINHOS
B	IRMANDADE DA MISERICÓRDIA DE Nª SRª DE ASSUNÇÃO DE MESSEJANA
C	CENTRO PAROQUIAL DE BEM-ESTAR SOCIAL DE ERVIDEL
D	ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL DE S. JOÃO DE NEGRILHOS

Fonte: Informação concedida pelas IPSS

GRELHAS ANALÍTICAS DAS ENTREVISTAS

Quadro 9 – Entrevista A

	SUBDIMENSÕES A-PERSPECTIVA ANTES DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES B-PERSPECTIVA DEPOIS DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES C-PERSPECTIVA DE CONTINUIDADE	QUESTÕES	RESPOSTAS
DIMENSÃO PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - QUAIS AS RAZÕES, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANOS DA INSTITUIÇÃO QUE A LEVARAM A PROPOR FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES?	<p><u>"Nenhuma tem</u> <u>formação.</u> Aprenderem com muito boa vontade, com apoio de outras instituições, abrirem horizontes e verem que há mais para além daquilo que elas aprenderam por boa vontade delas em termos técnicos precisam de...de aprendizagem."</p>	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - TEVE OPORTUNIDADE DE VERIFICAR / AVALAR /OBSERVAR, OS CONTRIBUTOS DA FORMAÇÃO NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES, NESTA MEDIDA COMO OS SINTETIZA AO NÍVEL PESSOAL?	<p>"A nível individual, pelo menos <u>conhecimento</u> aprenderem...muita teoria sobre aquilo que já tinham prática mas que depois não sabiam...não sabem fundamentar, <u>mais confiantes a</u> <u>falar...elas tinham de escrever</u> <u>aquilo que ocorria durante o</u> <u>dia...havia palavras, havia...que</u> <u>elas não sabiam o que é que</u> <u>deveriam escrever</u> após uma formação que o desempenho delas é <u>totalmente diferente</u> Porque elas <u>sentem-se valorizadas</u> e...e transmitem isso a todos os níveis!"</p> <p>"Dá alguma <u>autonomia</u> ...depois, quando terminam, há <u>sempre uma</u>, <u>uma ideia muito positiva e gostam</u> sempre da...do que fizeram!"</p> <p>"Elas gostam e enquanto frequentam noto que é com interesse e e...e gostam <u>nunca tive</u> <u>uma funcionária que não</u> <u>frequentasse uma...uma das</u> <u>formações que lá foi feita"</u></p>	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - OS TRABALHADORES EXPRIMEM JUNTO DA DIRETORA TÉCNICA A NECESSIDADE DE PROSSEGUIREM A FORMAÇÃO?	<p>"Há sempre a <u>resistência de iniciar</u> <u>mas que depois</u> <u>quando eu lhes</u> <u>proponho, não há...</u> <u>"não quero" ou "não</u> <u>vou poder..." (?)"</u></p>
	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - NA SUA PERSPECTIVA QUE PODERIA VIR A TER A FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES INDIVIDUALMENTE AO NÍVEL PESSOAL?	<p><u>"Técnica de respeito</u> <u>para com o outro,</u> de...a ética na profissão. Saber respeitar, saber guardar, saber ver e não passar para fora...têm falta de bases para, para consolidarem aquilo que aprenderam ao longo dos anos,e a falta ali de um suporte da teoria também para que elas tenham a prática mais consolidada."</p>	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - INOVARAM? APERFEIÇOARAM?	<p>"Foi uma das que eu achei também que foi...que lhes <u>ficou mesmo!</u> <u>Com o presidente, eu estava</u> <u>sempre a dizer, "Não é o Fernando,</u> <u>é o Sr. Fernando! Ele aqui é nosso</u> <u>Presidente!</u> Isto transmite logo uma <u>imagem diferente para a</u> <u>instituição!</u> Quando aprendem tentam sempre aplicar aquilo que aprenderam! Claro, não aplicam tudo...mas há pequenas coisas que elas...que eu note que melhora, melhora e muito!"</p>	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - COMO PERSPECTIVA O INTERESSE DOS TRABALHADORES, AO NÍVEL PESSOAL, NA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO?	

	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DO TRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA	"Para a instituição é muito importante! Muito!"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DOTRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA?	"Há ali uma empatia entre todas e, e mesmo no trabalho, de elas partilharem aquilo que fazem, aquilo que aprenderam...fizemos assim...ahhh, nota-se uma maior proximidade entre elas quando andam em formação! Ai é evidente mesmo no trabalho dela quando saem de lá...principalmente connosco, que não, não estamos nas formações, partilham muito aquilo que lá aprendem!"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - NA EQUIPA	"Para elas próprias e para o trabalho que prestam na, na instituição facilita-as a elas enquanto trabalhadoras, facilita os utentes porque elas prestando um trabalho melhor, o utente...em termos de, por exemplo, do levante do utente, da...do sentar, do..."
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NA SUA PERSPECTIVA QUAL A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA TODOS OS ELEMENTOS DA EQUIPA?	"Quando não andam em formação e até nem se juntam...cada uma tem a sua vida."	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - COMO ANALISA O RELACIONAMENTO ENTRE O GRUPO APÓS FORMAÇÃO?	"Há aquele desconhecimento entre grupo, não há...nota-se uma maior proximidade entre elas quando andam em formação! Ai é evidente mesmo no trabalho delas Coisas que elas...que eram completamente, que elas desconheciam completamente e que depois acham muita graça, porque...não...palavras que elas não...para elas eram completamente estranhas...e depois comentam muito. Principalmente a hora de almoço, que é a hora a que nós almoçamos todas...e partilham muito as coisas que lá aprenderam, o que fizeram, muito, muito!"	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NO RELACIONAMENTO?	"Eu acho que elas têm necessidade de, de formação, a nível pessoal e a nível assim de...de interpessoal!... Eu sei! Eu sou mais velha e sei mais do que...do que a outra! E não, não o sentido de partilha...vou partilhar contigo...e acho que nesse sentido que é, que em termos interpessoais é mesmo nesse sentido."
	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - QUE IMPORTÂNCIA AO NÍVEL DA OBTENÇÃO DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS?	"Para já aprendizagem técnica pelo menos na área em que elas trabalham"	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - AO NÍVEL TÉCNICO?	"Há pequenas coisas que aprenderam lá que elas nem lhe passavam pela cabeça..."	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - NA ATUALIZAÇÃO?	"Elas levam mais para a parte prática...nessa parte elas...para já temos uma faixa etária muito elevada."
	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - POR NECESSIDADES TÉCNICAS?	"À pequenas coisas que é, que é necessário formação...e nós quando trabalhamos lá começamo-nos a aperceber".	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - E NOS MÉTODOS DE TRABALHO?	"Altera, altera os métodos de trabalho! A dos Primeiros Socorros... Esta da Ética e da Metodologia (?)..."	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - NOS MÉTODOS?	"Havia pequenas técnicas que elas lhes ensinam...o trabalho para elas é muito mais fácil...o esforço do utente é muito menor..."

DIMENSÃO SOCIAL	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7 - POR ENTENDEREM SER ÚTIL PARA A INSTITUIÇÃO?	<p>"Para a instituição é... porque nós tentamos sempre...é importante, é importante, facam assim, mas se tiverem de fundamentar uma das ações que estão a fazer, não têm teoria para!"</p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	7 - OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO?	<p>"À partida é a imagem da instituição que está...quanto mais...ah,partido tirarem da formação, quanto mais aprenderem, melhor podem praticar e melhor imagem dão da instituição. É positivo sempre em todos os aspectos!</p> <p>Fazem com mais qualidade..pelo menos ali no primeiro tempo nota-se que há uma preocupação em fazer aquilo que aprenderam...mas pronto isto...depois da formação às vezes qualquer coisa que se falava ou mesmo...isto não se pode dizer lá forai"... e acaba por surrir efecto...naquilo que, que vão...aos poucos vai ficando sempre qualquer coisa e é sempre benéfico em relação aquilo que elas...que lhes ficou muita coisa na cabeça! Principalmente o sigilo, que era uma coisa que não, que elas não...não tinham interiorizado muito bem! Aprenderam!</p> <p>Positivos. Sempre positivos! Uma das coisas que eu noto muito é que, quando é necessário...explicar por exemplo num livro de ocorrências...</p> <p>Têm! Têm... Têm noção é benéfico e não é só para elas enquanto trabalhadoras, para o utente enquanto receptor dos serviços... e notam que tem sido produtivo nesse sentido."</p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO	7 - OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO DE ACORDO COM A MISSÃO A QUE SE PROPÓEM? SENTEM-SE RESPONSÁVEIS?	<p>"E é nesse sentido que apostamos ou pelo menos tentamos, que elas aprendam mais qualquer coisa.</p> <p>Sentem, Sentem! Elas saem de uma formação sempre com uma ótima...dai não haver essa expectativa da certificação e de... é mais para aplicarem na parte prática, mas eu acho que tem um bocadinho a ver com isto da idade!</p> <p>Sim! E da formação, reconhecem a importância! Tem sido bom no sentido de elas verem que aquilo que aprendem..."</p>
------------------------	--	--	--	--	--	---	---	--	--

Fonte: Inquérito por entrevista, aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 10 – Entrevista B

	SUBDIMENSÕES A-PERSPECTIVA ANTES DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES B-PERSPECTIVA DEPOIS DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES C-PERSPECTIVA DE CONTINUIDADE	QUESTÕES	RESPOSTAS
DIMENSÃO PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - QUAIS AS RAZÕES, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANOS DA INSTITUIÇÃO QUE A LEVARAM A PROPOR FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES?	"As razões que me levaram a propor a formação aos trabalhadores foram pelo facto de quando o lar foi criado foram admitidas pessoas de Messejana sem formação nenhuma. Havia funcionárias que pensei que fossem desistir a meio, mas depois não."	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - TEVE OPORTUNIDADE DE VERIFICAR / AVALIAR /OBSERVAR, OS CONTRIBUTOS DA FORMAÇÃO NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES, NESTA MEDIDA COMO OS SINTETIZA AO NÍVEL PESSOAL?	"A nível individual também, mas nem todas. Porque há ali pessoas muito interessadas, <u>há outras que não</u> . Há pessoas que mesmo que não seja da área delas, <u>gostam sempre de aprender e estão dispostas a aprender e gostam de ter formação</u> há pessoas que têm pena de não terem podido estudar e elas vêm a formação como uma forma de aprendizagem. E como é a única forma de que têm acesso à aprendizagem <u>foi muito importante a nível individual.</u> "	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - OS TRABALHADORES EXPRIMEM JUNTO DA DIRETORA TÉCNICA A NECESSIDADE DE PROSSEGUIREM A FORMAÇÃO?	"Aquilo foi <u>importante para elas, tanto que continuaram.</u> "
	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - NA SUA PERSPECTIVA QUE IMPORTÂNCIA PODERIA VIR A TER A FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES INDIVIDUALMENTE AO NÍVEL PESSOAL?	"Foram aprendendo as coisas por elas próprias, nenhuma das funcionárias que tínhamos na altura tinham curso, faziam as coisas bem-feitas mas não tinham a técnica que um curso de agente de Geriatria pode dar a essas pessoas, notava que faziam as coisas bem mas não tinham os procedimentos normais. Também para as capacitar um bocadinho, para terem um bocadinho mais de formação enquanto pessoas."	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - INOVARAM? APERFEIÇOARAM?	"No inicio tinham lá pessoas que tratavam os idosos por "tu", e após a formação começaram a ter <u>outro tratamento com as pessoas e a ter mais cuidado</u> , pronto, ficaram mais polidas, ouvia-as a dizer assim: ah, isto foi como a enfermeira ensinou, quando tiveram aquela formação de cuidados de saúde. Temos que fazer assim porque foi a enfermeira que ensinou não, não foi assim que aprendemos na formação, já te esqueceste?" Enquanto valorização profissional e pessoal sentem-se mais valorizadas, porque <u>foram pessoas que deixaram a escola muito cedo e isto é uma forma de ter acesso à informação</u> . Este tempo todo de formação que as senhoras fizeram foi muito positivo. Sentem-se <u>mais seguras</u> ela integrou a formação, e a senhora já andava um pouco mais orientada, porque depois tinha motivação para aprender"	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - COMO PERSPECTIVA O INTERESSE DOS TRABALHADORES, AO NÍVEL PESSOAL, NA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO?	"Ficam muito contentes quando recebem os certificados, e gostam da formação. Muito importante, porque cada vez mais as instituições precisam de certificação e um dos aspectos para isso é ter pessoas certificadas. E hoje em dia ainda é possível trabalhar sem certificação mas daqui a uns tempos isso provavelmente isso já não será possível, não há muitas expectativas de ascenderem na carreira, porque quando eu lhes falei nisso, pois muitas são auxiliares de Serviços Gerais e para passarem a ser ajudantes de lar e centros de dia obrigatoriamente tem que ter o curso de Agente de Geriatria ou então a Certificação"

	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DO TRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA	"Na minha perspetiva eu acho que sim"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DOTRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA?	"Porque dizem que é uma forma de estar juntas e de conviverem porque quando estão no trabalho não têm tempo para nada, é mesmo só com os idosos. Temos que fazer aquilo pela forma que a enfermeira nos ensinou a fazer"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - NA EQUIPA	"Então acho que mesmo elas próprias se repreendem às vezes umas as outras, e dizem assim... isto é interiorizado compararam-se entre elas"
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NA SUA PERSPECTIVA QUAL A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA TODOS OS ELEMENTOS DA EQUIPA?	"Antes de elas fazerem a formação pensei assim, agora cada uma faz como sabe à sua maneira e como entende. Se calhar com a formação elas vão ter todas os mesmos procedimentos, fazer todas igual e isso faz com que os idosos não gostem mais de uma equipa ou da outra, Porque <u>todas as equipas estão capacitadas da mesma forma e fazem todas os mesmos procedimentos</u> "	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - COMO ANALISA O RELACIONAMENTO ENTRE O GRUPO APÓS FORMAÇÃO?	"Tu estás a fazer assim mas não podes fazer assim, tu tens que fazer assim porque foi como nos ensinaram" e depois a senhora que está ao lado diz - ah, pois é verdade... já não me lembrava! - Ajudam-se umas às outras. Semem-se VALORIZADAS porque às vezes quando estão a falar entre elas, há aquela conversa - Ai não, tu não tens essa formação porque nessa altura tu estava da baixa, mas eu tenho"	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NO RELACIONAMENTO?	"É um bocadinho que aqui estamos, <u>descontraímos</u> e gostamos, gostam da formação porque aquilo também é uma aldeia e os maridos não têm uma mentalidade muito aberta. E o que elas me dizem é que gostam de ir à formação porque é uma desculpa para sair um bocado sem terem que estar em casa, e é justificado de outra maneira aos maridos, porque se é para ir à formação não tem mal nenhum, se for formação nós vimos porque gostamos de aprender e estamos aqui, distraímo-nos."
	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - QUE IMPORTÂNCIA AO NÍVEL DA OBTENÇÃO DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS?	"Também profissionalmente porque <u>havia lá muitas lacunas</u> , Essa foi uma das principais razões."	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - AO NÍVEL TÉCNICO?	"Houve resultados a todos os níveis, pessoas com dificuldade em escrever e que a partir de ai começaram a gostar de escrever, pessoas que começaram a criar o gosto pela leitura, porque alguns dos formadores davam-lhes os artigos para eles lerem estava mais segura do que estava a fazer, e não estava tão dependente das outras funcionárias."	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - NA ATUALIZAÇÃO?	"Quanto mais certificação e mais formação tiver a pessoa, mais vamos melhorar ao nível desses aspetos todos."
	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - POR NECESSIDADES TÉCNICAS?	"Tudo o que sabiam era porque iam aprendendo com o trabalho e com as situações que apareciam. O que eu notei é que <u>tinham muita falta de técnica</u> ."	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - E NOS MÉTODOS DE TRABALHO?	"Pronto e isso ao fim ao cabo leva a que o trabalho seja mais bem feito. Em muitas coisas elas começaram a ter iniciativa própria, sem ter que estar sempre a recorrer, a recorrer elas faziam a cama de uma forma que aos olhos da enfermagem e do que se dá nos recursos de Geriatria não tem nada a ver da forma como elas faziam, não estava mal feito mas o procedimento não era aquele, era de outra forma agora... e já fazem como aprenderam, e fazem todas. Facilitou... Porque uma das coisas que lhes ensinaram no curso de geriatria foi a colocar um resguardo só a meio da cama e um lençol, ou seja se o utente urinar à noite ou fizer outra coisa qualquer, no outro dia já não tem que desfazer a cama toda, tiram só aquele resguardo e aquele lençol, e isso em termos de custos de lavandaria também reduziu muito."	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - NOS MÉTODOS?	"A nível de eficácia e dos outros aspetos todos, acho que com a formação vai-se melhorando esses aspetos."

DIMENSÃO SOCIAL	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7 - POR ENTENDEREM SER UTIL PARA A INSTITUIÇÃO?	<p><i>"Pensei que era importante porque hoje em dia, e cada vez mais, é importante a formação das pessoas. E ali nós não tínhamos pessoas formadas em nada. Tínhamos pessoas com a quarta classe, outras com o sexto ano que fizeram através de renovação de competências dos RVCC, e era uma forma de ter uma formação obrigatória que a instituição tem de oferecer às funcionárias, as 25 horas."</i></p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	7 - OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO?	<p><i>"Pouco e pouco e com a formação conseguiu-se que soubessem qual é o lugar de cada pessoa e a perceber que tem que haver superiores hierárquicos, tem que haver funcionários para fazer isto, funcionários para fazer aquilo. Pronto, ainda não é o desejado mas está muito melhor.</i></p> <p><i>Sim, elas sentem e percebem. O trabalho delas só existe porque aquelas pessoas existem. Se aquelas pessoas não existissem o trabalho delas também não existia e pronto, eu acho que elas já perceberam um bocadinho essa parte. São mais responsabilizadas."</i></p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO SENTEM-SE RESPONSÁVEIS?	<p><i>"A nível da comunidade eu acho que é importante e que as pessoas reconhecem que a instituição está sempre à procura de mais e de mais... e que tenta capacitar os seus colaboradores ao máximo. Foi uma forma da instituição ter as pessoas mais certificadas, mais formadas... tinha funcionários a tratarem os utentes por tu, o que é inadmissível se a nossa missão é mesmo a solidariedade social. Isto até dá a sensação que não estamos a tratar bem as pessoas, mas não, e isso pronto acabou. Porque foi uma das coisas na formação que se insistiu sempre muito e acabou."</i></p> <p><i>Na hora da visita que era quando se estava a dar a formação diziam: "olha agora tenho que ir à escola, que bom, vou aprender mais qualquer coisa" e dá uma imagem diferente da instituição."</i></p>
------------------------	--	--	--	--	--	---	---	---

Fonte: Inquérito por entrevista aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 11 – Entrevista C

	SUBDIMENSÕES A-PERSPECTIVA ANTES DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES B-PERSPECTIVA DEPOIS DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES C-PERSPECTIVA DE CONTINUIDADE	QUESTÕES	RESPOSTAS
DIMENSÃO PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - QUAIS AS RAZÕES, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANOS DA INSTITUIÇÃO QUE A LEVARAM A PROPOR FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES?	<p>"A formação aqui na instituição já tem, digamos assim, alguma história.</p> <p>Para saberem fazer bem aquilo que lhes estava proposto ser feito. Neste momento a legislação obriga a partir de uma determinada altura a legislação começou a obrigar, no entanto, a instituição sempre que pode, e sempre que pode, agarrou formações para, não só para dirigentes técnicos mas também para os próprios trabalhadores no consenso da Instituição"</p>	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - TEVE OPORTUNIDADE DE VERIFICAR / AVALIAR / OBSERVAR, OS CONTRIBUTOS DA FORMAÇÃO NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES, NESTA MEDIDA COMO OS SINTETIZA AO NÍVEL PESSOAL?	<p>"Eu tenho aqui pessoas muito interessadas em formação e que acham que é sempre uma mais-valia, depois claro cada caso é um caso</p> <p>Para a maioria do grupo sim a maioria das situações elas tornaram-se mais autónomas a formação é sempre uma mais-valia e porque passa a palavra, se interioriza depois passa a palavra a outra e as outras já interiorizam não, eu tenho de fazer porque isto é assim. Sentem-se valorizadas e são empenhadas"</p>	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - OS TRABALHADORES EXPRIMEM JUNTO DA DIRETORA TÉCNICA A NECESSIDADE DE PROSSEGUIREM A FORMAÇÃO?	<p>"Acaba por levar as pessoas a reconhecer que a formação é importante. Se eu não tiver formação eu já sei que muitas pessoas que poderão estar à beira da reforma e eu nunca vou ter oportunidade de ir para um sector de idosos que é um dos sectores em que muitas pessoas aspiram entrar.</p> <p>Eu não coloco uma pessoa a trabalhar com idosos e isso elas já sabem que é certo e sabido, eu não coloco uma pessoa em idosos mesmo num contrato para férias que não tenha formação em geriatria.</p> <p>Sim, elas querem continuar a fazer, nós temos aqui pessoas que não conseguiram ainda geriatria mas têm investido em RVCC, tudo o que é formações, novas tecnologias, elas têm tirado, que é o caso dessas pessoas que vão fazer e querem fazer porque estão, temos situações de pessoas que estão no domicílio, são poucas as pessoas que não têm formação de geriatria, mas temos dois casos e temos uma contratada e temos mais uma outra rapariga que costuma vir às férias e elas têm intenção porque vêm que o futuro é formação e sabem que aqui nós..."</p>

	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - NA SUA PERSPECTIVA QUE IMPORTÂNCIA PODERIA VIR A TER A FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES INDIVIDUALMENTE AO NÍVEL PESSOAL?	"É uma mais-valia porque as pessoas adquirem competências, acabam por entrar num sistema mecanizado que leva a esquecer determinados conceitos que são muito importantes, e por vezes há necessidade de paramos e fazer momentos de reflexão, e esse momentos de reflexão é onde se encontram precisamente na formação"	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - INOVARAM? APERFEIÇOARAM?	"As luvas, que era uma coisa que nem todas estavam habituadas a utilizar, e é este momento quando é entregue o equipamento ou quando eu faço o registo do equipamento, porque esse é individual e faço a entrega ou eu ou a encarregada e chamo a atenção nas reuniões de sectores, elas já interiorizam toda a gente, com exceção se calhar de uma ou outra, praticamente toda a gente usa máscaras após terem a formação de higiene e segurança no trabalho elas perceberam porque é que o documento da troca é muito importante e uma das ajudantes, quando abordaram esse assunto, veio junto a mim dizer: <u>Agora é que eu percebi porque é que a Dra. Isabel está sempre a insistir com a questão</u> "	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - COMO PERSPECTIVA O INTERESSE DOS TRABALHADORES, AO NÍVEL PESSOAL, NA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO?	"Não nós estamos nesta função mas entre aspas não queremos morrer aqui assim só com, ainda estamos vivas e podemos aprender e queremos crescer em termos de conhecimento <u>Identificar e diagnosticar a transmitir para que seja feita a intervenção no momento certo.</u> Dá exemplos passados formalmente o que é para registar fica registado, e elas são rigorosas, transmitem. Sei lá, pequenas coisas do dia-a-dia"
	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DO TRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA	"Por norma tem-se em conta o grupo em si, no entanto, também temos em conta a pessoa em si, quando são individualmente, nota-se nos trabalhadores que por exemplo a determinada altura estão mais cansados, que estão mais gastos, ou que se nota que estão mais afastados (entre aspas) naquele serviço mecanizado e que se calhar precisavam de mais uma achega teórica para quebrar aquela rotina tão mecanizada, depois aquisição das competências e o que fica depende de <u>pessoa para pessoa</u> , há pessoas que vão para a formação e que bebem digamos assim tudo aquilo que lhes é dado na formação mas há sempre algum que embora não seja tão cumpridor em termos de presença ou tão briosa no estar na formação mas tudo aquilo que lhes é transmitido há sempre algo que lhes igualmente lhes fica"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DOTRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA?	" <u>Em termos de comunicação</u> se é que consegue interpretar, portanto nós temos registos de turno, e elas ai são rigorosas, na parceria da comunicação são rigorosas. E partilham, as que não se lembram, por exemplo a pouco dava o exemplo dos primeiros socorros, têm necessidade de recorrer umas às outras, e recorrem aquelas que fizeram a formação partilham os conhecimentos e sabem socorrer-se das outras colegas que fizeram formação"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - NA EQUIPA	"Elas têm de partilhar as experiências, melhorar nesse sentido porque se querem trabalhar isoladamente e com uma prática que não é formada digamos assim, também nos gratifica não é, ver que as pessoas que gostam de crescer e gostam de aprender, soubiram fazer o garrote, quer dizer toda a equipa saltou"

	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NA SUA PERSPECTIVA QUAL A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA TODOS OS ELEMENTOS DA EQUIPA?	<p>"Relembram conceitos, trocam experiências e, é o quebrar da rotina e depois quando elas reiniciam já vão novamente para a prática Até na própria equipa nota-se"</p>	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - COMO ANALISA O RELACIONAMENTO ENTRE O GRUPO APÓS FORMAÇÃO?	<p>"Ai um grupo que também fez o RVCC que não foi e elas deliberadamente inscreveram-se e fizeram, foi logo quando surgiram, grande parte que de facto em aparecer e depois elas por uma questão de brio, de aquisição de competências. A postura sempre por exemplo em relação ao utente ou mesmo em conversas de corredor se elas iriam abordar."</p>	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NO RELACIONAMENTO?	<p>"Com a formação é o denominador comum e então elas têm que acabar sempre por trabalhar em grupo, porque se uma não se lembra de como fazer, se calhar pedirá apoio ao colega e nota-se que o funcionamento está melhor nesse sentido"</p>
	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - QUE IMPORTÂNCIA AO NÍVEL DA OBTENÇÃO DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS?	<p>"Já tivemos situações à posteriori ou no decurso da formação em que foi até interessante ver que surgiram situações em que é necessário uma atuação em termos de primeiros socorros e entre elas trocavam impressões, deixava ver como nós aprendemos, o preceito é este, sim é assim, vamos fazer assim, e elas próprias punham em prática aquilo que aprenderam em sala, portanto nota-se..."</p>	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - AO NÍVEL TÉCNICO?	<p>"Cuidado atenção à ética, isto não é ético". Portanto há sempre coisas que ficam e é sempre uma mais-valia e de facto é de continuar porque nota-se uma evolução tremenda. Neste momento nota-se mais rigor e mais profissionalismo e isso deve-se sobretudo às formações."</p>	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - NA ATUALIZAÇÃO?	<p>"Uma pessoa por exemplo que teve um engasgo ou no refeitório onde estava a almoçar e uma colega nossa lembra naquele momento o procedimento que haveria de fazer para em termos de primeiros socorros, perguntou à colega e ela ensinou e ajudou"</p>
	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - POR NECESSIDADES TÉCNICAS?	<p>"É sempre uma mais-valia, por um lado, é a aquisição de competências ou relembrar, no reciclar, e por outro lado"</p>	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - E NOS MÉTODOS DE TRABALHO?	<p>"As coisas têm de ter método, têm de ter regras e se existe um documento ele não falha nada, não é só por dizer que estou aqui, mando e quero assim, tudo tem uma razão de ser e elas interiorizaram de tal maneira que de facto fazem já o papel da troca de turnos que antes às vezes descorava"</p>	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - NOS MÉTODOS?	

DIMENSÃO SOCIAL	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7 - POR ENTENDEREM SER ÚTIL PARA A INSTITUIÇÃO?	<p>"A instituição sempre apostou na formação. Porque? Porque é uma mais-valia, ou seja, como costumamos dizer as pessoas fazem ou praticarem algo sem terem uma noção teórica daquilo que estão a fazer, é como se tivessem a conduzir sem terem carta, para terem noção do como fazer, como se fazia efetivamente e com eficácia, para saberem responder à sociedade mas com qualidade"</p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	7 - OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO?	<p>"Ha preocupação ou que não haja uma imagem de desumanização, têm muita preocupação com aquilo que as pessoas podem pensar, porque às vezes pensam se, depois podem pensar que as funcionárias não estão a tratar bem, ou que nós não estamos a fazer o nosso trabalho da melhor forma, portanto às vezes a questões do dia-a-dia deste género que ressaltam e que há preocupação, não só com a qualidade da prestação de serviços mas também com o que é que as pessoas podem pensar lá fora, porque depois lá fora podem pensar só as funcionárias não fazem ou só as funcionárias não tratam bem."</p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO SENTEM-SE RESPONSÁVEIS?	<p>"Elas são solidárias, são solidárias com as pessoas, nota-se, eu queria dar-lhe exemplos práticos a ver se consigo, nota-se no dia-a-dia que há gestos de solidariedade e que somos uma instituição social que estamos aqui para apoiar quem mais precisa não é, e no dia-a-dia eu creio que sim, que elas reconhecem e compreendem e têm interiorizada vê-se que elas estão a querer fazer o melhor, o que podem, o que sabem porque é com essa finalidade logo elas estão a ser solidárias não é porque o fim é sempre a solidariedade e o apoio a quem mais precisa que são os nossos utentes."</p>
------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--

Fonte: Inquérito por entrevista aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 12 – Entrevista D

	SUBDIMENSÕES A-PERSPECTIVA ANTES DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES B-PERSPECTIVA DEPOIS DA FORMAÇÃO	QUESTÕES	RESPOSTAS	SUBDIMENSÕES C-PERSPECTIVA DE CONTINUIDADE	QUESTÕES	RESPOSTAS
DIMENSÃO PESSOAL	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - OUAIS AS RAZÕES, ENQUANTO RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANOS DA INSTITUIÇÃO QUE A LEVARAM A PROPOR FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES?	"Que as <u>funcionárias adquirissem novos conhecimentos escolhi todas direcionadas para pro idoso</u> , embora elas quase todas tenham formação também geriatria; essas senhoras mais velhas que tinham uma formação que tiraram geriatria	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - TEVE OPORTUNIDADE DE VERIFICAR / AVALIAR / OBSERVAR, OS CONTRIBUTOS DA FORMAÇÃO NAS PRÁTICAS PROFISSIONAIS DOS TRABALHADORES, NESTA MEDIDA COMO OS SINTETIZA AO NÍVEL PESSOAL?	"Quase todas tinham formação em geriatria mas há sempre coisas novas e aí elas conseguiam por exemplo certos problemas que anteriormente à formação não conseguiam diagnosticar nem resolver elas conseguiram a partir da formação aplicar aquilo que aprenderam e conseguiram diagnosticar e resolver certos problemas que de outra maneira, antes, anteriormente não conseguiam."	ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1 - OS TRABALHADORES EXPRIMEM JUNTO DA DIRETORA TÉCNICA A NECESSIDADE DE PROSSEGUIREM A FORMAÇÃO?	"Outra vez? Vamos começar outra vez"
	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - NA SUA PERSPECTIVA QUE IMPORTÂNCIA PODERIA VIR A TER A FORMAÇÃO PARA OS TRABALHADORES INDIVIDUALMENTE AO NÍVEL PESSOAL?	"Muito útil para cada uma delas porque iam ter novos conhecimentos da maneira como trabalhar com os idosos sentem-se valorizadas"	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - INOVARAM? APERFEIÇOARAM?	"Olha lembram-se? Fizemos assim e é assim que se deve fazer, um simples engasgo por exemplo, elas aplicaram outras técnicas a partir de então que não aplicavam nosso utente e tem de ser tratado com respeito com que nos trata a nós. De rigor, de qualidade, acho quem sim."	INOVAÇÃO E QUALIDADE	2 - COMO PERSPECTIVA O INTERESSE DOS TRABALHADORES AO NÍVEL PESSOAL, NA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO?	"É muito importante continuar porque aprender é sempre importante não é? (E as funcionárias não caem na, no desânimo, elas têm sempre um incentivo, e aprender mais é sempre muito importante e acho que as formações são muito importantes para as nossas instituições e para as nossas funcionárias.)"

	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DO TRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA	"Ajudam-se umas às outras sempre."	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - AO NÍVEL DA INTERAÇÃO DO TRABALHADOR COM OS OUTROS ELEMENTOS DA EQUIPA?	"Começaram a ter outra forma de estar, outras atitudes. A dinâmica começou a ser diferente Com certas formações que tiveram"	TRABALHO EM EQUIPA E COOPERAÇÃO	3 - NA EQUIPA	"Falávamos quase tudo e sempre que tinham formação, no outro dia nós falávamos em relação aquilo Exatamente. Já ficaram com o 9º ano e agora tiraram a geriatria para ficarem com a formação também."
	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NA SUA PERSPECTIVA QUAL A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA TODOS OS ELEMENTOS DA EQUIPA?	"É ter outros conhecimentos e melhorar o seu desempenho."	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - COMO ANALISA O RELACIONAMENTO ENTRE O GRUPO APÓS FORMAÇÃO?	"Tentam ajudar-se sempre mutuamente para que o trabalho seja mais dividido Partilham mais, Sim!"	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	4 - NO RELACIONAMENTO?	"Elas como sempre trabalharam em grupo há sempre quer dizer, trabalha aquele grupo junto são boas funcionárias"
	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - QUE IMPORTÂNCIA AO NÍVEL DA OBTEÇÃO DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS?	"Beneficiou, porque no desempenho das tarefas, nota-se que vão aplicando aquilo que aprenderam."	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - AO NÍVEL TÉCNICO?	"A maioria aqui nesta instituição tem essa saída profissional, aquelas três ou quatro, todas já estão a fazer, o RVCC Pro"	CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	5 - NA ATUALIZAÇÃO?	"Dai começam a frequentar e corre sempre bem."
	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - POR NECESSIDADES TÉCNICAS?	"Notou-se diferença, começou a ser diferente"	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - E NOS MÉTODOS DE TRABALHO?	"Elas se sentiram mais autónomas em relação a, porque as formações foram todas direcionadas para o idoso, a saúde na 3ª idade, por exemplo e ai elas conseguiram sentir-se mais autónomas aplicando aquilo que aprenderam"	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS DE TRABALHO	6 - NOS MÉTODOS?	"Estamos receitivos para mais formações que venham porque é sempre muito interessante."

DIMENSÃO SOCIAL	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	7 - POR ENTENDEREM SER ÚTIL PARA A INSTITUIÇÃO?	<p>"Havendo uma melhor, um melhor desempenho da parte da funcionária clara que há um melhor desempenho para a instituição, um benefício. Nós temos de dar formação às funcionárias aproveitando as formações que nos foram propostas pelo Centro de formação nos mantivemos esse investimento não é, esse investimento ajudou-nos bastante, pronto. Portanto acabamos por formar as pessoas e não tivemos qualquer, qualquer despesa."</p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO	REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	7 - OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO?	<p>"Não tão dependentes de mim, já elas me deram muitas opiniões, olhe fizemos assim foi como nós aprendemos Mais quantidade não digo mas se calhar com outra vontade, outra perspetiva, outra visão."</p>	ORIENTAÇÃO P/ O SERVIÇO DE SOLIDARIEDADE SOCIAL	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM A INSTITUIÇÃO	7 - OS TRABALHADORES RECONHECEM A IMPORTÂNCIA DA CONTINUIDADE DA FORMAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO DE ACORDO COM A MISSÃO A QUE SE PROPÓEM?	SENTEM-SE RESPONSÁVEIS?	<p>"Novos conhecimentos e isto vai fazer (...) se calhar com a instituição, porque elas tendo novos conhecimentos vai ajudar o trabalho delas, vai ajudar a maneira como trabalham com o idoso e isso tudo vai valorizar e vai enriquecer muito mais a instituição."</p> <p>"Sim."</p>
-----------------	---	---	--	---	--	--	---	--	---	--	---	-------------------------	--

Fonte: Inquérito por entrevista aplicado no âmbito da dissertação

ANEXO G

**QUESTIONÁRIO (NO ÂMBITO DA
DISSERTAÇÃO)**

Este questionário tem como objetivo recolher a sua opinião sobre alguns aspectos relacionados com o seu trabalho e as ações de formação que frequentou. O mesmo constitui uma das fases de um trabalho de investigação académica, Tese de Mestrado em Sociologia, na área de Especialização Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável a apresentar na Universidade de Évora.

O questionário é inteiramente **anónimo e confidencial** por isso **não o assine por favor**.

As suas respostas são importantes para permitirem fazer o tratamento estatístico de todas as questões.

Não há respostas certas ou erradas, o que nos interessa é a **sua opinião**.

Para cada pergunta existem opções, pode escolher qualquer uma conforme achar que seja a mais correta. **Procure responder sem se deter demasiado tempo em cada questão**.

O questionário está dividido em quatro partes devidamente assinaladas, para que fique mais claro o que se pretende.

As perguntas do questionário estão feitas de modo a que apenas tenha de **marcar um X** nas opções que lhe **pareçam mais adequadas**.

Se eventualmente se enganar a assinalar a sua resposta faça um círculo na resposta a anular e **um X** naquela que deseja ser considerada.

Não deixe de responder por favor a nenhuma questão

A sua colaboração é preciosa

Muito Obrigada!

QUESTIONÁRIO

I PARTE

1.1 -Categoria Profissional:

1.2 - Idade:

- a) 20 – 30 Anos
b) 31 – 40 Anos
c) 41 – 50 Anos
d) +50 Anos

1.3 – Sexo:

Masculino Feminino

2 - Habilidades Literárias

- 2.1 – Inferior ao 6.º Ano
2.2 – 6.º Ano
2.3 – 9.º Ano
2.4 – 12.º Ano
2.5 – Licenciado

3 - Situação Profissional - tipo de contrato

- 3.1 - Contrato a termo
3.2 - Contrato sem termo (indeterminado)
3.3 – Outra

Qual? _____

4 - Antes de começar a trabalhar nesta instituição já tinha formação em geriatria?

- 4.1. Sim
Não

Se respondeu sim, responda também à questão 4.2. e 4.3.

4.2.Em que estabelecimento de formação?

4.3.Em que ano concluiu a formação em Geriatria_____

5 - Porque que está a trabalhar nesta empresa? Assinale apenas 3 das opções abaixo mencionadas:

- 5.1. - Realização pessoal e profissional
- 5.2. - Desafio às minhas capacidades
- 5.3. - Forma de criar independência económica
- 5.4. - Forma de contribuir para o desenvolvimento da empresa
- 5.5. - Partilha dos meus conhecimentos pessoais e profissionais com outros
- 5.6. - Reconhecimento social como membro ativo e participante da sociedade
- 5.7. - Outra Qual? _____

6. Indique o número de anos de trabalho nesta Instituição?

7. Indique o número total de anos prestados nesta atividade profissional?

II PARTE

Pretende-se saber a sua opinião, sobre as afirmações indicadas abaixo e que se referem ao período antes de ter efetuado a formação

<i>Antes de ter efetuado a formação, considerou que esta a podia ajudar a:</i>	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Sem Opinião
8. Desenvolver as tarefas profissionais com mais certezas.					
9. Apreender toda a informação que lhe iriam transmitir.					
10. Progredir na profissão.					
11. Vir a sentir-se realizado/a profissionalmente.					
12. Trazer realização pessoal.					
13. Desenvolver as tarefas sem que lhe tivessem que dar indicações.					
14. Que os outros o/a iriam achar melhor profissionalmente.					
15. Ter tarefas de maior responsabilidade.					
16. Ser capaz de desenvolver mais tarefas.					
17. Executar as tarefas com maior rigor.					
18. Passar a desenvolver algumas tarefas sozinho/a.					
19. Ficar capacitado/a para tarefas novas que pudessem surgir.					
20. Desenvolver trabalhos noutras equipas.					
21. Desenvolver trabalhos diferentes do habitual.					
22. Estar apto/a a esclarecer dúvidas aos colegas de trabalho.					
23. Dividir com os colegas os conhecimentos que viria a aprender.					
24. Ter mais confiança no trabalho que executa.					
25. Ficar favorecido/a na comunicação com os outros trabalhadores.					
26. Entender melhor os utentes.					
27. Facilitar o relacionamento com os colegas.					

III PARTE

Pretende-se saber a sua opinião, sobre as afirmações indicadas abaixo e que se referem ao período depois de ter efetuado a formação

<i>Depois de ter efetuado a formação, considerou que esta a ajudou a:</i>	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Sem Opinião
28.Desenvolver as tarefas profissionais com mais certezas.					
29.Apreender a informação que lhe foi transmitida.					
30.Sentir que progrediu profissionalmente.					
31.Sentir-se realizado/a pessoalmente.					
32.Desenvolver tarefas sem instruções de outras pessoas.					
33.A que os outros a/o achassem melhor profissionalmente.					
34.Adquirir tarefas de maior responsabilidade após a formação.					
35.Sentir-se capaz de desenvolver mais tarefas.					
36.Aperfeiçoar as tarefas que já executava.					
37.A desenvolver sozinho/a algumas tarefas.					
38.Ficar capacitado/a a desenvolver tarefas novas que possam surgir.					
39.Desenvolver trabalhos noutras equipas.					
40.Desenvolver-lhe capacidades para fazer trabalhos diferentes do habitual.					
41.Sentir-se mais apto a esclarecer dúvidas aos colegas de trabalho.					
42.Dividir com os colegas os conhecimentos que aprendeu.					
43. Desenvolver as tarefas com mais confiança.					
44.Favorecer a comunicação com os outros trabalhadores.					
45. Entender melhor os utentes.					
46.Facilitar a comunicação com os colegas de trabalho.					
47.Contribui mais para a missão da instituição.					
48.Obter certificação que é importante para si porque vai capitalizar módulos de agentes de geriatria.					
49.Contribuir para o aumento do seu salário.					

IV PARTE

Pretende-se saber a sua opinião sobre as afirmações indicadas abaixo e que se referem às suas necessidades para continuar a formação

<i>Continuar a formação é:</i>	Concordo Totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente	Sem Opinião
50.Um desafio às suas capacidades pessoais e profissionais.					
51.A possibilidade de aprender sempre mais como forma de estar na vida.					
52.Participar em formações é para si um projeto profissional.					
53.Adquirir mais conhecimentos indispensáveis ao seu projeto de vida pessoal.					
54.Uma forma de lhe reconhecerem, no futuro, oficialmente a profissão que exerce.					
55.Uma forma de manter o emprego.					
56. Uma forma de ser valorizada pela instituição onde trabalha.					
57.Uma forma de reconhecimento por parte da sua família.					
58.Uma forma de valorização por parte das pessoas que conhece					
59.A atualização dos seus conhecimentos profissionais.					
60.Investir na formação como a possibilidade de executar as suas tarefas com mais rigor.					
61.Permitir um aumento do salário.					
62.Cooperar mais nos grupos de trabalho.					
63. Uma forma para os seus colegas de trabalho terem mais confiança nos trabalhos que executa.					
64. Uma forma de melhorar a comunicação com os/as colegas porque todos/as conhecem os procedimentos técnicos.					
65.Uma possibilidade para um melhor relacionamento com os utentes.					
66.Poder partilhar conhecimentos com os outros trabalhadores.					
67. Querer aprender mais na minha profissão leva ao reconhecimento de que assumo responsabilidades sociais.					

ANEXO H

TRATAMENTO ESTATÍSTICO/SPSS DOS QUESTIONÁRIOS

Tabela 1

	Item-Total Statistics					Reliability Statistics		
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
desenvolv	78,77	88,648	,298	,	,910			
apreender	78,87	91,291	,348	,	,906			
progredir	78,77	88,180	,299	,	,911			
sentir	78,83	81,801	,645	,	,899			
trazer	78,65	87,000	,756	,	,899			
desenvolver	78,79	86,083	,595	,	,901			
achar	79,10	78,989	,661	,	,900			
tarefas	78,92	84,887	,524	,	,903			
sercapaz	78,79	87,360	,449	,	,904			
executar	78,89	87,326	,587	,	,901			
passar	78,71	88,807	,534	,	,903			
ficar	78,83	83,291	,694	,	,898			
equipas	78,79	83,785	,687	,	,898			
habitual	78,87	89,589	,557	,	,903			
colegas	78,60	89,478	,644	,	,902			
viria	78,65	91,085	,430	,	,905			
confiança	78,89	84,305	,681	,	,898			
favorecido	78,75	84,362	,678	,	,898			
utentes	78,60	89,776	,506	,	,903			
relacionam	78,75	82,362	,766	,	,896			

Fonte: Estatística SPSS

Tabela 2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
desenvolv1	88,50	229,745	,605	,740
apreender1	88,58	233,014	,366	,744
progredir1	88,67	229,546	,618	,739
sentir1	88,81	219,347	,716	,728
desenvolver1	88,94	227,422	,412	,739
achar1	88,08	131,227	,305	,951
tarefas1	88,83	225,504	,693	,734
sercapaz1	88,83	220,695	,738	,729
executar1	88,58	228,461	,712	,738
passar1	88,67	227,121	,671	,736
ficar1	88,79	219,913	,729	,728
equipas1	88,85	218,893	,750	,727
habitual1	88,81	219,858	,740	,728
colegas1	88,58	228,801	,689	,738
viria1	88,67	229,759	,665	,739
confiança1	88,65	229,936	,582	,740
favorecido1	88,85	221,191	,726	,729
utentes1	88,73	220,159	,722	,728
relacionam1	88,79	218,722	,755	,726
contribui	88,63	228,154	,596	,738
obter	88,71	220,509	,681	,729
aumento	89,56	224,847	,281	,742

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	22

Fonte: Estatística SPSS

Tabela 3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
desafio	69,83	99,658	,274	-	,919
vida	69,72	97,585	,695	-	,913
projecto	69,93	94,507	,550	-	,913
conhecem	69,91	94,303	,555	-	,913
reconhece	69,72	98,474	,594	-	,914
emprego	69,80	93,361	,599	-	,912
valoriza	69,74	93,130	,617	-	,912
familia	70,11	98,810	,340	-	,919
pessoas	69,93	91,085	,777	-	,908
actualizaç	69,70	98,172	,614	-	,914
investir	69,78	92,929	,642	-	,911
salario	70,41	94,114	,342	-	,923
cooperar	70,07	86,640	,728	-	,908
terem	69,91	88,214	,783	-	,907
forma	69,93	89,351	,766	-	,907
melhor	69,80	87,939	,803	-	,906
partilhar	69,89	88,855	,758	-	,907
sociais	69,80	93,539	,568	-	,913

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,925	18

Fonte: Estatística SPSS

Quadro 13 – Número de inquiridos por localidade das IPSS

	Frequência	Percentagem
Ervidel	20	41,7
Montes Velhos	10	20,8
Messejana	9	18,8
Rio Moinhos	9	18,8
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 14 – Número de inquiridos por sexo

Sexo	Frequência	Percentagem
Masculino	1	2,1
Feminino	47	97,9
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 15 – Número de inquiridos por categoria profissional

	Frequência	Percentagem
Ajudante ação direta	18	37,5
Auxiliar serviços gerais	26	54,2
Motorista	1	2,1
Lavadeira	1	2,1
Ajudante Cozinha	2	4,2
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 16 – Número de inquiridos por escalão etário

Idade	Frequência	Percentagem
20-30 anos	1	2,1
31-40 anos	7	14,6
41-50 anos	18	37,5
+ 50 anos	22	45,8
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 17 – Número de inquiridos por nível de habilitações

Habilitações	Frequência	Percentagem
Inferior ao 6º ano	20	41,7
6.º ano	11	22,9
9.º ano	13	27,1
12.º ano	4	8,3
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 18 – Número de inquiridos por vínculo contratual

Situação Profissional	Frequência	Percentagem
Contrato termo certo	10	20,8
Contrato sem termo	21	43,8
Outra	16	33,3
Não Respondeu	1	2,1
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 19 – Número de inquiridos por nº de anos que trabalham na IPSS

Anos	Frequência	Percentagem
- 10 anos	19	39,6
10 – 20 anos	18	37,5
21 ou + anos	8	16,7
Não Respondeu	3	6,3
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 19 A – Número de pessoas que desenvolvem a mesma atividade desde que iniciaram funções na Instituição

Anos	Frequência	Percentagem
- 10 anos	19	39,6
10 – 20 anos	18	37,5
21 ou + anos	8	16,7
Não Respondeu	3	6,3
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 20 – Número de inquiridos com formação em geriatria obtida antes de trabalhar na IPSS

Formação em Geriatria	Frequência	Percentagem
Sim	6	12,5
Não	42	87,5
TOTAL	48	100,0

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 21 – Razões que levaram os inquiridos a trabalhar na Instituição

	Frequência	Percentagem
Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	1	2,1
Realização pessoal e profissional + desafio às minhas capacidades + independência económica	11	22,9
Realização pessoal e profissional + desafio às minhas capacidades + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais	1	2,1
Realização pessoal e profissional + independência económica + contribuir para o desenvolvimento da empresa	4	8,3
Realização pessoal e profissional + independência económica + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais	4	8,3
Realização pessoal e profissional + independência económica + Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	5	10,41
Realização pessoal e profissional + contribuir para o desenvolvimento da empresa + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais	1	2,1
Realização pessoal e profissional + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais + Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	3	6,3
Desafio às minhas capacidades + independência económica + contribuir para o desenvolvimento da empresa	1	2,1
Desafio às minhas capacidades + independência económica + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais	6	12,5
Desafio às minhas capacidades + independência económica + Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	1	2,1
Desafio às minhas capacidades + contribuir para o desenvolvimento da empresa + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais	1	2,1
Desafio às minhas capacidades + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais + Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	1	2,1
Independência Económica + contribuir para o desenvolvimento da empresa + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais	2	4,2
Independência Económica + contribuir para o desenvolvimento da empresa + Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	2	4,2
Independência Económica + partilha meus conhecimentos pessoais e profissionais + Reconhecimento social como membro ativo da sociedade	1	2,1
Não respondeu	3	6,3
TOTAL	48	100

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 22 – Perceção dos inquiridos antes de terem efetuado a formação-Expectativas

Antes de ter efetuado a formação, considerou que esta a podia ajudar a:	Concordo Totalmente		Concordo		Discordo		Discordo Totalmente		Sem Opinião	
	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem	Frequência	Percentagem
8. Desenvolver as tarefas profissionais com mais certezas.	17	35,4	27	56,3	---	---	1	2,1	3	6,3
9. Apreender toda a informação que lhe iriam transmitir.	13	27,1	34	70,8	---	---	1	2,1	---	---
10. Progredir na profissão.	18	37,5	26	54,2	---	---	---	---	4	8,3
11. Vir a sentir-se realizado/a profissionalmente.	16	33,3	27	56,3	1	2,1	---	---	4	8,3
12. Trazer realização pessoal.	15	31,3	30	62,5	3	6,3	---	---	---	---
13. Desenvolver as tarefas sem que lhe tivessem que dar indicações.	14	29,2	27	56,3	6	12,5	---	---	1	2,1
14. Que os outros o/a iriam achar melhor profissionalmente.	14	29,2	23	47,9	4	8,3	1	2,1	6	12,5
15. Ter tarefas de maior responsabilidade.	13	27,1	27	56,3	5	10,4	---	---	3	6,3
16. Ser capaz de desenvolver mais tarefas.	14	29,2	29	60,4	3	6,3	---	---	2	4,2
17. Executar as tarefas com maior rigor.	14	29,2	32	66,7	1	2,1	---	---	1	2,1
18. Passar a desenvolver algumas tarefas sozinho/a.	14	29,2	29	60,4	5	10,4	---	---	---	---
19. Ficar capacitado/a para tarefas novas que pudessem surgir.	13	27,1	30	62,5	2	4,2	1	2,1	2	4,2
20. Desenvolver trabalhos noutras equipas.	14	29,2	29	60,4	3	6,3	---	---	2	4,2
21. Desenvolver trabalhos diferentes do habitual.	13	27,1	33	68,8	2	4,2	---	---	---	---
22. Estar apto/a a esclarecer dúvidas aos colegas de trabalho.	14	29,2	34	70,8	---	---	---	---	---	---
23. Dividir com os colegas os conhecimentos que viria a aprender.	13	27,1	34	70,8	1	2,1	---	---	---	---
24. Ter mais confiança no trabalho que executa.	16	33,3	30	62,5	---	---	---	---	2	4,2
25. Ficar favorecido/a na comunicação com os outros trabalhadores.	14	29,2	31	64,6	1	2,1	---	---	2	4,2
26. Entregar melhor os utentes.	16	33,3	30	62,5	2	4,2	---	---	---	---
27. Facilitar o relacionamento com os colegas.	16	33,3	27	56,3	3	6,3	---	---	2	4,2

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 23 – Perceção dos inquiridos depois de terem efetuado a formação-Contributos

Depois de ter efetuado a formação, considerou que esta a ajudou a:	Concordo Totalmente		Concordo		Discordo		Discordo Totalmente		Sem Opinião	
	Frequênci a	Percenta gem	Frequênci a	Percenta gem	Frequênci a	Percenta gem	Frequênci a	Percenta gem	Frequênci a	Percenta gem
28. Desenvolver as tarefas profissionais com mais certezas.	22	45,8	26	54,2	---	---	---	---	---	---
29. Apreender a informação que lhe foi transmitida.	19	39,6	28	58,3	1	2,1	---	---	---	---
30. Sentir que progrediu profissionalmente.	15	31,3	32	66,7	1	2,1	---	---	---	---
31. Sentir-se realizado/a pessoalmente.	16	33,3	28	58,3	1	2,1	1	2,1	2	4,2
32. Desenvolver tarefas sem instruções de outras pessoas.	13	27,1	27	56,3	6	12,5	---	---	2	4,2
33. A que os outros a/o achassem melhor profissionalmente.	9	18,8	30	62,5	3	6,3	---	---	5	10,4
34. Adquirir tarefas de maior responsabilidade após a formação.	12	25	31	64,6	4	8,3	1	2,1	---	---
35. Sentir-se capaz de desenvolver mais tarefas.	13	27,1	32	66,7	1	2,1	---	---	2	4,2
36. Aperfeiçoar as tarefas que já executava.	18	37,5	30	62,5	---	---	---	---	---	---
37. A desenvolver sozinho/a algumas tarefas.	17	35,4	28	58,3	3	6,3	---	---	---	---
38. Ficar capacitado/a a desenvolver tarefas novas que possam surgir.	16	33,3	28	58,3	2	4,2	---	---	2	4,2
39. Desenvolver trabalhos noutras equipas.	15	31,3	27	56,3	4	8,3	---	---	2	4,2
40. Desenvolver-lhe capacidades para fazer trabalhos diferentes do habitual.	15	31,3	29	60,4	2	4,2	---	---	2	4,2
41. Sentir-se mais apto a esclarecer dúvidas aos colegas de trabalho.	18	37,5	30	62,5	---	---	---	---	---	---
42. Dividir com os colegas os conhecimentos que aprendeu.	14	29,2	34	70,8	---	---	---	---	---	---
43. Desenvolver as tarefas com mais confiança.	16	33,3	31	64,6	---	---	---	---	1	2,1
44. Favorecer a comunicação com os outros trabalhadores.	12	25	33	68,8	1	2,1	---	---	2	4,2
45. Entender melhor os utentes.	18	37,5	27	56,3	1	2,1	---	---	2	4,2
46. Facilitar a comunicação com os colegas de trabalho.	17	35,4	26	54,2	3	6,3	---	---	2	4,2
47. Contribui mais para a missão da instituição.	19	39,6	26	54,2	3	6,3	---	---	---	---

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação

Quadro 24 – Perceção dos inquiridos sobre a continuidade da formação-Continuidade

Continuar a formação é:	Concordo Totalmente		Concordo		Discordo		Discordo Totalmente		Sem Opinião	
	Frequênciā	Percentagem	Frequênciā	Percentagem	Frequênciā	Percentagem	Frequênciā	Percentagem	Frequênciā	Percentagem
50. Um desafio às suas capacidades pessoais e profissionais.	13	27,1	30	62,5	4	8,3	---	---	1	2,1
51. A possibilidade de aprender sempre mais como forma de estar na vida.	13	27,1	33	68,8	2	4,2	---	---	---	---
52. Participar em formações é para si um projeto profissional.	11	22,9	32	66,7	3	6,3	---	---	2	4,2
53. Adquirir mais conhecimentos indispensáveis ao seu projeto de vida pessoal.	12	25	30	62,5	4	8,3	---	---	2	4,2
54. Uma forma de lhe reconhecerem, no futuro, oficialmente a profissão que exerce.	13	27,1	33	68,8	2	4,2	---	---	---	---
55. Uma forma de manter o emprego.	16	33,3	27	56,3	1	2,1	2	4,2	2	4,2
56. Uma forma de ser valorizada pela instituição onde trabalha.	18	37,5	26	54,2	1	2,1	1	2,1	2	4,2
57. Uma forma de reconhecimento por parte da sua família.	9	18,8	29	60,4	5	10,4	1	2,1	3	6,3
58. Uma forma de valorização por parte das pessoas que conhece.	11	22,9	31	64,6	3	6,3	---	---	2	4,2
59. A atualização dos seus conhecimentos profissionais.	14	29,2	33	68,8	---	---	1	2,1	---	---
60. Investir na formação como a possibilidade de executar as suas tarefas com mais rigor.	16	33,3	28	58,3	2	4,2	---	---	2	4,2
61. Permitir um aumento do salário.	11	22,9	18	37,5	12	25	1	2,1	6	12,5
62. Cooperar mais nos grupos de trabalho.	15	31,3	23	47,9	5	10,4	---	---	5	10,4
63. Uma forma para os seus colegas de trabalho terem mais confiança nos trabalhos que executa.	16	33,3	26	54,2	3	6,3	---	---	3	6,3
64. Uma forma de melhorar a comunicação com os/as colegas porque todos/as conhecem os procedimentos técnicos.	13	27,1	30	62,5	2	4,2	---	---	3	6,3
65. Uma possibilidade para um melhor relacionamento com os utentes.	19	39,6	24	50	2	4,2	---	---	3	6,3
66. Poder partilhar conhecimentos com os outros trabalhadores.	16	33,3	27	56,3	2	4,2	---	---	3	6,3
67. Querer aprender mais na minha profissão leva ao reconhecimento de que assumo responsabilidades sociais.	17	35,4	26	54,2	3	6,3	---	---	2	4,2
50. Um desafio às suas capacidades pessoais e profissionais.	13	27,1	30	62,5	4	8,3	---	---	1	2,1
51. A possibilidade de aprender sempre mais como forma de estar na vida.	13	27,1	33	68,8	2	4,2	---	---	---	---

Fonte: Questionário aplicado no âmbito da dissertação