



**CATÓLICA PORTO**  
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

***SER FORMADOR: A ACTIVIDADE, AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS  
IMPLICAÇÕES PARA A SAÚDE***

**Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa  
para obtenção do grau de Mestre**

**- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -**

*Soraia Ferreira Costa Teixeira Afonso*

**Porto, julho 2012**



**CATÓLICA PORTO**  
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

***SER FORMADOR: A ACTIVIDADE, AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS  
IMPLICAÇÕES PARA A SAÚDE***

**Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa  
para obtenção do grau de Mestre**

**- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -**

*Soraia Ferreira Costa Teixeira Afonso*

**Trabalho efetuado sobe a orientação de**

*Professor Doutor António Fonseca*

*Doutora Joana Fernandes*

**Porto, julho 2012**

Nota: Este trabalho foi escrito ao abrigo do novo acordo ortográfico

## **Agradecimentos**

Agradeço especialmente à minha orientadora Professora Joana Fernandes pela exemplar orientação na elaboração deste trabalho.

À Professora Doutora Liliana Cunha pelos sábios conselhos.

À Viviana Barreiras, Duarte Laranjeira, Tiago Garcia e Diogo Santos por me terem apoiado nos momentos em que mais precisei. Muito obrigada!

À Rita Barros pela amizade que se proporcionou desde o início da licenciatura e à Joana Fonseca pelo companheirismo, pela verdadeira amizade, por poder sempre partilhar as tristezas e as alegrias, os sucessos e fracassos.

A todos os participantes da minha investigação pela total disponibilidade em colaborar.

Ao Tiago, meu companheiro, por ter tido tanta paciência para me “aturar” nos momentos de maior *stress*.

Por fim, agradeço à minha família pelo apoio, carinho, atenção e compreensão da minha ausência.

## **Lista de abreviaturas**

CAP: Certificado de aptidão profissional

CNP: Classificação nacional de profissões

FC: Formação contínua

IEFP: Instituto de emprego e formação profissional

QI – Qualificação inicial

M1 – Momento 1

M2 – Momento 2

RH: Recursos humanos

RVCC: Reconhecimento, validação e certificação de competências

## **Resumo**

O presente estudo teve como objetivo primordial alargar progressivamente o conhecimento científico sobre a atividade profissional dos formadores, através da identificação das suas características, dos seus constrangimentos, das estratégias utilizadas, bem como os fatores que influenciam o seu estado de saúde e bem estar. Pretendeu-se, sobretudo, contribuir para a melhoria das suas condições de trabalho.

Para que estes objetivos fossem alcançados recorreu-se à análise qualitativa, nomeadamente à entrevista semiestruturada e à análise dos horários semanais. Para a realização das entrevistas foram construídos dois guiões de entrevista individual de forma a orientar a recolha de dados.

Quanto ao grupo de participantes, constituiu-se por seis formadores – três formadores internos e três formadores externos e realizaram-se duas entrevistas com cada participante de forma a obter perspetivas diferentes.

Através deste estudo comparativo, entre formadores internos e formadores externos, foi possível identificar características da atividade que os aproximam e características que os diferenciam, nomeadamente, as percepções que estes têm quanto às implicações destas características na sua saúde e bem estar.

Este estudo contribuiu ainda para a descrição pormenorizada das atividades realizadas no dia a dia dos formadores através da análise da ficha de horário semanal.

Palavras chave: Formador, psicologia do trabalho, constrangimentos, estratégias, saúde.

## **Abstract**

The following study had as objective extending gradually the scientific knowledge about the professional activity of the trainers, identifying their characteristics, constraints, tactics as well as the factors that increases their health and wellness. It was intended mainly to contribute to the improvement of their working conditions.

To achieve this objectives we used quality analyses, namely to the interview semi-structured and throw the analysis of the weekly time sheet. For the interviews were constructed two individual interview guides in order to guide the data collection.

Regarding the group of participants, it was consisted by six trainers - three internal and three external trainers and we held two interviews with each participant in order to get different perspectives.

Through this comparative study, between internal and external trainers, it was possible to identify the characteristics of the activities that bring them closer and the characteristics that differentiate them, in particular, the perceptions they have about the implications of these features in your health and wellness.

This study also contributed to the detailed description of the activities performed day by day by the trainers through the analysis of the weekly time sheet.

Keywords: Trainer, work psychology, constraints, strategies, health.

## Índice:

I. Introdução.....	1
II. Enquadramento teórico.....	3
1. Psicologia do trabalho.....	3
2. Ergonomia da atividade.....	4
3. Método de instruções ao Sósia.....	6
4. Atividade do formador.....	6
5. Relação entre trabalho e saúde.....	10
III. Objetivos.....	14
IV. Metodologia.....	14
1. Introdução.....	14
2. Questões de investigação.....	14
3. Participantes.....	15
4. Instrumentos.....	16
5. Procedimentos.....	17
5.1. Recolha de dados.....	17
5.2. Procedimentos na análise de dados.....	19
V. Resultados.....	21
Descrição do sistema de categorias.....	21
VI. Análise dos resultados.....	23
VII. Discussão dos resultados.....	38
VIII. Conclusão.....	43
IX. Referências bibliográficas.....	46
ANEXO I: Dados sócio demográficos dos participantes.....	49

ANEXO II: Guião de entrevista individual – momento 1.....	52
ANEXO III: Guião de entrevista individual – momento 2.....	55
ANEXO IV: Ficha de horário semanal.....	58
ANEXO V: Pedido de apresentação.....	60
ANEXO VI: Sistema de categorias.....	62

**Índice de tabelas**

Tabela 1: Problemas de saúde identificados pelos participantes no estudo de Costa (2008).....	12
Tabela 2: Dados sociodemográficos.....	15
Tabela 3: Datas e duração das entrevistas.....	18
Tabela 4: Remuneração dos formadores.....	26

## **I. Introdução**

A formação nos dias de hoje é vista como uma prática que assume cada vez mais importância no desenvolvimento das pessoas e da sociedade em que estão inseridas. Constitui-se, atualmente, como um veículo essencial para acompanhar a evolução técnica e científica, condição vital de sobrevivência e de sucesso numa sociedade condicionada por uma competitividade cada vez mais exigente. Assume, igualmente, um papel determinante no desenvolvimento intelectual e na promoção de novas competências.

Face à conjuntura atual do país, as empresas procuram aumentar a competitividade, exigindo dos trabalhadores uma maior qualificação no sentido de “seguir as suas reestruturações bem como combater o desemprego” (Dubar, 2004 in Pottier, 2005, p.8, tradução livre).

Pierre Caspar (2007) refere que o saber assume cada vez mais importância numa sociedade marcada por uma rápida mutação e competitividade, exercendo desta forma uma força para que as pessoas sintam a necessidade de se instruir e acompanhar essa evolução. O mesmo autor acredita que a atual economia globalizada não assenta apenas em conhecimentos e saberes, mas igualmente em “competências diretamente ligadas ao trabalho e ao emprego, avaliadas à luz dos resultados que permitirem obter” (Caspar, 2007, p. 87).

Importa ainda referir, que uma das formas de responder a desafios e imprevistos da vida quotidiana é através da aprendizagem ao longo da vida que se assume como “um direito inalienável que cada um tem para sobreviver” (Gronemeyer, 1989, p. 81). Esta aprendizagem pode fazer-se através de diferentes modalidades, tais como, modalidades formais, não-formais e informais.

Desta forma, uma vez que um grande número de pessoas recorrem à formação de forma a melhorar, a adquirir, a diversificar e a aumentar a sua qualificação, torna-se pertinente que à luz de uma perspetiva orientada pela psicologia do trabalho, se amplie progressivamente o conhecimento científico sobre a atividade dos formadores – sendo eles agentes principais no seu desenvolvimento – e as suas implicações para a saúde, esperando contribuir para a melhoria das suas condições de trabalho (Ferreira, 2010).

Pretendeu-se através desta investigação, elaborar um estudo onde se procurou identificar quais os fatores que interferem nas várias dimensões da saúde e abranger outros problemas e doenças provocadas pelas condições de trabalho, que vão para além das doenças profissionais oficialmente reconhecidas (Barros-Duarte, Cunha, Ramos, Lacomblez, 2007).

Deste modo, através de uma abordagem qualitativa, pretendeu-se aumentar gradualmente o conhecimento sobre a actividade do formador, o seu trabalho real, bem como as representações que este tem da sua actividade.

Procurou-se realizar um estudo centrado nos diferentes tipos de formador, identificar os constrangimentos a que estão sujeitos no seu dia a dia, quais as estratégias que utilizam para a regulação da actividade, bem como e sobretudo, as implicações que tem para a saúde e bem-estar.

Este estudo tem início com a apresentação de uma contextualização teórica (Capítulo II) que serviu como base de todo o trabalho. Após a descrição da metodologia utilizada (Capítulo IV), segue-se a apresentação dos resultados (Capítulo V), bem como a sua análise (Capítulo VI) e discussão (Capítulo VII). Por fim, as considerações finais e conclusões, evidenciando as limitações e implicações deste estudo (Capítulo VIII).

De forma resumida, ambicionou-se, com a realização do presente estudo, contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos formadores, fazendo com que estes tomem consciência dos constrangimentos físicos e psicológicos inerentes à sua actividade e as implicações para a sua saúde. Pretendeu-se, igualmente, com as informações aqui obtidas, promover uma maior visibilidade sobre a actividade e a saúde nos formadores.

## II. Enquadramento teórico e metodológico

### 1. A psicologia do trabalho

A psicologia do trabalho, inserida no projeto pluridisciplinar da ergonomia da atividade, privilegia o estudo no terreno e de produção de conhecimentos (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffoug, & Kerguelen, 1991; Teiger, 1993, 1995; Wisner, 1995; Lacomblez, 1997), realçando a necessidade de analisar situações concretas de trabalho para a futura compreensão das atividades desenvolvidas pelo trabalhador. Juntamente com os conhecimentos teóricos, procura igualmente a compreensão do comportamento do homem no trabalho (Lacomblez, 1997; 2002) mais especificamente no domínio da saúde no trabalho.

Yves Clot (1999), como herdeiro da tradição da psicologia do trabalho francófona, tem realizado uma série de investigações, no sentido de compreender quais as características teóricas e metodológicas que possibilitam a análise da psicologia do trabalho (Santos, 2006). O principal objetivo dos seus estudos vai para além de preocupações académicas, referindo que “a análise do trabalho visa sempre, de qualquer modo, compreender para transformar” (Clot, 1999, p. 2, tradução livre).

Este autor considera que para conservar esta tradição é necessário renová-la, nomeadamente, repensar as categorias conceptuais clássicas do prescrito e real (Leplat & Hoc, 1992). Isto é, abandonar estudos em laboratórios e ir ao terreno de forma a estudar os indivíduos em situações reais do trabalho (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999). O trabalho é portanto um confronto com uma realidade, em que o trabalhador é alguém que “no desempenho da sua função, desenvolvendo a sua atividade, terá que fazer face aos imprevistos, às imperfeições do sistema de produção e que, devido a estas dificuldades, terá que reajustar os seus comportamentos e os seus objetivos” (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999, p. 8).

Por seu lado, Teiger (1993) considera o trabalho “como uma atividade finalizada, realizada de forma individual ou coletiva, por um determinado homem ou mulher, num determinado tempo, situado num contexto particular que fixa os constrangimentos imediatos da situação. Esta atividade não é neutra, ela transforma, por seu turno, aquele ou aquela que a leva a cabo” (Teiger, 1993, p. 78-79, tradução livre).

O trabalho é o objeto de estudo principal desta disciplina, e procura a relação do indivíduo com o seu trabalho real, identificando os métodos, as técnicas, as estratégias e o ambiente em que estão inseridos e que o obrigam a realizar um reajuste dos seus comportamentos e objetivos. Procura identificar o significado que cada trabalhador atribui à realização e às

consequências do seu trabalho. Uma vez que o prescrito nem sempre se torna o real da atividade, torna-se fulcral conhecer o trabalho real de forma a identificar os constrangimentos que daí advêm.

Neste momento, é de todo conveniente referir a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real.

O trabalho prescrito refere-se à maneira como o trabalho deve ser executado, o modo de utilizar as ferramentas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar (Daniellou, Laville & Teiger, 1989). À luz da ergonomia, o trabalho prescrito centra-se na análise das tarefas (Leplat & Hoc, 1992; Montmollin, 1995; Guérin, Laville, Daniellou, Duraffoug & Kerguelen, 2001), uma vez que estas delineiam a dimensão prescrita do trabalho nas organizações, isto é, a tarefa é entendida como aquilo que é proposto ao trabalhador ou o que se espera que ele faça (Montmollin, 1990).

O trabalho real, por sua vez, traduz-se no modo como o indivíduo acaba por gerir o desempenho da sua função face aos vários condicionalismos que a caracterizam (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999). Por sua vez, Yves Clot (1999) considerou a atividade real como a atividade realizada, ou seja, a atividade real pode ser perspetivada sob ponto de vista da atividade realizada e o real da atividade, pois para este autor a atividade corresponde na realidade também “ao que não se faz, ao que não se pode fazer, ao que se deveria fazer, ao que se gostaria de fazer e àquilo que se faz sem se ter necessidade” (Clot, 1999, cit. in Santos 2006, p. 36).

Neste estudo realizou-se uma análise da atividade real, identificando as tarefas que os formadores desempenham para além do prescrito, bem como, os seus constrangimentos e ainda, tentando promover momentos de reflexão e análise, resultando em estratégias para ultrapassar esses mesmos constrangimentos.

## *2. Ergonomia da atividade*

A atividade, dimensão central do trabalho, constitui para a ergonomia a essência do próprio conceito de trabalho (Teiger, 1992; Ferreira, 2000). O termo deriva do grego “*ergon*”, que significa trabalho e “*nomos*” que significa leis ou regras (Murrel, 1949).

A ergonomia tem origem no pós segunda guerra mundial através de uma equipa pluridisciplinar – psicólogos, filósofos, engenheiros – com o objetivo de tentar compreender os problemas que perturbaram o desempenho dos trabalhadores no decorrer da guerra, nomeadamente, quando falharam as tradicionais formas de resolução de conflito entre o

homem e a máquina (Teiger, 1993). Esta ergonomia mais antiga, mas ainda hoje a mais divulgada, consiste portanto em considerar as características do homem em geral – a “máquina humana” – para melhor adaptar a ele as máquinas e os dispositivos técnicos.

A ergonomia de tradição francófona desenvolveu-se de forma articulada, enfatizando a importância atribuída à análise das situações reais de trabalho, a compreensão da atividade de trabalho, bem como as formas de regulamentação da atividade humana (Guérin, Levielle, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 1991). Desde a sua origem orienta-se para a adaptação do trabalho ao homem, pretendendo articular a saúde dos trabalhadores com a eficácia no posto de trabalho. Torna-se uma perspectiva onde a transformação do trabalho e das suas condições predomina sobre a transformação dos indivíduos (Lacomblez & Teiger, 2007).

Com a necessidade de criar ambientes de trabalho mais saudáveis e melhorar a qualidade de vida no trabalho, o campo de estudo em ergonomia foi alargado de forma a procurar otimizar as condições de trabalho, segundo critérios de eficiência, conforto e segurança. Neste estudo, através de uma abordagem ergonómica, procurou-se compreender a atividade em situação real, a transformação do trabalho e as suas condições de forma a promover a saúde nos formadores (Teiger, 1993).

O trabalho do ergónomo, segundo Daniellou (1997), é “compreender o trabalho para transformá-lo”. Estes dois eixos do trabalho do ergónomo (compreender e intervir) são habitualmente designados por diagnóstico ergonómico e intervenção ergonómica (Montmollin & Darses, 1995). A análise de trabalho é, numa primeira fase, realizada através da distinção entre o trabalho prescrito e trabalho real (acima descritos), fazendo com que o ergónomo, neste primeiro nível, seja capaz de mostrar que o trabalho real nunca está exactamente conforme o trabalho prescrito.

O conceito de atividade de trabalho torna-se fundamental, uma vez que é a resposta de um indivíduo, numa situação e num contexto determinado, para realização de uma determinada tarefa (Lamonde, 1995). Os constrangimentos físicos e mentais são hoje em dia fundamentais na compreensão das exigências sociais e emocionais do trabalho, bem como os determinantes organizacionais e relacionais de cada função (Lamonde, 1995).

Teiger (1992) refere ainda que “atividade não é neutra, ela tem a capacidade de se transformar, de evoluir independentemente de quem a executa” (Teiger, 1992, p.113). Para proceder à análise do trabalho, é necessário reconstituir nos mínimos detalhes a forma de como o trabalhador realiza a sua tarefa, permitindo identificar os constrangimentos e as consequências que daí resultam em termos de saúde e de emprego (Teiger & Laville, 1991).

Uma vez que a ergonomia visa compreender o trabalho para o transformar (Guérin et al., 2001), alguns ergónomos demonstraram interesse de, na intervenção em psicologia do trabalho incluir a formação, de forma a contribuir para a melhoria das suas condições de trabalho.

### *3. Método de Instruções ao Sósia*

O Método das Instruções ao Sósia é uma das formas utilizadas para a análise da atividade, permitindo o conhecimento da mesma em várias dimensões. Desenvolveu-se na década de 70 por Oddone, na “tentativa de ultrapassar os limites do óbvio” e de forma a co-construir a experiência e torná-la utilizável (Vasconcelos & Lacomblez, 2005, p.41).

Oddone, Re e Briante (1981) consideram que o estudo da atividade assenta em pelo menos quatro domínios da experiência profissional – indo para além da relação homem e a máquina ou entre o homem e a tarefa – na tarefa, nos colegas, na hierarquia e nas organizações formais ou informais do mundo do trabalho.

O método consiste num trabalho de co-análise no decurso do qual um profissional (o instrutor) recebe a seguinte orientação: “Suponha que sou o seu sósia e que amanhã o vou substituir no seu trabalho. Que instruções me deveria transmitir a fim de que ninguém desse conta desta substituição?”. Este método permite ainda, colocar o sujeito em situação de ação mais do que descrição, através de um cenário de interação verbal cuidadosamente definida e alimentada.

Neste sentido, este estudo pretende que os formadores adquiram uma outra consciência sobre a sua atividade e os constrangimentos que dela resultam. Ou seja, espera-se que através da verbalização das suas atividades consigam perceber aquilo que vai para além do previamente definido. Oddone, Re e Briante (1981) consideram que este método não se reconhece no comportamento real do indivíduo, mas numa representação do seu comportamento, fazendo com que o trabalhador pense detalhadamente nos seus atos e se aperceba de formas para melhorar as suas condições de trabalho e, por conseguinte melhorar a sua saúde.

### *4. Atividade de formador*

"A atividade profissional de um homem ou de uma mulher, não é só aquilo que eles fazem no seu trabalho com os outros, mas também tudo o que não fazem, o que não podem fazer,

o que queriam ou desejariam ter oportunidade de fazer, o que eles sentem que é possível fazer, o que sabem poder fazer” (Clot, 1996, p. 23). Este processo de construção da atividade é permanente e ocorre numa construção individual do próprio operador através de uma interação com as exigências da sua tarefa, dos constrangimentos do meio envolvente e dos seus objetivos (Falzon & Teiger, 1995). Vygotski (1925/1994) considera ainda que o homem “é pleno em cada minuto de possibilidades não realizadas”, isto é, a atividade não é só aquilo que os trabalhadores fazem, o que é visível, mas aquilo que “não se faz, não se pode fazer e não se deve fazer” (Clot, 1999, p.119, tradução livre).

Quanto à construção da identidade dos formadores, esta sofreu várias modificações ao longo do tempo (Delaunay & Maniaci, 2006). Inicialmente eram designados como mestres – agentes ligados à igreja católica – estando responsáveis pela educação das crianças. Nos anos 60 surge a denominação de animador – associado ao pensamento humanista – com o propósito de promover o indivíduo e a sua integração (Ferreira, 2010). Por fim, com a implementação do ensino laico e republicano surge a figura de educador (Bano & Gex, 2006, cit. in Ferreira, 2010). O que mais distancia estas designações de formador dos dias de hoje prende-se com o compromisso de transformação social, através da promoção de melhores oportunidades aos mais desfavorecidos (Ferreira, 2010).

Segundo o Decreto regulamentar nº 26/97, de 18 de Junho, o formador é o profissional que na realização de uma atividade de formação, “estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorecendo a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamentos adequados ao desempenho profissional”. Os formadores podem distinguir-se em função do regime de ocupação, do nível de formação que desenvolvem e da componente de formação que desenvolvem. No que concerne ao regime de ocupação, os formadores podem distinguir-se entre permanentes ou eventuais, conforme desempenhem as suas funções como atividade principal ou de carácter secundário ou ocasional. Quanto ao nível de formação que desenvolvem, os formadores têm o nível de formação correspondente à estrutura dos níveis de formação estabelecidos. Relativamente aos componentes da formação que os formadores desenvolvem, podem ser de formação teórica ou de prática profissional.

Relativamente ao vínculo contratual, os formadores podem caracterizar-se como internos, isto é, possuem de um vínculo laboral com a entidade formadora ou beneficiária; ou externos, quando prestam apenas serviços às entidades formadoras (Decreto regulamentar nº 66/94 e 26/97, artigo 3º).

Segundo a Classificação Nacional de Profissões (CNP), cabe ao formador o dever de planear, preparar, desenvolver e validar sessões de formação de uma área científico-

tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas. Cabe igualmente ao formador a tarefa de elaborar o programa da área temática a ministrar “definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir”, bem como de definir e selecionar igualmente os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, o tema e as características do grupo de formandos. E por fim, definir, preparar e/ou elaborar meios e suportes didáticos de apoio.

A Portaria nº 1119/97, de 5 de Novembro exige o CAP para o exercício desta profissão.

No entanto este grupo profissional é muitas vezes determinado como um grupo difícil de definir, associado a expressões como “grupo indeterminado, invisível, segmentado, diversificado, com fronteiras profissionais fluidas” (Pottier, 2007, cit., in Ferreira, 2010). Encontram-se várias vezes associados às noções de polivalência, instabilidade e adaptabilidade (Abbadie Delemont & Algrin, 2006 cit., in Ferreira, 2010). Ainda Abbadie, Delemont & Algrin (2006), referem que esta atividade está diversas vezes ligada a missões, nomeadamente, a transmissão do conhecimento, o promover o acompanhamento, a orientação e o controlo social.

Pierre Caspar (2007) considera que cabe ao formador as funções de “Estruturar, transmitir, ajudar a adquirir os saberes” (Caspar, 2007, p.88) através de um papel fulcral na educação, proporcionando condições de aprendizagem bem sucedidas com “gosto, prazer de aprender e confiança nas suas capacidades de sucesso” (Caspar, 2007, p. 88). Através do acompanhamento dos indivíduos que pretendem evoluir na sociedade, os formadores ajudam-nos a identificar e adquirir novos saberes técnicos e comportamentais, necessários para determinar e satisfazer as suas dificuldades de aprendizagem (Caspar, 2007, p.89).

Algumas tendências europeias da formação consideram que, devido a um novo contexto mais competitivo e globalizado, deverão fazer parte integrante do perfil do formador, novos papéis e novas competências, valorizando as competências individuais e a capacidade de adaptação à mudança (Faustino, 2010). Posto isto, nos dias de hoje, também faz parte do novo perfil dos formadores a capacidade de se adaptar à grande flexibilidade dos sistemas de formação e ao público-alvo a que se destina, bem como, a competência de identificar as necessidades individuais do público-alvo através do reconhecimento de obstáculos à aprendizagem (Faustino, 2010).

É possível verificar que nos dias de hoje a formação é um importante veículo para a aprendizagem ao longo da vida. Torna-se um agente de mudança, uma forma de os indivíduos adquirirem novos conhecimentos, novas competências. Fala-se muito da sua importância, do seu impacto, mas pouco se sabe sobre os agentes que a concretizam.

Em Portugal, um estudo desenvolvido pelo IEFP intitulado por “Formador – como e porquê muda uma profissão?” tinha como objetivo associar os novos papéis e perfis profissionais dos formadores com o desenvolvimento dos sistemas de formação profissional. De forma a capacitar o indivíduo a maior adaptação a novos contextos profissionais, procurou integrar as suas competências com as atuais necessidades formativas.

Este estudo definiu o formador como o profissional que em contexto de trabalho é “um facilitador de aprendizagens e de desenvolvimento de competências, intermediando e facilitando, ao aprendente, o acesso aos recursos necessários para o desenvolvimento/consolidação de competências em contexto real de trabalho” (Faustino, 2010, p. 109). Cabe igualmente ao formador a missão de tutorar o processo de aprendizagem bem como avaliar e organizar a avaliação.

Este estudo permitiu ainda, a identificação de competências e funções inerentes aos formadores de vários contextos. No que se refere ao formador em contexto de formação é-lhe atribuída a missão de promover e intermediar nos projetos de aprendizagem individuais ou organizacionais, que várias vezes estão associados a um défice de competências. Este assume diversas vezes o papel de consultor durante o processo de formação e exerce uma intervenção integrada, identificando necessidades de formação (Faustino, 2010).

O formador de formação à distância tem como principal função dinamizar o processo de aprendizagem à distância. As estratégias, os instrumentos e as técnicas utilizadas pelo formador têm de se adaptar ao contexto que se insere, e cabe a este, a função de interagir com os destinatários, mas também, com os interlocutores das entidades promotoras de formação (Faustino, 2010). O formador de formadores exerce funções na concepção, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação da formação dos formadores que recorrem a esta modalidade, bem como reconhecer, validar e certificar competências de formadores (Faustino, 2010).

Neste estudo foi possível ainda identificar que a atividade dos formadores está inerente a algumas características, nomeadamente, interrupções na atividade formativa, interrupções essas que não ultrapassam normalmente os três meses de duração.

No entanto foi referido que existem casos onde essas interrupções podem chegar aos sete meses de duração. É uma atividade com condições contratuais precárias, maioritariamente sem vínculos às entidades com quem colaboram e, portanto, com um rendimento que varia consoante o número de entidades com quem mantêm uma relação profissional. Assim sendo, a diversificação de clientes permite um acréscimo no rendimento auferido por estes

profissionais, no entanto, alguns dos participantes deste estudo referem ter elevados níveis de satisfação com a atividade que desenvolvem uma vez que referem ter autonomia, contacto com uma diversidade de públicos e a autogestão de tempo (Faustino, 2010, p. 87).

Os participantes que referiram estar insatisfeitos justificam-no com a ausência de carreira profissional, à remuneração auferida e à ausência de enquadramento laboral e funcional que caracteriza esta atividade (Faustino, 2010).

Através de um estudo centrado na formação de adultos, mais especificamente das equipas responsáveis pelo processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), Cavaco (2007) considera que os indivíduos que aderem a esta modalidade são detentores de uma experiência de vida única, pretendendo valorizar os seus conhecimentos adquiridos ao longo da vida. Este processo assume-se como contínuo, processo esse no qual o indivíduo “se utiliza a si próprio como recurso” (Charlot, 1997, cit., in Canário, 2000, p. 133), pelo que, neste sentido, as equipas dinamizadoras deste processo assumem a centralidade só no sujeito, procedendo a ajustes na organização dos seus métodos, dos instrumentos e nas suas funções enquanto agentes envolvidos.

Cavaco (2007) assume que os formadores deste contexto, para obterem um desempenho adequado têm de desenvolver competências específicas, bastante distintas das que lhe eram solicitadas quando exerciam funções de formadores ao nível da formação profissional. Neste sentido vão para além da transmissão de saberes, nomeadamente, nas funções ligadas à avaliação de competências. Esta alteração deve-se à necessidade do formador se assumir como um profissional “mutante” e dinâmico, uma vez que “as missões da formação são constantemente redefinidas, e os contornos da profissão são vagos e de geometria variável” (Leclercq, 2005, p. 110, cit., in Cavaco, 2007, p. 29). Estas novas funções exigem do formador o desenvolvimento de novas competências, de outros saberes profissionais e a necessidade de reconsiderar e reformular os seus modos de intervenção.

Ainda Cavaco (2007) assume que estes formadores estão sujeitos a uma série de desafios inerentes à sua atividade, devido em grande escala, à complexidade de avaliar competências adquiridas no percurso de vida do adulto. Posto isto, torna-se fulcral que ao nível individual e de equipa se reflita recorrentemente sobre as técnicas e instrumentos utilizadas para diagnosticar e avaliar as competências dos adultos.

##### *5. Relações entre trabalho e saúde*

O conceito de saúde teve início com a designação de um estado marcado por ausência de doença e restrições. No entanto este conceito evoluiu com a definição atribuída pela

Organização Mundial da Saúde (OMS) como sendo “um estado de completo bem estar físico, mental e social e não consiste apenas numa ausência de doença ou enfermidade” (Organização Mundial de Saúde, 1946).

A saúde no trabalho recorre a um conceito de saúde dinâmico e multidimensional (Clot & Leplat, 2005), uma vez que, a complexidade e a variabilidade reforçam o carácter multidimensional da saúde. Este conceito está diversas vezes relacionado com a experiência pessoal de cada um e com as suas dimensões físicas, psicológica e social (Gollac & Volkoff, 2000, cit., in Barros-Duarte, Cunha, Ramos, & Lacomblez, 2001/2002). Contudo, o bem estar assim definido não deve ser considerado de forma estática e unívoca, nem como um estado desejado e impossível de atingir, mas como um processo a aperfeiçoar (Maggi, 2006).

É necessário ter em conta que a saúde apela a um carácter pessoal, pois cada pessoa tem uma vida pessoal, uma história profissional e isto será precursor na saúde do trabalhador. Apela igualmente a um carácter subjetivo, ou seja, as condições de trabalho são vividas pelos indivíduos de forma diferente dependendo da percepção que cada um tem face às dimensões física, psicológica e social (Gollac & Volkoff, 2000, cit., in Barros-Duarte, Cunha, Ramos & Lacomblez, 2001/2002). Esta definição científica de saúde remete-nos para a importância de abranger não apenas os tradicionais diagnósticos de doenças mas também um conjunto de dimensões infra-patológicas, que constituem sinais reveladores de sofrimento e podem ser causados pelo trabalho (Gollack & Volkoff, 2000).

Neste sentido torna-se pertinente aumentar o conhecimento relacionado com os fatores que interferem nas dimensões da saúde para além das doenças oficialmente reconhecidas, os constrangimentos sentidos, bem como as estratégias utilizadas de forma a os ultrapassar (Gollac & Volkoff, 2000, cit., in Barros-Duarte, Cunha, Ramos, Lacomblez, 2007). Os estudos epidemiológicos e demográficos retêm também que de uma forma geral o facto de os impactos das condições de trabalho vivenciados no seu percurso profissional poderem manifestar-se a curto, médio ou longo prazo na saúde (Teiger, 1994).

Em Portugal, Costa (2008) desenvolveu um estudo quantitativo que procurou identificar algumas informações sobre as condições do trabalho e de saúde nos formadores, através da aplicação do inquérito INSAT (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007). Este instrumento tem como objetivo identificar as condições de trabalho – passadas e atuais – e as suas consequências ao nível da saúde e do bem estar (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2007).

Este estudo (Costa, 2008) permitiu identificar as características da atividade de formador e os constrangimentos relativos a problemas de saúde. Neste sentido, torna-se pertinente fazer referência aos resultados mais significativos.

No que concerne aos *constrangimentos do trabalho*, os participantes deste estudo referiram que as deslocações profissionais frequentes (54%), o permanecer muito tempo de pé com deslocamento (48,5%) e a exposição ao calor e frio intenso (40,9%) são as características da sua atividade com mais relevância. Relativamente aos *constrangimentos organizacionais e relacionais*, os participantes deste estudo indicaram que o ultrapassar o horário dito normal de trabalho (78,8%), o resolver problemas imprevistos sem ajuda (70,6%) e suprimir ou encurtar a refeição (70,3%), são os constrangimentos mais sentidos quanto aos ritmos de trabalho. Quanto à autonomia e iniciativa os formadores indicaram como características mais relevantes, o tomar decisões por si mesmo (91,3%) e a liberdade para influenciar o ritmo de trabalho (91,2%). Relativamente ao contacto com o público, as características do trabalho do formador mais assinaladas por estes participantes prendiam-se com a confrontação com situações de tensão nas relações com o público (66,7%) e a exposição frequente ao risco de agressão verbal (57,4%).

Quanto às *características do trabalho* os formadores que participaram destacaram as seguintes: aprender coisas novas (100%); trabalho reconhecido pelos colegas (93, 8%); e esta atividade como sendo um trabalho criativo (93,8%).

Por fim, no quadro seguinte apresenta os *problemas de saúde*, quer em termos de acidentes de trabalho ou problemas associados à atividade profissional de formador. Os formadores participantes neste estudo (Costa, 2008) identificaram os seguintes:

Tabela 1

*Problemas de saúde identificados pelos participantes no estudo de Costa (2008)*

<b>Problemas de saúde</b>	<b>% de formadores</b>
Stress	62,5%
Irritabilidade	41,9%
Ansiedade	37,2%
Dores de cabeça	32,6%

De acordo com a tabela acima apresentada, os problemas mais evidenciados pelos formadores foram o stress, dores de cabeça, irritabilidade ou ansiedade. De carácter físico, os formadores identificaram sobretudo a exposição ao ruído e de carácter mais organizacional e relacional, os constrangimentos identificados foram ao nível do ritmo de trabalho, da autonomia e iniciativa, das relações de trabalho e do contacto com o público.

A realização deste estudo permitiu ainda identificar algumas características sobre as condições de trabalho e saúde dos formadores. Os constrangimentos a cima referidos podem muito provavelmente ter reflexo nos problemas de saúde evidenciados pelos formadores. Costa (2008) acredita que o género e o facto de os formadores terem ou não uma dupla atividade, são variáveis que parecem interferir na gestão destes constrangimentos.

### **III. Objetivos**

Esta investigação pretende contribuir para a análise e compreensão da atividade de formador, as suas condições de trabalho e as implicações que estas acabam por ter na saúde e bem estar destes trabalhadores.

O primeiro objetivo prende-se com a descrição e análise das condições de trabalho dos formadores internos e formadores externos. O segundo objetivo propõe o conhecimento de diferentes contextos e domínios de exercício profissional, bem como as possíveis estratégias utilizadas na regulação da sua atividade. O terceiro objetivo pretende identificar os constrangimentos físicos e psicológicos que os formadores reconhecem no exercício da sua atividade. Por fim, o último objetivo deste estudo foi o de conhecer os eventuais impactos que as condições da sua atividade comportam para a saúde.

### **IV. Metodologia**

#### **1. Introdução**

A opção pela utilização da metodologia qualitativa nesta investigação prende-se com a possibilidade de captar os detalhes dos fenómenos, tais como os sentimentos, os processos de pensamento e emoções que são difíceis de obter aquando do uso de metodologias mais comuns (Strauss & Corbin, 1998). Permite ao investigador compreender melhor o comportamento e a experiência humana, e entender o processo pelo qual as pessoas constroem significados (Bordan & Biklen, 1998) mediante aspetos do contexto real (Denzin & Lincoln, 1994).

#### **2. Questões de investigação**

No que se refere às questões de investigação, o presente estudo pretende identificar:

- Quais as características da atividade reconhecidas pelos formadores internos e externos?
- Que o constrangimentos que os formadores reconhecem no exercício da sua atividade?
- Quais as estratégias utilizadas pelos formadores internos e externos?
- Em que medida as condições de trabalho influenciam a saúde dos formadores?

### 3. Participantes

Para o alcance dos objetivos anteriormente identificados, participaram neste estudo seis formadores: três formadores internos que, segundo a definição legal, se caracterizam como – permanentes – aqueles que tendo vínculo laboral à entidade beneficiária ou aos seus centros ou estruturas de formação, exercem funções de gestão e desempenhem funções de formador como atividade principal (Despacho normativo nº 2/2011 de 11 de fevereiro) e ainda três formadores externos que, de acordo com a definição legal, se caracterizam como aqueles que, não tendo vínculo laboral à entidade beneficiária, desempenham as atividades próprias de formador em diversos contextos (Despacho normativo nº 2/2011 de 11 de fevereiro). A análise da tabela 2 permite a obtenção de mais informações sobre o grupo de participantes deste estudo.

Tabela 2

*Dados sóciodemográficos dos participantes*

<b>Formador</b>	<b>Género</b>	<b>Idade</b>	<b>Tipo de formador</b>	<b>Área de formação</b>
<b>F1</b>	Feminino	60	Interno	Atividades da vida diária
<b>F2</b>	Feminino	56	Interno	Hotelaria e restauração
<b>F3</b>	Feminino	33	Externo	Informática
<b>F4</b>	Feminino	35	Externo	Área alimentar
<b>F5</b>	Masculino	45	Interno	Fundição
<b>F6</b>	Feminino	51	Externo	<i>Desain e moda</i>

A opção pela escolha deste grupo de participantes prende-se com o facto de se ter ambicionado realizar um estudo comparativo, isto é, possibilitar o aumento do conhecimento sobre a atividade – as suas especificidades –, bem como identificar quais as diferenças possíveis de reconhecer nos dois tipos de formador.

De forma a salvaguardar o anonimato dos participantes, foi atribuída a letra F e a respetiva numeração, como se pode ver no exemplo, F1, F2 e F3. Por sua vez, para facilitar apresentação dos resultados, distinguiu-se os diferentes de momentos de entrevista, que serão representados pela letra M1, referente ao momento 1, e M2, relativo ao momento 2.

#### 4. Instrumentos

Tendo em conta os objetivos do estudo, foi elaborada uma ficha de dados sociodemográficos (ver anexo I), que foi entregue aos participantes de forma a identificar variáveis relevantes para o estudo, como por exemplo, a idade, antiguidade na função, áreas de formação que os formadores tem e as áreas em que os formadores ministram.

Para além do instrumento acima referido, o instrumento que se considerou ter mais relevância de forma a alargar o conhecimento sobre a atividade de formador, foi a entrevista semiestruturada. Para a sua concretização, elaborou-se dois guiões de entrevista individual (ver anexo II e III) com vista a identificar especificidades da atividade profissional de cada participante, e potenciar a recolha de dados pessoais.

Por último, através de uma ficha de horários de trabalho semanais (ver anexo IV), propôs-se analisar mais especificamente as atividades, como a distribuição e gestão dos seus tempos.

No guião de entrevista referente ao primeiro momento, foram abordados quatro grandes temas: a experiência profissional anterior à atividade de formador; o primeiro contacto com a atividade de formador; a visão relativa à gestão da formação; as características da atividade como formador (já na atualidade); e por fim, a sua visão do futuro na atividade.

No primeiro tema, procurou perceber-se de que forma as aprendizagens das experiências profissionais passadas influenciaram a atual atividade como formador. No segundo, procurou-se perceber quais eram as expectativas aquando do início da atividade como formador; quais os obstáculos; as dificuldades; e as aprendizagens adquiridas. No terceiro, pretendeu-se alargar o conhecimento relativa à gestão da formação. No quarto, pretendeu-se identificar as características da atividade do formador na atualidade; a aplicação do método de instruções ao sócia; identificar as mudanças na atividade; as vantagens e desvantagens da atividade; identificar quais os constrangimentos físicos e psicológicos; as estratégias utilizadas de forma a regular a atividade; e as implicações na saúde. Por fim, o quinto e último grande tema, referiu-se às ambições profissionais futuras e às expectativas profissionais.

Após a análise do conteúdo das entrevistas realizadas com os participantes no primeiro momento foi-nos possível elaborar o segundo guião de entrevista semiestruturada, que conteve questões transversais mediante o discurso dos participantes no primeiro momento.

## **5. Procedimento**

### **5.1 – Recolha de dados**

De forma a facilitar a compreensão das várias fases de recolha de dados, estas serão apresentadas primeiramente por tópicos sendo posteriormente descritas.

1. Pedido de colaboração
2. Preenchimento da ficha de dados sócio-demográficos
3. Realização do primeiro momento em entrevista
4. Preenchimento do horário semanal (atividades propostas)
5. Devolução do horário semanal (atividades realizadas)
6. Realização do segundo momento de entrevista

Antes de iniciar o estudo, foi elaborado um documento com uma breve súmula do projeto e metodologia proposta, com objetivo de solicitar a participação dos formadores (ver anexo V). Após a respetiva aprovação dos mesmos, deu-se início à recolha de dados.

Quanto aos objetivos do estudo, estes foram previamente explicados na fase inicial, assim como solicitado o consentimento informado e de seguida procedeu-se à realização das entrevistas, sua gravação em áudio para posterior transcrição.

No que se refere à metodologia utilizada, este estudo contou com duas fases de entrevistas a cada participante. Uma vez que, a entrevista é uma técnica de recolha de dados que permite obter informações através da relação dialógica entre duas ou mais pessoas, pretendeu-se recolher informações quanto às características da atividade de formador nos dois tipos identificados, os seus constrangimentos, as suas estratégias e as implicações que estas características têm na saúde do formador.

No primeiro momento de entrevista com os participantes, foi-lhes solicitado que preenchessem uma ficha com os seus dados sociodemográficos, de forma a recolher informações relevantes para o estudo, e após a sua conclusão deu-se início à entrevista propriamente dita. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas individuais com base num guião de entrevista. Este guião possibilitou-nos direcionar a entrevista segundo os objetivos (gerais e específicos) do estudo, atrás enunciados. Neste sentido, foi possível a cada participante falar sobre os conteúdos específicos em estudo, bem como outras questões que considerassem importantes e que não estavam formuladas no guião, fornecendo, deste modo, informações relevantes. Com o apoio do método de instruções ao sócio foi possível

conhecer um dia do quotidiano de trabalho do formador e aumentar o conhecimento relativo à sua atividade.

Seguidamente, foi pedido aos formadores que no final da entrevista – do primeiro momento – preenchessem o horário semanal referente a sete dias, com as atividades que se propunham realizar na semana seguinte. Nessa semana em questão foi solicitado que apontassem todas as atividades realizadas no final do dia. Após a restituição dessas fichas, os dados recolhidos foram analisados tendo em conta o número de horas dedicado a cada atividade e a confrontação com a estimativa realizadas anteriormente pelos participantes.

Num segundo momento realizou-se uma entrevista, igualmente semiestruturada, com cada participante. Esta segunda entrevista procurou reconhecer e validar as informações recolhidas, isto é, aspetos que se consideraram importantes na primeira entrevista e da análise da ficha de horário semanal. Procurou-se igualmente, identificar as questões transversais do grupo de participantes, de forma a conhecer as diferentes perspetivas.

De seguida será apresentada a tabela 3, para maior conhecimento quanto às datas e duração das entrevistas.

Tabela 3  
*Datas e duração das entrevistas*

Formador	Datas		Duração	
	1ª Entrevista	2ª Entrevista	1ª Entrevista	2ª Entrevista
F1	12-01-12	24-05-12	57 min	37 min
F2	19-01-12	7-06-12	1h 42 min	45 min
F3	02-03-12	3-05-12	1h 10 min	38 min
F4	02-03-12	3-05-12	1h 39 min	40 min
F5	02-03-12	3-05-12	1h 52 min	49 min
F6	27-04-12	27-05-12	1h 35 min	38 min

Por último, efetuou-se a transcrição das entrevistas, e estas foram dadas a ler aos respetivos entrevistados para verificar a sua precisão, acrescentar mais informações e/ou rectificar o que considerassem pertinente. Esta trata-se de uma técnica que Kvale (1996) designa por “re-interview”. Assim, todas as entrevistas foram validadas pelos respectivos entrevistados.

Para análise do conteúdo das entrevistas esta investigação contou com o apoio do software N-VIVO (versão 9).

## 5.2 – Procedimentos da análise dos dados

Após a transcrição das entrevistas do primeiro momento, foram analisadas e corrigidas através de uma leitura flutuante, surgindo desta forma questões pertinentes para o segundo momento de entrevista.

No que concerne à análise de dados, estes foram tratados qualitativamente, tendo por referência o método de *Grounded theory*. Este método caracteriza-se por um “conjunto de procedimentos sistemáticos e rigorosos de análise, organizados em sequência que tende para uma maior complexidade e integração” (Almeida & Freire, 2003, p.9).

Glaser e Strauss (1967) afirmam que esta metodologia consiste na descoberta e no desenvolvimento de uma teoria a partir das informações obtidas e analisadas sistemática e comparativamente. Para eles, esta teoria significa “uma estratégia para trabalhar os dados em pesquisa, que proporciona modos de conceituação para descrever e explicar” (Glaser & Strauss, 1967). “Os procedimentos da *Grounded Theory* são definidos no sentido de conduzir à interpretação com rigor e precisão, por outro lado, permitem a criatividade necessária à ocorrência de um dos princípios básicos na construção de teoria: a interpretação e conceptualização dos dados.” (Fernandes & Almeida, 2001, p.12).

Seguindo esta linha de orientação procedeu-se à codificação (*coding*), que se caracteriza pelo processo de analisar os dados. Durante a codificação foram identificados códigos e categorias, que se caracterizam por agrupamentos de conceitos unidos em um grau de abstração mais alto (Strauss & Corbin, 1998).

Desta forma procedeu-se à codificação aberta, que consiste na “decomposição, análise, comparação, conceptualização, e categorização dos dados” (Strauss & Corbin, 1990, p. 61), levando o investigador a um constante questionamento com o objetivo de incluir cada unidade de registo no máximo de categorias possíveis, e de forma a atingir a saturação teórica (Fernandes & Maia, 2001). Este consecutivo questionamento exige do investigador competências de “observação e atenção focalizada, atitude de curiosidade, e capacidade para ir nomeando e conceptualizando as respostas que vão emergindo neste processo” (Fernandes & Maia, 2001, p. 56). Na fase inicial da codificação aberta, o investigador explora os dados, examinando minuciosamente aquilo que lhe parece relevante devido à

leitura intensiva dos documentos (Bandeira-de-Melo & Cunha, 2006). Os códigos gerados foram classificados como códigos de primeira ordem – designados como códigos *in vivo* – e códigos abstratos, associados a outros códigos, sem necessariamente estarem ligados a alguma referência do participante.

## V. Resultados

### ***Descrição do sistema de categorias***

Após a leitura e análise das entrevistas realizadas, foi possível elaborar o sistema de categorias (ver anexo VI). As categorias de primeira geração (apresentadas a negrito para melhor compreensão) foram: o percurso profissional dos formadores, as características da atividade, a ficha de horário semanal, as condições de trabalho, as estratégias do formador e por fim, a atividade Vs saúde e bem estar.

De forma a responder à primeira questão de investigação identificou-se a categoria **percurso profissional (1.)**, que inclui três subcategorias, nomeadamente: as atividades exercidas pelos formadores anteriores à atividade profissional de formador (1.1.); as aprendizagens adquiridas que de certo modo “facilitaram” o início na atividade profissional de formador (1.2.); os motivos que os levaram a optar por esta atividade (1.3.), como as contingências da vida (1.3.1.), o desemprego (1.3.2.), a situação económica (1.3.3.), o gosto de ensinar (1.3.4.), e gosto de comunicar (1.3.5.). Por fim serão apresentadas as expectativas (1.3.6.) dos formadores quanto à atividade de formador (1.3.6.).

Relativamente, à categoria **características da atividade (2.)**, podemos identificar sete subcategorias: a autonomia do formador (2.1.), que se refere à autonomia na construção do conteúdo programático, aos manuais de estudo, aos métodos de trabalho, e a sua valorização positiva (2.1.1.) e negativa (1.2.2.) quanto à autonomia; as características do vínculo contratual (2.2.) estabelecido com a/as entidades formadoras; os desafios (2.3.) reconhecidos pelos formadores nesta atividade profissional; os motivos associados à satisfação (2.4.) e insatisfação (2.5.) na atividade; as tarefas (2.6.) inerentes a esta atividade profissional, como: planeamento e preparação da sessão (2.6.1.), ministrar formação (2.6.2.), tarefas burocráticas (2.6.3.) e as suas vantagens (2.6.3.1.) e desvantagens (2.6.3.2.); as tarefas inerentes à avaliação (2.6.4.) dos formandos; o acompanhamento de estágios (2.6.5.), e as reuniões pedagógicas (2.6.6.); por último, as características da personalidade no formador (2.7.), que embora não sendo uma dimensão central neste estudo, fornece informações pertinentes para o desenvolvimento da atividade.

Por último, a categoria **horário semanal (3.)**, onde identificamos duas subcategorias: o número de horas (3.1.), que se refere à distribuição das atividades planeadas e efetivamente realizadas; e planeamento da tarefas (3.2.), que se caracteriza pela importância atribuída ao planeamento tanto para formadores internos como externos.

Para responder à segunda questão de investigação identificou-se a categoria **condições de trabalho (4.)** que inclui três sub categorias, nomeadamente, os constrangimentos físicos (4.1.), como por exemplo, as condições (4.1.1.), a falta de limpeza (4.1.2.) do espaço, a falta de aquecimento (4.1.3.) nas salas, as deslocações (4.1.4.) frequentes, e a má alimentação (4.1.5.); os constrangimentos psicológicos (4.2.), como, o esforço mental (4.2.1.) e o cansaço psicológico (4.2.2.); e por último, a influência da conjuntura atual (4.3.) do país na atividade de formador, como, a diminuição de horas (4.3.1.), a instabilidade (4.3.2.), a dificuldade de progressão na carreira (4.3.3.), a dificuldade de encontrar um estágio ou trabalho para os seus formandos (4.4.4.), e os baixos vencimentos auferidos (4.3.5.).

A partir da categoria de primeira geração **estratégias do formador (5.)** foi possível responder à terceira questão de investigação. Nesta categoria identificamos três subcategorias: as estratégias quanto ao método pedagógico (5.1) utilizado com os formandos, como, dinâmicas de grupo (5.1.1.) e a validação dos conteúdos aprendidos no posto de trabalho (5.1.2.); a gestão do tempo (5.2.), isto é, a forma que o formador organiza e gere o seu tempo (agenda (5.2.1.)), organiza o material, e as sessões de formação, por fim, a realização tarefas com antecedência (5.2.2.). a terceira e última subcategoria identificada refere-se a estratégias que visam a regulação do grupo (5.3), mediante ações que se destinam ao controlo do grupo, à manutenção da motivação, e formas de cativar o grupo de formandos. As estratégias aqui identificadas pelos formadores são: a proibição (3.3.1.) de ir ao intervalo, a repreensão (5.3.2.) e o uso do diálogo (5.3.3.).

Por último, identificamos a categoria **atividade Vs. saúde e bem estar (6.)**, que serviu como base para responder à quarta e última questão de investigação. A partir desta categoria de primeira geração podemos identificar três subcategorias: as implicações no bem estar (6.1.), ou seja, reconhecer de que forma as características da atividade tem implicações no bem estar nos formadores dos formadores, como a dificuldade de conciliação (6.1.1.) da vida pessoal com a profissional. As implicações na saúde (6.2.), isto é, problemas de saúde relacionados com a prática da atividade profissional, como stress (6.2.1.), pressão (6.2.2.), esgotamento (6.2.3.), cansaço (6.3.4.). E por último a subcategoria estratégias (6.3.) identificadas para regular as implicações das características da atividade na saúde e bem estar, como: refeições de casa (6.3.1.), caminhadas (6.3.2.), desporto (6.3.3.) e dormir (6.3.4.).

## VI. Análise dos resultados

Neste capítulo procederemos à resposta das questões de investigação do presente estudo, através da apresentação dos resultados obtidos após a análise do conteúdo das entrevistas e das categorias e sub categorias encontradas.

- Quais as características da atividade reconhecidas pelos formadores internos e externos?

A categoria **percurso profissional dos formadores (1.)** surge na tentativa de identificar o percurso profissional (1.1.) dos participantes anterior à atividade como formador; as aprendizagens adquiridas (1.2.) nesse percurso que de alguma forma beneficiaram a atual atividade; e por fim, identificar quais as razões que motivaram (1.3.) o início nesta atividade profissional, bem com as expectativas (1.3.1) relativas à atividade de formador.

No que concerne ao percurso profissional (1.1.), tanto os formadores internos como externos referiram terem tido outras atividades profissionais anteriores à atividade como formador. Apenas um participante (M1 – F6) referiu manter a atividade profissional anterior com a atual atividade de formador.

Quando questionados sobre as aprendizagens (1.2.) adquiridas nas experiências profissionais passadas e passíveis de serem transferidas para o contexto de formador, os participantes identificaram sobretudo o “*à-vontade*” (M1 – F1) para ministrar a formação. Isto deve-se ao facto das tarefas desenvolvidas em atividades profissionais passadas se ajustarem à sua atual atividade como formador (M1- F4):

*“(...) eu era uma pessoa que não falava em público, tinha pavor em falar em público e eu como responsável de três laboratórios tinha que falar com muitas pessoas, participar em auditorias, participar em muitas reuniões quer com colaboradores quer com chefias, portanto, isso fez com que eu aprendesse a falar em público e que me tornasse bastante desenrascada.”*

Identificam ainda, que para se “*ser formador é essencial ter-se trabalhado na área*” (M1 – F6), isto é, ter-se o conhecimento de saber fazer e não apenas, única e exclusivamente, o saber teórico. Num caso mais específico um formador referiu ainda, que devido à sua experiência profissional passada na área de formação em que ministra é “*mais fácil transmitir os conteúdos*” (M1 – F4), uma vez que tem “*muito mais histórias para contar e os alunos sentem-se muito mais atraídos do que quando se debita apenas matéria*” (M1 – F4).

Quando questionados se essas aprendizagens (1.2.) adquiridas nas experiências profissionais passadas facilitavam na atividade como formador, tanto os formadores internos como os formadores externos referiram ser de extrema importância, como pode ser observado no seguinte excerto (M1 – F6):

*“Muito, muito.... Muito porque tenho um feedback dos alunos a me dizerem exatamente isso, eu sinto que eles falam, entusiasmam-se, não fazem a mínima ideia daquilo que eu fazia. E sinto porque eles próprios me dizem “é impressionante que a professora sabe um bocado de tudo” e eu digo “sei porque trabalhei e eu só posso mandar fazer quando sei fazer, eu não posso mandar fazer se não souber fazer” (...).”*

Os motivos (1.3.) pelos quais os participantes iniciaram a sua atividade como formadores, relacionavam-se com as “contingências da vida” (1.3.1.) (M1 – F5), isto é, formadores que se viram de um momento para o outro numa situação de desemprego (1.3.2.). As razões “económicas” (M1 – F4) (1.3.3.) surgem aqui também como outro dos motivos que contribuíram para o início na atividade como formador, uma vez que, se confrontavam com a necessidade de recorrerem a esta atividade de forma a auferir mais vencimento.

O último motivo mencionado por ambos os tipos de formador refere-se com o “gosto por ensinar” (1.3.4.) e pelo o gosto de “comunicar com outras pessoas” (M1 – F1) (1.3.5.), conforme podemos verificar na citação a baixo:

*“Eu gosto de divulgar, de falar, de conviver com os alunos e acho que isso é maravilhoso. Não me estava a ver noutra profissão muito sinceramente, não me estava a ver dentro de uma empresa sempre em frente ao computador sem falar com ninguém” (M1 – F3).*

Importa ainda referir que as expectativas (1.3.6.) aquando da entrada nesta atividade profissional referiram-se essencialmente com “que grupo é que vou encontrar?” (M1 – F2), “será que vou conseguir falar em público” (M1 – F4), ou “será que sou capaz?” (M1 – F6). Apesar destas incertezas os formadores viram as suas expectativas serem superadas à medida que iam adquirindo “mais experiência na área” (M1 – F4). Mais especificamente, no caso dos participantes que se viram em situação de desemprego, estes referem que (M1 – F4):

*“Tive bastante receio em relação às turmas, porque eu não sabia o que ia encontrar, nem me conhecia a mim própria como formadora, a noção que eu tinha era que não gosto disto e eu vou dar formação apenas porque preciso do dinheiro (...).”*

No que concerne à categoria **características da atividade (2.)** a autonomia (2.1.) foi uma característica identificada tanto pelos formadores internos como externos. Segundo eles é possível atribuir uma valorização positiva (2.1.1.) a esta característica, como por exemplo, a “*liberdade*” (M2 – F1) no método de trabalho, e nas tarefas de elaborar os conteúdos programáticos e manuais de estudo. Como já referido anteriormente, eles assumiram ter grande “*liberdade nas suas atividades*” (M2 – F1) e por esse motivo é encarada como uma “*mais valia*” (M1 – F2), uma vez que, lhes permite adaptar a formação a si mesmos, e obrigando-os “*a um estudo e atualização constante*” (M1 – F4). Se por um lado a autonomia tem aspectos positivos, por outro é geralmente identificado pelos formadores externos como uma “*falta de reconhecimento*” (M1 – F5) do seu trabalho por parte das entidades beneficiárias. Isto deve-se ao facto de este trabalho ser realizado tendencialmente em “*casa*” (M1 – F4) e por esse motivo não ser “*valorizado nem pago*” (M1 – F3, F4).

*“Todo o meu trabalho, toda a minha pesquisa está toda ali naquela apresentação em PowerPoint, e se eles quiserem eles ficam com ela, pois eu não posso colocar o meu nome. Além do mais, passo horas a fio em casa a pesquisar, a elaborar o programa e não somos reconhecidos nem pagos por isso. Só ganho alguma coisa quando estou a ministrar formação (...).”*

Outra característica atribuída, e de valorização igualmente negativa (2.1.2.), referiu-se às consequências da autonomia num formador (M1 – F4):

*“Como nós temos a autonomia toda para fazermos como quisermos, isso dá-nos mais trabalho porque não temos ajuda nem ninguém, nem ninguém que nos diga se estamos a ir bem ou mal. Isto cria um stress enorme (...).”*

Relativamente às características do vínculo contratual (2.2.) foi possível encontrar diferenças dos formadores internos para os formadores externos. No caso dos formadores internos, todos referiram possuir um contrato “*sem termo*” (M1 – F1, F2 e F5) e o pagamento ser efetuado mensalmente, independentemente do número de horas de formação ministradas. Esta foi uma característica identificada pelos formadores internos como uma vantagem, uma vez que cria desta forma um ambiente de “*segurança nos dias que correm*” (M1 – F1, F2). No entanto, quanto ao valor de remuneração, estes formadores referiram que os seus ordenados não são “*aumentados há bastante tempo*” (M1 – F5), causando-lhe algum desconforto na atividade.

Relativamente aos formadores externos a realidade muda substancialmente. A data do pagamento é acordada geralmente na fase da contratação, sendo efetuado tendencialmente

30 dias após a conclusão da ação de formação, e podendo em alguns casos chegar a 90 dias.

*“Portanto eu dou formação, tenho x sessões, com cada sessão de x horas e no final de eu dar formação depende das entidades, umas eu acabo a formação e passado dois dias passo o recibo verde e elas pagam-me. Noutros casos pagam-me a 90 dias, mas isso já tinha ficado acordado”.*

O montante recebido varia consoante o número de horas ministradas e cabe ao formador a obrigação de emitir um recibo de remuneração do serviço prestado (vulgarmente denominado por “recibo verde”). Como ilustraram as entrevistas dos formadores externos, abaixo será apresentada a tabela de remunerações praticada atualmente:

Tabela 4

*Remunerações dos formadores externos*

	Na atualidade	Há 10 anos atrás
Valor por hora sem deslocação	14€ até 20€	30€ até 57€
Valor por hora com deslocação	14,2€ até 20,20€	30,5€ até 57,5€

Conforme a tabela apresentada, é possível verificar um decréscimo no valor/hora nos últimos dez anos. Os formadores externos participantes neste estudo referiram que *“nos últimos tempos recebemos quase metade do que recebíamos”* (M1 – F3) e alguns deles atribuíram este facto *“à crise económica que o país atravessa atualmente”* (M1 – F5). Referiram ainda ser *“muito raro encontrar uma entidade formadora que nos paga as deslocações”* (M1 – F5) no entanto, o valor da mesma sofreu também um decréscimo nos últimos dez anos.

Após a apresentação das condições contratuais e dos valores das remunerações importa referir que, tanto os formadores internos como os formadores externos revelaram um descontentamento (2.2.1.). Isto deve-se ao facto de os formadores verem a sua remuneração não ser aumentada e até em certos casos é diminuída. Mais especificamente, no caso dos formadores externos, o vínculo estabelecido à entidade formadora deixa-os *“bastante inseguros”* (M1 – F3, F4, M2 – F6) resultando numa desmotivação na atividade (M2 – F6):

*“Quando uma pessoa ganha mal, não tem estímulo nenhum. Corre-se o risco de, ou uma pessoa gosta muito do que está a fazer, ou então acabam por se “baldar” e não se esforçar muito no que está a fazer”.*

Ainda relativamente ao vínculo contratual, os formadores externos vêm-se “obrigados a aceitar formações” (M1 – F3, F4) mesmo que o valor/hora não suporte as despesas de deslocação (atualmente acrescido às despesas o pagamento de SCUT’S), alimentação, estadia e obrigações legais (Segurança Social). Tal pode ser visto na citação seguinte (M1 – F4):

*“Há formações que eu aceito apenas para currículo. Eu em 70 e tal horas ganho apenas 100 euros, porque se eu fizer as contas às portagens, ao desgaste do carro, à gasolina, à segurança social, etc, eu aceito, porquê? Olha porque são 100 euros que entram, faço currículo e é melhor que nada. Quantas mais horas tiver dado a probabilidade de ser chamada para outras formações é maior e não fecho portas também. Sabes que as formações são cada vez mais escassas, não há dinheiro...”*

Quanto à subcategoria identificada neste estudo – desafios (2.3.) reconhecidos pelos formadores – as perceções não variaram muito consoante o tipo de formador. Tanto os formadores internos como os externos referiram que o principal desafio em “*ser formador é manter-se o mais atualizado possível*” (M1 – F1, F4). Outro desafio, identificado pelos mesmos, referiu-se ao facto de terem a capacidade de identificar as “*necessidades de cada grupo*” (M1 – F3) e ajustar o conteúdo programático – elaborado por eles – a estes grupos com necessidades formativas específicas.

Quanto aos motivos que estão associados à satisfação (2.4.) dos formadores na atividade, referiram-se sobretudo ao grupo a quem se destina a formação. O “*sucesso deles*” (M1 – F2, F5) surge como o motivo principal tanto para formadores internos como para formadores externos. O facto de esta atividade se destinar a pessoas que “*gostam de ouvir e adquirir novos conhecimentos*” (M1 – F6) identificou-se como outra característica associada à satisfação dos formadores (M1 – F5):

*“O objetivo cumprido. E acima de tudo o prazer expresso pelos formandos quando conseguem emprego obviamente na área. É também quando os formandos vêm ter connosco e dizem que gostaram muito e que aquela matéria que ensinamos e que na altura não dava valor nenhum, mas que afinal era importante (...)”*

No entanto, existem características associadas à insatisfação (2.5.) dos formadores. A falta de “*reconhecimento na atividade*” (M1 – F3, F4, F5, F6) nos formadores de ambos os tipos e a “*baixa remuneração*” (M1 – F3, F4, F6), apenas nos formadores externos, são os

principais motivos que foram identificados pelos participantes e que determinam a insatisfação nesta atividade profissional.

Através do método de *instruções ao sócia* foi-nos possível identificar as tarefas (2.6.) inerentes a esta atividade profissional. Surpreendentemente, as tarefas realizadas não variam em grande escala consoante o tipo de formador, podendo destacar-se as seguintes: planeamento e preparação das sessões (2.6.1), isto é, elaborarem o conteúdo programático; ministrar formação (2.6.2); realização de tarefas de carácter burocrático (2.6.3); preparação e correção das provas de avaliação (2.6.4.); acompanhamento dos formandos em estágio (2.6.5.); e participar em reuniões pedagógicas (2.6.6.).

No que concerne ao planeamento e preparação das sessões (2.6.1.), esta é uma fase que, tanto os formadores internos como externos identificaram como a “*mais trabalhosa*” (M2 – F1), sendo despendido para esta tarefa “*muito tempo*” (M2 – F4). Isto foi justificado pela necessidade de pesquisar os materiais, elaborar as apresentações em *PowerPoint*, requisitar materiais, tendo sempre em atenção a que grupo que se destina. Ambos os tipos de formadores referiram que “*nem sempre uma formação para um grupo se adapta a outro*” (M2 – F1), sendo assim sempre necessário readaptar a formação, tornando desta forma uma “*tarefa constantemente inacabada*” (M2 – F4).

Ministrar a formação (2.6.2.) constitui-se como a essência da atividade do formador, sendo caracterizado por modos de atuar e estratégias que variam consoante os grupos.

“*Às vezes vejo-me obrigado no meio da sessão ter de por um slide mais animado para eles relaxarem um bocado e voltarem na sua concentração máxima à sessão*” (M2 – F5).

De modo geral, os participantes indicaram que é nesta altura quando podem trabalhar os conteúdos, as competências dos formandos e adaptar efetivamente os conteúdos às reais necessidades (M1 – F6):

“*Há alturas em que eu sou obrigada a ter de recorrer a outras matérias, que eu vejo que eles não sabem, e fugir ao programa... para que eles saiam daqui mais bem preparados*”

As tarefas burocráticas (2.6.3.) são executadas tanto pelos formadores internos como pelos formadores externos. A realização de sumários, relatórios e requisições, foram tarefas identificadas tanto pelos formadores internos como pelos externos. Embora eles identifiquem como uma vantagem (2.6.3.1.) de “*manter tudo organizado*” (M2 – F1), atribuíram também a estas atividades uma série de desvantagens (2.6.3.2.), nomeadamente, a “*perda de tempo nestas atividades*” (M2 – F5) que não permite aos

formadores uma maior disponibilidade de tempo para se dedicar aos formandos e às suas “necessidades específicas” (M2 – F3, F5), como referiu o participante (M2 – F6):

*“A burocracia só veio estragar tudo, só veio empatar. Agora, também compreendo que há pessoas que não cumprem e esta é a forma de as fazer cumprir, isso eu também compreendo. Mas uma desvantagem é o facto de com estas tarefas todas que tenho de fazer, não consigo rever o que vou dar a seguir. Há situações até em que perco quase meia hora só em tarefas burocráticas, e poderia a aproveitar para lhes dar a aula (...)”*

A preparação e correção de provas de avaliação (2.6.4.) são tarefas realizadas tanto pelos formadores externos como pelos formadores internos, no entanto, os primeiros realizam-nas a maior parte das vezes “em casa” (M2 – F5), e os segundos realizam-nas maioritariamente “no centro de formação” (M2 – F5). Quanto ao tempo que despendem nesta atividade, varia consoante “a ficha de trabalho, a extensão do exame ou do formando em questão” (M2 – F3). A metodologia mais utilizada por ambos os tipos de formadores é a avaliação através de um trabalho individual ou de grupo. Segundo os participantes deste estudo, a avaliação por teste final é “uma forma menos fidedigna neste tipo de ensino tão prático” (M1 – F5, F6), e por esse motivo optam pela proposta de um trabalho, possibilitando desta forma “aos formandos aplicarem na “prática” o que aprenderam e assim podemos também ver se eles aprenderam ou não efetivamente.” (M1 – F3).

Relativamente à tarefa de acompanhamento dos formandos nos estágios (2.6.5.), esta foi referida apenas pelos formadores internos. Segundo estes participantes é uma tarefa já pré definida nos seus horários de trabalhos e que consiste em (M1 – F2):

*“A minha função é ir lá duas vezes por semana e falar com a orientadora para ver tudo está a correr bem. E tento fazer outra coisa que é, mostrar as qualidades do formando para ver se eles ficam com ele lá a trabalhar.”*

No que concerne às reuniões (2.2.6.) com a equipa pedagógica, esta é uma tarefa realizada com mais frequência pelos formadores internos e que tem o propósito de “discutir a evolução dos formandos” (M1 – F2), partilhar experiências, identificar “problemas” (M1 – F1) e encontrar “estratégias” (M1 – F2) face às problemáticas discutidas. Estas reuniões foram identificadas como uma “mais valia” (M1 – F3) tanto para os formadores internos como externos, apesar de no caso dos formadores externos não ser remunerada.

Embora as características da personalidade (2.2.7.) não sejam uma dimensão central neste estudo, estas apresentam indicadores importantes para o desenvolvimento desta atividade. Em consonância, todos os participantes deste estudo referiram que a personalidade é um

factor determinante para o “*bom desenvolvimento da atividade*” (M2 – F4). Estas características segundo os formadores “*depende do sítio onde se dá formação, como com o grupo a quem se destina*” (M2 – F3), tendo desta forma que ser sempre “readaptada” consoante o contexto.

*“Nós temos de nos conhecer para saber em determinadas situações como devemos agir. Eu ainda num dia destes com um formando tive de perceber quando tinha de ser autoritária, ou afetiva... mas quando têm de obedecer têm de obedecer. Depende muito das situações e dos grupos.”*

Outras características identificadas pelos formadores internos e pelos externos, referiram-se com a capacidade de “*ser humilde, saber quando se erra e dizer “sim senhor errei*” (M2 – F4), e a persistência, conforme nos refere o seguinte formador (M2 – F1):

*“Porque se um formando não aprende eu não desisto dele e tenho de arranjar maneira de ele sair dali bem formado (...)”*

A “*segurança*” e “*firmeza*” (M2 – F2, F5) foram por fim as últimas características identificadas por todos os formadores participantes neste estudo. Isto é justificado pelo facto de estas características possibilitarem ao formador o controlo do grupo de formandos (M2 – F5):

*“Firmeza, muita firmeza... conhecimento de causa e muita personalidade. É como eu costume dizer, se há um formando do tipo “deita a baixo” o formador tem de se manter firme e mostrar segurança no que está a dizer porque se não, “comem-nos vivos”.”*

Por fim, identificou-se a categoria **horário semanal (3.)**, que se tratou de um instrumento que se propôs identificar a distribuição e carga horária dos formadores internos e externos. Nesta parte serão apresentados os resultados encontrados mediante a análise dos horários semanais dos formadores participantes neste estudo.

Como já referimos anteriormente foi solicitado tanto aos formadores internos como formadores externos que realizassem uma estimativa do que se propunham fazer, e o que efetivamente fizeram, através do preenchimento de dois horários semanais (tarefa realizada em dois momentos temporais diferentes).

Relativamente ao número de horas trabalhadas, tanto os formadores internos como os formadores externos, indicaram ter trabalhado mais horas do que o previsto. Quando questionados relativamente ao motivo de tal acontecer, as razões foram consensuais, a “*perda de tempo nas tarefas burocráticas*” (M2 – F1), “*às vezes ficava mais tempo na aula*” (M2 – F6), ou “*fiquei até mais tarde a preparar a sessão*” (M2 – F4).

Quanto ao número médio de horas trabalhadas a mais do que previsto por semana, os formadores externos apresentaram um valor superior (a mais 4h30 do que o previsto) relativamente aos formadores internos (a mais 1h30min do que o previsto).

Ainda relativamente aos tempos de trabalho (3.1.), os formadores externos apresentaram um maior número de horas em contexto de sala de aula do que os formadores internos, sendo este número distribuídos tanto pelo horário dito normal das 9h às 18h, como pelo período da noite, das 21h às 23h.

Quanto ao intervalo para o almoço, os formadores externos apresentaram um tempo menor que os formadores internos para o seu efeito. Isto é justificado por: *“não posso perder tempo na hora do almoço, tenho que preparar fichas, corrigir PowerPoints e aproveitar para estudar outras formações que vou dar à noite”* (M2 – F4). Relativamente aos tempos de trabalho fora do contexto de aula, os formadores internos apresentaram um número de horas igualmente menor do que os formadores externos.

Em suma, através da análise dos horários de trabalho pode-se verificar que os formadores externos trabalham cerca de 4 horas diárias a mais que os formadores internos. Isto deve-se ao facto de a este número de horas ser acrescido o trabalho realizado em casa (M2 – F6):

*“Muitas vezes após um dia inteiro a ministrar formação, chego a casa e fico cerca de 3 horas a preparar formações ou então a corrigir trabalhos e pesquisar novas informações para dizer aos formandos”*

O planeamento das atividades (3.2.), no caso específico dos formadores externos, foi identificado como uma necessidade importantíssima na sua atividade, e isto deve-se ao facto de (M2 – F4):

*“Ah claro que é importante, imagina que eu não tenho a minha agenda toda direitinha e ligavam-me para ministrar uma formação qualquer noutra empresa? Se não tivesse a minha agenda bem programada não poderia dar logo resposta positiva à entidade e poderia perder o lugar. Depois é outra coisa, se não tiver tudo organizadinho, as horas bem contabilizadas, eu posso dizer que tenho disponibilidade para dar essa formação, e depois de me contratarem e eu vejo que efetivamente que não posso. Pronto, aí fecho logo uma porta”*

- *Quais os constrangimentos que os formadores reconhecem no exercício da sua atividade?*

Na categoria de primeira geração **condições de trabalho (4.)**, foi possível identificar uma série de subcategorias que se propuseram responder a esta questão de investigação. Relativamente aos constrangimentos do ambiente físico (4.1.), não variam muito consoante o tipo de formador. A *“falta de condições”* (4.1.1.) (M2 – F6), como a *“falta de limpeza”* (4.1.2.) e de *“aquecimento nas salas”* (4.1.3.) (M2 – F6), são os constrangimentos do ambiente físico comuns a esta atividade. Mais especificamente, nos formadores externos, as deslocações surgem com o principal constrangimentos físicos da sua atividade, conforme podemos verificar no excerto em baixo (M1 – F5):

*“São muito cansativas e principalmente para mim que não gosto de conduzir. Quem gosta vai e ouve música mas eu já saio tão cansada de uma formação para outra que nem tenho paciência para ouvir música, percebes? O cansaço é tanto e já ouvi tanto a minha voz que vou o caminho todo calada”*

Outro constrangimento físico identificado apenas pelos formadores externos e que advém, sobretudo das deslocações (4.1.4.) foi o facto de *“andamos sempre a correr de um lado para o outro”* (M1 – F3, F4) e por esse motivo terem implicações na sua alimentação (4.1.5.). Devido às frequentes deslocações os formadores acabam por se alimentarem de uma forma menos adequada, recorrendo maioritariamente ao *fast food*, podendo até, por vezes, *“saltar refeições”* (M1 – F6).

Quanto aos constrangimentos psicológicos (4.2.), todos os participantes deste estudo referiram que, os efeitos do trabalho se repercutem no desgaste psicológico e que se traduz num *“esforço mental constante”* (4.2.1.) (M2 – F4). Apenas um formador referiu saber *“lidar muito bem com isto...”* (M1 – F2) e por esse motivo, não identificou nenhum constrangimento psicológico na sua atividade.

As consequências da conjuntura económica atual (4.3.) do país foram identificadas como um constrangimento da atividade, tanto para os formadores internos como para os formadores externos. Após a análise das entrevistas foi-nos possível identificar que, tanto os formadores internos como os formadores externos atribuíram à conjuntura atual do país a responsabilidade pela diminuição do número de horas (4.3.1.) de formação. Esta consequência resultou num grande constrangimento atual desta atividade profissional, como se pode ver no excerto abaixo (M2 – F1):

*“A diminuição de horas cria grandes dificuldades para nós (formadores), porque nos obriga a dar a matéria a correr, e faz com que formandos não saiam daqui com tão bem preparados.”*

Ainda no que se refere à diminuição de horas (4.3.1.), os formadores externos indicaram que, devido à “*crise que se vive atualmente em Portugal*” (M2 – F4) as empresas realizam apenas as 35 horas de formação obrigatória “*não apostando na formação para além disto e indiretamente afeta porque temos menos formações disponíveis para dar*” (M2 – F4). Outra consequência identificada por estes participantes, referiu-se à quantidade de ofertas de formação ser muito menor e por consequente terem muito menos trabalho, conforme podemos ver na citação em baixo (M2 – F3):

*“Influência muito porque eu neste momento por causa da QREN as formações foram todas congeladas, e apenas agora é que começam a aparecer, mas são muito poucas. E outra coisa, as formações que antes eram de 50 horas passaram agora a 25 horas. Claro que com isto temos muito menos trabalho e ganhamos muito menos”*

Outros constrangimentos identificados como uma consequência desta realidade pelos formadores internos e pelos formadores externos foi a enorme “*instabilidade sentida*” (4.3.2.) e a falta de “*perspetivas de progressão na carreira*” (4.3.3.), (M2 – F4), conforme podemos verificar no excerto abaixo (M2 – F3):

*“Com esta crise as entidades formadoras já não efetivam ninguém, mantendo-nos assim por muitos, muitos anos a recibos verdes e numa situação contratual precária”*

Atualmente, a impossibilidade de garantir aos seus formandos, que após a conclusão da formação irão ter a possibilidade de encontrar um estágio ou um emprego (4.3.4.) na área de formação, foi referido tanto pelos formadores internos como pelos formadores externos, como uma fonte de mal estar na atividade (M2 – F5):

*“Infelizmente é muito difícil, porque nós formamos pessoas e não sabemos dizer-lhes se têm emprego pela certa, mas bem pelo contrário, nós sabemos que o que eles têm desemprego, não é?”.*

Outra consequência atribuída à situação económica do país atual, referiu-se aos vencimentos (4.3.5.) que sofreram uma diminuição no valor/hora – no caso dos formadores externos –, e nos formadores internos referiu-se aos seus vencimentos não serem aumentados “*há anos*” (M2 – F5)

*“Devido a esta crise o meu ordenado já não é aumentado há quase dez anos... e claro que isso me causa constrangimentos, porque eu vejo o custo de vida a aumentar e o meu ordenado não”* (M2 – F5):

- *Quais as estratégias utilizadas pelos formadores internos e formadores externos?*

De forma a responder à questão, em cima apresentada, surgiu a categoria de primeira geração: **estratégias do formador (5.)**. Nesta categoria foi possível identificar três subcategorias que, de seguida, passaremos a descrever e apresentar os resultados.

Os participantes quando questionados, através de uma pergunta aberta, sobre quais as estratégias utilizadas no exercício da sua atividade profissional, as repostas foram consensuais. Tanto os formadores internos como externos, referiram que estas estratégias destinavam-se à regulação da sua atividade, nomeadamente, ao nível do método pedagógico (5.1.), da gestão dos seus tempos (5.2.) e das estratégias utilizadas para a regulação dos grupos (5.3.) de formandos.

Quanto às estratégias utilizadas no método pedagógico (5.1.), tanto os formadores internos como externos referiram que para a melhor compreensão dos temas abordados, por parte dos formandos, recorrer diversas vezes a dinâmicas de grupo (5.1.1.). Esta estratégia segundo os participantes que *“serve sobretudo para eles brincarem e aprenderem ao mesmo tempo”* (M2 – F6).

De forma a verificar a consolidação dos conteúdos aprendidos, sobretudo os formadores externos referiram que, sempre que possível, na última sessão saem do contexto em sala e vão para os postos de trabalho (5.1.2.) dos formandos, com o propósito de (M2 – F4):

*“Serve para por em prática os conteúdos abordados, isto é, tento sempre levá-los ao seu posto de trabalho e verificar se os conteúdos foram ou não assimilados”*

Quanto à gestão do tempo (5.2.), ambos os tipos de formadores referiram ser de extrema importância uma gestão eficaz dos seus tempos. Para tal, tanto os formadores internos como externos referiram recorrer ao uso de agenda (5.2.1.). No entanto, esta estratégia tornou-se mais visível para os formadores externos, uma vez que segundo a citação abaixo nos indica (M2 – F4):

*“Nós não temos um horário pré definido no início do ano, então temos de estar sempre a controlar o nosso tempo, a ver as horas livres que temos para as viagens de um sítio para outro, se aquele intervalo livre serve para nos deslocarmos de uma cidade para outra... então o uso da agenda para mim é primordial”*

A realização e tarefas com antecedência (5.2.2.) foram referidas tanto pelos formadores internos como pelos formadores externos. Um exemplo prático desta estratégia é demonstrado segundo o participante:

*“Eu faço sempre os sumários antes da sessão começar, porque assim não perco tempo de aula a fazer no início ou fim” (M2 – F6) ou então “quando acabo a sessão e os formandos saem, eu já deixo preparado o sumário e a sala com as matérias para o dia seguinte, isto ajuda-me a poupar tempo para fazer outras tarefas também importantes” (M2 – F1).*

Em suma, a necessidade de realizar tarefas com antecedência poderá advir da diversidade de tarefas que o formador está obrigado a realizar. Neste sentido, torna-se impreterivelmente necessário realizar uma gestão de tempo eficaz através da realização de tarefas com antecedência.

Relativamente às estratégias para a regulação do grupo de formandos (5.3.) (terceira e última subcategoria identificada), os formadores internos referiram que, uma vez que *“as nossas formações são equivalentes a um ano letivo, dá-nos mais tempo para modificar comportamentos, corrigir posturas na sala de aula... só para ter uma noção eu já estou com este novo grupo há dois meses e ainda estou a mudar comportamentos” (M2 – F1).*

Ainda os formadores internos referiram que, a forma mais eficaz de estes controlarem as suas sessões quando existe um elemento destabilizador é recorrerem à proibição (5.3.1.) de este ir ao intervalo (M2 – F1):

*“Imagine que durante a aula houve um formando que teve comportamentos inadequados, que não trabalhou, que demorou mais tempo de propósito, eu sei que eles adoram ir ao intervalo, então retiro o intervalo como uma consequência do seu comportamento na sala.”*

No entanto estes formadores chamam à atenção de que esta estratégia adequa-se única e exclusivamente a grupo de formandos mais jovens, não podendo ser aplicada a *“formandos da nossa idade... isso não faria sentido” (M2 – F1).*

As estratégias referidas pelos formadores externos e pelos formadores internos foram a *“chamada de atenção” (5.3.2.)*, ou o *“diálogo” (5.3.3.)* sempre que um formando perturbava a sessão. No entanto, se tal comportamento inadequado persistir, estes formadores referiram que a estratégia mais utilizada e eficaz é: *“mesmo que depois de eu chamar atenção individualmente o formando continuar, aí vejo-me obrigada a repreende-lo à frente do grupo” (M2 – F4).*

- Em que medida as condições de trabalho influenciam a saúde dos formadores?

De forma a responder a esta questão de investigação, identificou-se após a análise do conteúdo das entrevistas a seguinte categoria: **Atividade Vs. Saúde e bem estar (6.)**. Nesta categoria de primeira geração serão apresentadas características da atividade que os formadores referiram como tendo implicação na sua saúde e bem estar. Seguidamente serão apresentadas algumas estratégias utilizadas pelos formadores, destinadas a minimizar os efeitos na sua saúde.

Relativamente ao bem estar (6.1), apenas os formadores externos (casados e/ou com filhos) referiram sentir uma dificuldade na conciliação (6.1.1.) com a vida familiar, influenciando desta forma, o seu bem estar. Isto deve-se ao facto de os horários estabelecidos estenderem-se para além do horário diurno dito normal, afetando assim, o convívio familiar à noite (M1 – F6):

*“Há uma coisa que me deixa muito preocupada... que é, se estiver em formações, sobretudo à noite, e como a minha empregada não está cá, a minha filha tem de ficar em casa a cuidar do irmão. Isto deixa-me com o coração nas mãos, e sempre angustiada. Pronto não é nada agradável ter de dar formação à noite e deixar os meus filhos aqui sozinhos”*

Quanto aos problemas de saúde (6.2.), os formadores internos referiram que as características da sua atividade não têm implicações na sua saúde. O cansaço, as dores nas pernas, e a dor nas costas foi referido e interpretado por eles, como uma consequência resultante da idade e não das características da atividade. Relativamente aos formadores externos a realidade muda substancialmente. Eles identificaram que a sua atividade tem implicações na sua saúde, como por exemplo, o *stress* (6.2.1.) (M2 – F3):

*“É muito stress. Hoje em dia há muita concorrência e é exigido de nós o máximo, tens de ser a melhor naquilo que fazes. Tenho de estar sempre atualizada o máximo possível, ver coisas novas, porque se não evoluir naquilo que faço vêm outros e ocupam o teu lugar.”*

O *stress* e a pressão (6.2.2.) constantes são referidos por uma formadora externa como as consequências que a levaram esta a ter um esgotamento (6.2.3.):

*“Já apanhei um esgotamento porque eu sentia muito stress, muita pressão, já apanhei um esgotamento porque era preciso estar sempre bem disposta, tinha de utilizar sempre um determinado estilo de roupa, sempre de salto alto e claro que isso não faz bem à saúde, não é? (M2 – F3)*

Os formadores externos identificam as deslocações como uma característica da sua atividade que resulta em implicações na sua saúde. As constantes deslocações que estes formadores estão “obrigados” (M2 – F4) a fazer, resultam num “cansaço extremo” (6.2.4.) (M2 – F4), pois muitas das vezes as viagens são “longas, chegando às vezes a três, quatro horas, depois de passar um dia inteiro a ministrar formação” (M2 – F4).

Quanto à falta de tempo para uma alimentação equilibrada, apenas os formadores externos a identificaram como tendo consequência na saúde a longo prazo.

De forma a minimizar ou contrariar estes efeitos na saúde, os formadores externos recorrem a uma série de estratégias (6.3.). Relativamente à deficiente alimentação resultante do pouco tempo disponibilizado para tal, os formadores referiram que, para que não “saltem refeições, levam comida de casa” (M2 – F4, F6). Outro motivo referido pelos formadores para o facto de levarem as suas refeições de casa (6.3.1.) prendeu-se com: “o dinheiro que eu poupo na alimentação já dá para pagar, por exemplo, as SCUT’s” (M2 – F4).

Referiram ainda que, as atividades de lazer como “fazer caminhadas na montanha” (6.3.2.) (M2 – F1) e “desporto” (6.3.3.) é uma estratégia que baixa os níveis de stress e os deixam “com a mente aberta e leve para enfrentarem um dia de trabalho” (M2 – F1). Por fim, outra estratégia implementada por ambos os tipos de formador, refere-se ao facto de dormir (6.3.4.) o maior número de horas possíveis. Esta estratégia tem como objectivo “descansar o maior tempo possível para que a cabeça acorde fresquinha no dia seguinte” (M1 – F4).

## VII. Discussão dos resultados

Como referido inicialmente, o objectivo geral deste estudo prendeu-se com a análise e compreensão da atividade dos formadores, as suas condições de trabalho e as implicações que estas acarretam para a sua saúde bem estar.

Através dos resultados deste estudo, tornou-se visível que quando falamos de atividade do formador, temos de considerar em que tipo de formador este se enquadra. Embora a atividade profissional seja a mesma, as características que a definem são diferentes mediante os vários tipos de sistemas de trabalho e emprego.

Relativamente aos objetivos específicos identificados neste estudo, o primeiro refere-se à descrição e análise das condições de trabalho dos formadores internos e externos. É notória a diversidade de tarefas desenvolvidas pelos formadores, sendo a característica de polivalência associada frequentemente a esta atividade profissional (Abbadie, Delemont & Algrin, 2006; Domenech-Vindex & Roumengas, 2006; Delaunay & Maniaci, 2006; Morata & Rastoin, 2006). Estas tarefas assumem-se como a pesquisa e preparação de materiais, a concepção da formação, o aconselhamento e acompanhamento de formandos, entre outras (Delgoulet, s/ data, cit., in Ferreira, 2010). Os formadores assumem ainda diversas funções como, estruturar as sessões de formação, transmitir conhecimento e ajudar a adquirir os saberes teóricos e práticos (Caspar, 2007, p.88), promovendo assim, a mudança, o acompanhamento e orientação dos formandos (Dalemont & Algrin, 2006).

Conforme Caspar (2007), esta atividade profissional exige ainda dos formadores, funções de educação e socialização “facilitando as condições de aprendizagens bem sucedidas no seio de um ambiente favorável” (Caspar, 2007, p. 88). Cabe-lhes igualmente, funções de reconceptualizar os saberes peritos ou sábios para os tornar assimiláveis, e fazendo com que tudo que aprende tenha corpo e sentido (Caspar, 2007).

O vínculo contratual imprime ao formador uma identidade que resulta numa tensão entre a identidade psicológica e identidade social (Dalemont algrin, 2006). As condições contratuais precárias – no caso principal dos formadores externos deste estudo – faz com que o formador apareça associado às noções de instabilidade e adaptabilidade (Abbdie Delemont & Algrin, 2006). Outra consequência da precariedade dos vínculos, referida pelos autores Messing & Seifert (2002), remete para a dificuldade de construção de relações de apoio entre colegas, uma vez que estes passam pouco tempo nas instituições para os quais ministram formação, dificultando desta forma, a criação de relações entre os colegas (Seifert et., al 2007). Apesar de as reuniões pedagógicas referidas por ambos os tipos formadores como sendo uma das tarefas que está inerente à sua atividade profissional, apesar de não

ser remunerada, Ferreira (2010) refere ser esta uma estratégia, que sendo ou não propositada, provoca aproximação entre os colegas.

Alguns autores referem ainda que outra consequência da precariedade dos vínculos contratuais na atividade do formador prende-se com o estabelecimento de clima de desconfiança e competição entre os colegas (Messing & Seifert, 2002). No entanto, neste estudo, os formadores externos referiram que, apesar de permanecerem pouco tempo para além do seu horário nas entidades onde ministram formação, mantinham um bom relacionamento com os seus colegas de trabalho.

Para o alcance deste objetivo específico, importa ainda referir a categoria identificada por “percurso profissional” (anterior à atividade de formador). Segundo os participantes deste estudo, tanto os formadores internos como externos, consideraram determinante para o início da sua atividade, as aprendizagens adquiridas no seu percurso profissional, “facilitando” desta forma o seu início.

Quanto aos motivos que influenciaram os formadores a iniciar as suas carreiras profissionais nesta área prenderam-se com facto de estes se encontrarem em situação de desemprego, indo ao encontro do defendido pelo autor Géhin (2010). Este autor, defende que o acesso a esta profissão é assinalado como uma alternativa após um longo período no desemprego. Neste sentido, pode-se concluir que a atividade de formador se trata cada vez mais de uma opção viável perante o percurso profissional (Géhin, 2010).

Por último, constata-se que, no caso dos formadores externos, esta é uma profissão fortemente marcada por um conjunto precário de condições, nomeadamente, a diversidade de locais de trabalho, as deslocações associadas, a irregularidade da duração do período de trabalho e por vezes uma certa dificuldade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal (Delgoulet, S/ data).

Quanto aos constrangimentos mencionados, como mais importantes, foram constrangimentos, de ordem física, psicológica e económico-social.

Relativamente aos constrangimentos físicos, estes foram apontados quer por formadores internos, quer por formadores externos. Estes prendem-se com a falta de condições do espaço físico, ao nível da limpeza, da climatização, apoio de recursos didáticos, entre outros. Foram ainda referidos, apenas pelos formadores externos, constrangimentos ao nível das deslocações diárias e do cansaço que estas provocam, bem como a deficiente alimentação, que pela falta ou pelo curto intervalo de almoço, levam a que estes tenham uma alimentação baseada em *fast food*, ou nalguns casos saltando mesmo refeições.

Por sua vez, os constrangimentos psicológicos, são definidos pelo esforço mental exigido quer na preparação, quer ao longo da prática das sessões, levando a um desgaste psicológico.

O mais recente constrangimento apontado pelos formadores, e até então não tendo sido mencionado por outros autores, está profundamente relacionado com a realidade económica e social que o país vive. A atual situação tem levado a que esta atividade profissional se delinee em condições precárias de trabalho, tais como, redução do número de horas, o que leva conseqüentemente, a uma menor remuneração; estagnação da progressão na carreira; alguma desmotivação por parte dos formadores, uma vez que não podem garantir empregabilidade aos seus formandos no final da formação.

O próprio desinvestimento das empresas na formação e desenvolvimento dos seus colaboradores, é apontado como uma consequência da situação económica e social que o país atravessa e levando a que haja cada vez menos formação.

Concluimos que todos estes constrangimentos identificados, tanto por formadores internos como por formadores externos, têm repercussões reais quer na sua prática profissional, quer na sua vida pessoal, provocados por sentimentos de angústia, ansiedade e insegurança.

Relativamente às estratégias implementadas pelos formadores para o bom desenvolvimento da sua atividade, os resultados obtidos remetem-nos para: estratégias quanto ao método pedagógico, estratégias de forma a gerir o seu tempo e estratégias para a regulação do grupo.

Quanto às estratégias no método pedagógico, tanto os formadores internos como externos referiram o uso de dinâmicas de grupo (de forma a promover as aprendizagens) e a verificação no posto de trabalho das competências adquiridas na formação. No entanto Caspar (2007) refere ainda que lhes compete as funções de planificação das ações, a construção de materiais que envolvem sempre uma pesquisa minuciosa, a definição de estratégias, bem como após a caracterização do grupo, uma adaptação das mesmas estratégias delineadas ao grupo.

Relativamente às estratégias para a gestão do tempo, tanto os formadores internos como externos referiram o uso da agenda como um objeto de auxílio para que tal aconteça. Por sua vez, a realização de tarefas com antecedência é referida por todos participantes, e com mais relevo nos formadores externos, como uma necessidade primordial devido às inúmeras tarefas que lhe estão inerentes e à sistemática hipersolicitação.

Por fim as estratégias implementadas para a regulação do grupo são exercidas sempre que existe um formando destabilizador na sessão. Ambos os tipos de formadores referiram recorrer ao diálogo de forma a corrigir o comportamento inadequado, no entanto, em casos mais extremos, referiram recorrer a repreensão. Géhin (2010) realça o facto de as relações estabelecidas com os adultos em lógica de avaliação são mais complexas, quando contrastadas com a relação paternal estabelecida pelos professores primários.

Quando tentamos perceber de que forma as características da atividade profissional do formador têm implicações na saúde do trabalhador, é necessário ter em conta que a saúde apela para um carácter pessoal, pois cada pessoa tem uma vida, uma história profissional e isto será percursor na saúde do trabalhador. Este estudo permitiu-nos identificar percepções diferentes, tanto para formadores internos como para formadores externos.

Os formadores internos que participaram neste estudo, referiram não existirem consequências das características da sua atividade na sua saúde e bem estar, enquanto que, por sua vez, o mesmo não aconteceu com os formadores externos participantes neste estudo. Isto remete-nos à explicação proposta pelos autores Gollac e Volkoff (2000), que referiam que a definição de estado de saúde apela para um carácter subjetivo, ou seja, as condições de trabalho são percebidas por cada trabalhador de forma diferente, atendendo às dimensões física, psicológica e social (Gollac & Volkoff, 2000 cit., in Barros-Duarte, Cunha, Ramos & Lacomblez, 2001/2002).

Após a descrição das características da atividade do formador, surge a noção de polivalência, que aqui pode ser considerada como uma característica central desta atividade profissional. Segundo os autores Domenech-Vindex e Roumengas (2006), identificam-na como uma capacidade de responder a uma variedade crescente de problemas.

Apesar de aos termos de polivalência e autonomia estar inerente um julgamento positivo e valorização social, é necessário ter em conta as consequências negativas tanto para o trabalhador como para a organização (Ferreira, 2010).

As noções de polivalência e autonomia associadas a esta atividade profissional podem, segundo os autores Domenech-Vindex e Roumengas (2006), ter efeitos tanto positivos como negativos. Se estes autores referem o reconhecimento individual, a promoção, a autonomia, a aquisição de novas competências, entre outras, como aspetos positivos, por sua vez o stress, o cansaço e a desmotivação, identificados pelos formadores externos, podem surgir através da polivalência exigida à atividade do formador (Domenech-Vindex & Roumengas, 2006).

Esta noção de polivalência pode ser entendida como uma adição de tarefas, resultando desta forma num aumento de volume de trabalho e de *stress* (Domench-Vindex & Roumengas, 2006). Relembre-se, portanto, as inúmeras atividades apresentadas pelos formadores, mas apenas reconhecidas pelos formadores externos como tendo consequências na sua saúde e bem estar.

Além disso, o menor rendimento, a instabilidade e a insegurança, apenas revelada nos formadores externos, resultam dos seus vínculos contratuais, tendo repercussões na saúde e bem estar dos formadores, como por exemplo, estados de *stress* e de ansiedade sentidos na atividade (Costa, 2008).

Outro aspecto, valorizado pelos formadores e que se vê reprimido pelas características da atividade, é a impossibilidade de conjugar a vida familiar com a vida profissional. Esta é uma característica que apenas os formadores externos reconhecem como tendo impacte na sua saúde e bem estar, uma vez que os seus horários de trabalho por vezes se prolongam até à noite. Por fim, lembre-se que a alimentação inadequada também referida apenas nos formadores externos, como tendo consequências a longo prazo na sua saúde.

No que diz respeito às estratégias implementadas pelos participantes de forma a minimizarem estes impactes na sua saúde, os autores Barros-Duarte e Lacomblez (2006) referem existir uma intersubjetividade nas mais adequadas, uma vez que os formadores utilizam as estratégias mediante os aspetos que mais valorizam (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006, cit., in Ferreira, 2010).

Por fim, podemos concluir que de facto foram referidos pelos formadores entrevistados neste estudo, vários aspetos e opiniões que vão de encontro aos resultados encontrados por Costa (2008). No entanto, devido opção pela escolha da metodologia qualitativa permitiu captar sentimentos, processos de pensamento e emoções, difíceis de se obter aquando o uso de outra metodologia (Strauss & Corbin, 1988). Permitiu igualmente chegar a uma visão mais próxima do contexto real, segundo o significado que as pessoas atribuem (Denzin & Lincoln, 1994)

## VIII. Conclusões

Como já referido anteriormente, a atividade do formador surge muitas vezes associada a expressões como grupo indeterminado e invisível (Pottier, 2007, cit., in Ferreira, 2010). Neste sentido, de forma contribuir para um conhecimento mais alargado sobre esta atividade, este estudo orientou-se para as condições de trabalho dos formadores, tendo em conta os seus estatutos, que em muito contribui para a invisibilidade destas condições e do seu impacte na saúde. Quanto aos três objetivos, podemos concluir que todos eles foram referidos e explorados nas entrevistas realizadas com os formadores e evidenciados nas categorias resultantes.

A escolha por este método de investigação permitiu explorar melhor as perspetivas dos próprios formadores sobre a sua atividade, a forma como ela se encontra organizada e as exigências que impõe. Permitiu igualmente, reconhecer sentimentos, pensamentos e reflexões quanto a esta atividade profissional.

Com a realização deste estudo, chegamos a duas grandes conclusões, a identificação de características da atividade comuns aos dois tipos de formadores – formador interno e formador externo – mas também, diferentes características e com implicações distintas na saúde e bem estar dos formadores.

Quanto às características comuns aos dois tipos de formadores, salientam-se as diversas tarefas implícitas a esta atividade profissional, que neste sentido é exigido ao formador características como a autonomia, a polivalência e a consecutiva necessidade de adaptação a novos contextos e públicos alvos (Abadie Delemont & Algrin, 2006; Morata & Rastoin, 2006). As estratégias de forma a regular a atividade surgiram como outra característica comum na atividade, bem como a necessidade constante de se manterem atualizados.

Quanto às características que diferenciam estes formadores, pode concluir-se que se referem principalmente com o vínculo contratual estabelecido à entidade empregadora. Se por um lado, para os formadores internos os vínculos contratuais proporcionavam um sentimento de segurança face aos problemas económico e sociais vividos atualmente no país, por outro, nos formadores externos a ausência deste vínculo está associada a um clima de “*instabilidade*” (M1 – F3) e “*insegurança*” (M1 – F4) na sua atividade e vida pessoal. A remuneração surgiu como uma outra característica que varia consoante o tipo de formador, que se diferencia, não só quanto ao valor auferido, mas também na instabilidade provocada pelo prazo de pagamento. Por fim, conclui-se que apenas à atividade de formador externo estão associadas as deslocações frequentes que estes têm de realizar no exercício da sua atividade, resultando num desgaste físico psicológico.

Através do instrumento criado de forma a verificar a distribuição das atividades, a carga horária e a imprevisibilidade da atividade – ficha de horário semanal –, podemos concluir que nos formadores externos, devido ao seu horário pouco estruturado, são obrigados a trabalhar um maior número de horas, sendo que este trabalho, não é reconhecido pelos beneficiários.

Por fim, a segunda conclusão deste estudo prende-se com as implicações das características da atividade profissional na saúde e bem estar dos formadores. Foi notório que nos formadores internos os problemas de saúde, como o cansaço e as dores musculares, não foram associados às características da atividade, mas sim, como uma consequência da idade, isto é, estes formadores não estabelecem uma relação entre problemas de saúde e o trabalho, neutralizando os seus efeitos. Por sua vez, já os formadores externos assumem que as características da sua atividade são potenciadoras de problemas na saúde, tendo também implicações na sua vida pessoal.

A análise crítica dos dados recolhidos no presente estudo alertam para a necessidade de se aprofundar em estudos futuros as condições de trabalhos dos formadores, uma vez que estão associados a noções de precariedade e que podem ter implicações nos trabalhadores.

Apesar dos contributos que se espera obter através deste estudo, importa referir as limitações encontradas. Como principais limitações destacamos em primeiro lugar, a pouca disponibilidade dos formadores para a realização das entrevistas, sendo este um dos métodos privilegiados de análise neste estudo. Isto pode ser explicado pelo facto de se tratarem de trabalhadores independentes e por esse motivo, se torna mais difícil o contacto com eles.

A segunda limitação prende-se com o facto de nem todos os participantes terem restituído a ficha de horário semanal com as atividades efetivamente realizadas, constituindo assim um obstáculo para a recolha e tratamento dos dados.

A terceira e última limitação deste estudo refere-se ao facto de ao longo da investigação, todos os dados recolhidos se terem baseado apenas no discurso dos formadores e não num acompanhamento real da atividade. Neste sentido sugerimos a necessidade que numa investigação futura, haja um acompanhamento ao longo das sessões dadas pelos formadores, a fim de enriquecer a análise dos seus discursos com a observação de situações concretas de trabalho.

Finalizando, podemos referir que partilhamos da visão de Caspar (2007) quando refere que ser formador hoje em dia é “exercer uma profissão difícil, apaixonante e dura” (Caspar, 2007, p. 94). Entendemos que, de acordo com os testemunhos dos participantes, a

dificuldade do papel do formador está na necessidade de este ter que se adaptar constantemente aos diversos grupos que forma, o que conseqüentemente torna esta atividade dura. É necessário um esforço psicológico e até físico para que o seu papel seja bem cumprido. Mas, no final de tudo, não deixa de ser uma atividade apaixonante, devido à transferência de conhecimentos que o formador proporciona ao formando.

## IX. Referências bibliográficas

- Abbadie Delemont, M. & Algrin, L. (2006). *L'identité professionnelle du formateur*. Comunicação apresentada no colóquio La polyvalence: quelle identité professionnelle?, Université de Provence.
- Bandeira-de-Melo, R., (2006). Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos, Chapter 15, São Paulo, Saraiva.
- Bano, R. & Gex, F. (2006). *Entre savoir, pouvoir et don: l'identité plurielle du Formateur*. Comunicação apresentada no colóquio *La polyvalence : quelle identité professionnelle?*, Université de Provence.
- Barros Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Saúde no trabalho e discrição das relações sociais. *Laboreal*, 2, (2), 82-92. Retirado de <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112278541446881>
- Barros-Duarte, C., Cunha, L., Ramos, S & Lacomblez, M. (2001/2002). Discursos e Métodos em Saúde no Trabalho. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 17-18, 313-319.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3, (2), 54-62.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1998). *Qualitative reseach for education: an introduction for theory and methods*. 3 Edição, Boston, Allyn and Bacon, 38. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>
- Caspar, P. (2007). Ser formador nos dias que correm — Novos actores, novos espaços, novos tempos. Texto da conferencia proferida na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, a 4 de Novembro de 2005. *Sisifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 87 94. Consultado em [Maio, 2012] em <http://sisifo.fpce.ul.pt>
- Cavaco, C., (2007). Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais. *Revista de ciências da educação*, nº. 2. 27-28
- Chanigny, C. & Vézina, N., (1994). *Conditions d'apprenissagem du métier dans un abattoir : un handicap pour les travailleurs qui utilisent un couteau*.
- Clot, Y. (1996). *Les histoires de la psychologies du travail: une histoire possible. Les histoires de la psychologie du travail: Approche pluridisciplinaire*. Toulouse: Octares Éditions.
- Clot, Y. (1999). *La foncion psychologique du travail*. Paris: Press Universitaires de France

Costa, J. (2008). *As condições de trabalho e de saúde dos formadores na formação profissional*. Dissertação de Mestrado Integrado em psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto.

Daniellou, F., Laville, A., & Teiger, C. (1989). Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 17, n. 68

Delaunay, P. & Maniaci, F. (2006). *Mutations identitaires professionnelles et intervention en organization*. Comunicação apresentada no colóquio *La polyvalence : quelle identité professionnelle*, Université de Provence.

Despacho normativo nº 2/2011 de 11 de fevereiro

Domenech-Vindex, S. & Roumengas, J. (2006). *Evolution de l'identité au sein des organisations*. Comunicação apresentada no colóquio *La polyvalence : quelle identité professionnelle ?*, Université de Provence.

Faustino, F., (2010). *Formador: como e porque muda uma profissão?*. Lisboa, Quaternair Portugal, 109 – 120.

Fernandes, E., & Maia, A. (2001). *Métodos e técnicas de avaliação: contributos para a prática e investigação psicológicas* (pp.49-76). Braga, Universidade do Minho. Publishing Company, 49-76.

Ferreira, A. (2010). *Análise colectiva da actividade dos formadores em Portugal: a diversidade de actividades, o impacto das condições contratuais e as implicações para a saúde*. Dissertação de Mestrado Integrado em psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto.

Ferreira, M., Barros, P. (2003). (In)Compatibilidade Trabalho Prescrito -- Trabalho Real e Vivências de Prazer-Sofrimento dos Trabalhadores: Um Diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Alethéia*, Ulbra, Canoas RS (2003).

Géhin, J., (2010). *Construction du groupe professionnel des formateurs et regionalization des politiques de formation*. In E. Lescure & C. Frégné (Eds). *Lés métriers de la formation* (p. 55-66). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Gomes, S. (2009). *A actividade, as condições de trabalho e a saúde dos formadores: um estudo de caso em Portugal*. Dissertação de Mestrado Integrado em psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffoug, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para o transformar*. São Paulo: Editora Edgard Blucher.

Lacomblez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592231593411>

Lacomblez, M., Santos, M. & Vasconcelos, R. (1999). A contribuição da Psicologia do Trabalho num projecto da melhoria das condições de desempenho da actividade profissional. IV Simpósio sobre Comportamento Organizacional da Associação Portuguesa de Psicologia: Coimbra, 21-23 de Outubro.

Leplat, J. (1996). *Petites histoires pour dês Histoires*. In Y. Clot, *Les histoires de la psychologie du travail. Approche pluri-disciplinaire*. Toulouse : Octares éditions.

Leplat, J. & Hoc, J., (1992). *Tâches et activités dans l'analyse psychologique des situations de travail*. In Cahiers de Psychologie Cognitive, vol. 3, no 1, Marseille – France, 1992.

Messing, k. & Seifert, A. (2002). *On est là toutes seules. Contraintes et strategies des femmes en contrat à durée determine dans l'enseñnement aux adultes*, *Travailler* 2002/1, 7, 147-166.

Montmollin, M. *ergonomia*. Lisboa: Éditions La Découverte, 1990.lücher.

Strauss, A., Corbin, , J., (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 2 ed. London, SAGE Publications

Teiger, C. (1993). *L'approche ergonomique: du travail humain à 1' activité des hommes et des femmes au travail*. Education Permanente, n  116-3, pp. 78 - 79.

# ANEXO I

Formador	Género	Idade	Estado Civil	Local de Residência	Habilitações Literárias	Atividade Profissional	Tipo de Formador	Área de Formação	Experiência Profissional	Tipologia Formativa
F1	Feminino	60 Anos	Casada	Vila Nova de Gaia	<u>QI</u> : 12º Ano <u>FC</u> : Formação Pedagógica inicial	Formadora	Interno	Atividades da vida diária (Promover autonomia; Organização/ Limpeza); carpintaria; Jardinagem; Práticas Administrativas	Auxiliar de Acção Educativa (2 anos); Formadora (20 anos)	Formação Tecnológico Profissional
F2	Feminino	56 Anos	União de Facto	Porto	<u>QI</u> : Curso Superior de Dança <u>FC</u> : Gestão de Equipas; Doença Mental; Área Alimentar; Intervenção Emocional	Formadora	Interno	Hotelaria e Restauração	Professora de Educação Física; Professora de Ballet; Formadora	Formação Tecnológico Profissional
F3	Feminino	33 Anos	Solteira	Maia	<u>QI</u> : Mestrado <u>FC</u> : Informática para adultos; CAP	Formadora	Externo	Informática	Gerente de um Centro de Informática; Formadora	Formação tecnológico Profissional
F4	Feminino	35 Anos	Casada	Porto	<u>QI</u> : licenciatura em Bioquímica <u>FC</u> : CAP	Formadora	Externo	Área Alimentar	Responsável de Laboratório de Bioquímica e Química (4 anos e meio); Responsável de Laboratório (1	Formação Profissional

ano e meio);  
Directora de  
Qualidade (1  
mês); Formadora  
(1 ano e meio)

F5	Masculino	45 Anos	Casado	Santo Tirso	<u>QI:</u> 12º Ano <u>FC:</u> Curso Profissional de Fundição	Formador	Interno	<i>Desain</i> Técnico; Metrologia; Controlo de Qualidade; Controlo Visual de Fundição	Operário de fundição (10 anos) Formador (12 anos)	Formação Tecnológica Profissional
F6	Feminino	51 Anos	Divorciada	Matosinhos	<u>QI:</u> Mestrado <u>FC:</u> <i>Desain</i> técnico	Formador	Externo	<i>Desain</i> de sapatos: <i>Desain</i> de moda	Docente do ensino superior (22 anos) Formadora (7 anos)	Formação Tecnológica Profissional

## ANEXO II

## **Guião de entrevista individual – momento 1**

### Antes de ser formador

Antes de ser formador desenvolveu outra atividade profissional?

- Se sim, qual?
- Durante quanto tempo?
- Que experiências e aprendizagens desenvolveu que considera serem uma mais valia para a sua atual atividade como formador?

### Primeiro contacto como formador

Porque decidiu tornar-se formador?

Onde desenvolveu a sua primeira experiência como formador?

Que tipo de vínculo contratual tinha?

Quais eram as suas expectativas iniciais? (quais eram as expectativas quando decidiu tornar-se formador, por exemplo, ganhar mais dinheiro, ter outra actividade profissional, evoluir na carreira, entre outros)

Quais foram as suas principais dificuldades e de que forma as contornou/ultrapassou?

Identifique as principais aprendizagens que adquiriu naquela altura

Identifique os obstáculos alcançados/ fracassados

Que aprendizagens desenvolveu neste primeiro contacto como formador.

### Visão do formador quanto à formação

Para si o que é ser formador?

Na sua opinião qual é a importância atribuída à formação nos dias de hoje? Por que motivo?

Na sua opinião, que dificuldades e potencialidades considera existir no acesso à formação por parte dos formandos?

Como vê a prática da formação antes e agora?

Que importância considera ser dada ao formador na concepção de uma formação? Por que motivo?

### Ser formador

Atualmente em que contexto desenvolve a atividade de formador?

Que tipo de contrato de trabalho tem atualmente?

Com que regularidade exerce a sua atividade de formador?

O que considera que mudou desde o seu primeiro contacto como formador?

Que vantagens e desvantagem considera existir em ser formador?

Que motivos estão associados à sua satisfação ou insatisfação com a atividade de formador?

Quais são os principais desafios que se colocam ao formador?

Descreva um dia de trabalho

- “Suponha que sou o seu sócia e que amanhã o vou substituir no seu trabalho. Que instruções me deveria transmitir a fim de que ninguém desse conta desta substituição?”.
- Referências à tarefa, colegas, hierarquia, organização.

Quais os principais constrangimentos físicos e psicológicos que identifica na sua atividade? Justifique.

Considera que a sua actividade de trabalho tem implicações para a saúde? Porquê?

- Considera que o seu estado de saúde se alterou após o início da sua atividade como formador?
- Se sim, o que mudou e porque?
- Identifique as principais limitações?

Como considera ser a sua relação com o superior hierárquico?

- Em que medida beneficia/prejudica a sua atividade? Justifique.
- Alguma vez teve algum problema com o seu superior que de alguma forma prejudicou a sua atividade ou desempenho? Justifique

Desempenha atividades paralelas à de formador?

- Se sim, quais?
- As outras atividades que desempenha condicionam na sua atividade como formador? Justifique.

#### Visão do futuro

Qual é a sua maior ambição profissional atualmente?

Como se sente globalmente com a sua atividade como formador?

## ANEXO III

## Guião de entrevista individual – momento 2

1. Como caracteriza a sua actividade de trabalho?
2. Considera que ao longo dos anos – experiência profissional – influenciou o seu modo de actuar/agir enquanto formadora?  
Se sim, o que mudou?  
Porque mudou?
3. Que estratégias considera ter enquanto formador(a)?
4. Na sua opinião, considera mais “valioso” e “proveitoso” as aprendizagens do dia a dia ou a formação pedagógica inicial?
5. De que forma a conjuntura actual do país influencia a sua actividade de trabalho?  
Considera ser um constrangimento?
6. Acredita que o vínculo contratual que estabelece com a entidade(s) tem influência na sua actividade de trabalho e desempenho?  
Se sim, porque?  
Considera ser um constrangimento?  
Se sim, porque?  
Quais as estratégias utiliza?
7. Uma vez que atribui a elaboração do manual de estudo como uma das tarefas que está inerente à sua actividade, indique em que medida esta tarefa influencia a sua actividade?
8. Considera um constrangimento da sua actividade ter de levar continuamente “trabalho para casa”?  
Se sim, quais?  
Que estratégias utiliza?
9. Na actualidade, referiu existir muito mais burocracia, considera como um constrangimento?  
Se sim, porquê?  
O que muda?  
Que estratégias utiliza?  
Que vantagens e desvantagens atribui?
10. A implementação de tempo de formação mais curto considera ser um constrangimento da sua actividade?  
Em que medida prejudica?  
Diferenças entre o antes e agora?  
O que muda no seu desempenho (modo de agir)?

11. Quais as dificuldades que tem enquanto formadora na adaptação ao novo grupo de formandos?

Em que medida influencia o seu desempenho? Ou modo de atuação?

O facto de o grupo de formandos estarem consecutivamente a mudar causa-lhe algum tipo de constrangimento?

Se sim, quis?

Que estratégias utiliza?

12. Que dificuldade considera existir em formações com grupos heterogéneos?

Quais as estratégias utiliza?

Considera ser um constrangimento?

Se sim, porque motivo?

13. Considera a personalidade uma característica importante para a atividade de formador? Porque motivo?

Uma vez alargado o conhecimento sobre a sua actividade e as características que a ela atribui, de que forma estas características têm impacto na sua saúde?

## ANEXO IV

### Ficha de horário semanal

	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo	Local	Tipo de oferta	Destinatários
6h										
7h										
8h										
9h										
10h										
11h										
12h										
13h										
14h										
15h										
16h										
17h										
18h										
19h										
20h										
21h										
22h										
23h										
24h										

# ANEXO V

## **Pedido de colaboração**

Bom dia,

O meu nome é Soraia Afonso, sou aluna da Universidade Católica e frequento o Mestrado em Psicologia, especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Atualmente encontro-me a desenvolver a minha dissertação no âmbito da formação e, mais especificamente, sobre a atividade de formador.

Esta investigação pretende ampliar o conhecimento científico sobre a atividade dos formadores, as suas condições de trabalho e as implicações para a saúde. Neste sentido venho, por este meio, solicitar a sua participação nesta investigação, através de uma entrevista, em que se garante a confidencialidade de todos os dados recolhidos.

Por ultimo solicito a marcação de um momento para a apresentação presencial do projeto, esclarecimento de eventuais dúvidas e desenvolvimento da entrevista.

Atenciosamente,

Soraia Teixeira Afonso.

## ANEXO VI

## Sistema de categorias

<b>1. Percurso profissional</b>			
<b>Codificação</b>	<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>	<b>Exemplo</b>
<b>1.1.</b>	Atividades anteriores	Referência ao percurso profissional dos formadores	<i>“Sim... olha foi diretora de um laboratório (...)”</i>
<b>1.2.</b>	Aprendizagens	Referência às aprendizagens adquiridas no percurso profissional	<i>“Eu era uma pessoa que não falava em público (...) tinha de participar em reuniões (...) fez com que me tornasse desenrascada”</i>
<b>1.3.</b>	Determinantes da atividade do formador	Referência às razões que motivaram o início na atividade de formador	<i>“Resolvi tornar-me formadora por vários motivos (...)”</i>
<b>1.3.1</b>	Contingências da vida	Referência às contingências da vida que instigaram o início da atividade como formador	<i>“Devido às contingências da vida... tive de mudar de emprego e surgiu a oportunidade de ser formador”</i>
<b>1.3.2</b>	Desemprego	Referência ao desemprego que serviu como um impulsor no início da atividade com formador	<i>“Depois fiquei desempregada e tive de arranjar outras soluções”</i>
<b>1.3.3.</b>	Económicas	Referência às razões económicas que instigaram o início na atividade como formador	<i>“Tive de começar a dar formação porque precisava de ganhar mais dinheiro”</i>
<b>1.3.4.</b>	Gosto por ensinar	Referência ao gosto por ensinar que serviu como um impulsor no início da atividade com formador	<i>“(...) porque gosto de ensinar e transmitir conhecimentos”</i>
<b>1.3.5.</b>	Comunicar	Referência ao gosto por comunicar, que serviu como um impulsor no início da atividade com formador	<i>“(...) gosto de comunicar e cativar os formandos (...)”</i>
<b>1.3.6.</b>	Expectativas	Referência às expectativas iniciais da atividade de formador	<i>“Tive bastante receio em relação às turmas, porque eu não sabia o que ia encontrar, nem me conhecia a mim própria como formadora (...)”</i>
<b>2. Características da atividade</b>			

<b>2.1.</b>	Autonomia do formador	Referencia à autonomia do formador quanto à construção do conteúdo programático, manuais de estudo e método de trabalho	<i>“Nós temos a liberdade total para escolher os matérias que vamos utilizar (...) para fazer o programa que vamos dar (...)”</i>
<b>2.1.1.</b>	Positiva	Referente à valorização positiva da autonomia	<i>“Eu acho que é uma mais valia sermos nós a fazer os programas porque assim adaptamos melhor aos formandos e faz com que nos sintamos mais à-vontade com os conteúdos”</i>
<b>2.1.2.</b>	Negativa	Referente à valorização negativa da autonomia	<i>“Eu tinha de fazer tudo sozinho e depois não era reconhecido por isso”</i>
<b>2.2.</b>	Vínculo contratual	Referência às características do vínculo contratual	<i>“Contrato sem termo”</i> <i>“Mantenho os recibos verdes desde o início”</i>
<b>2.2.1.</b>	Descontentamento	Referências aos descontentamentos sentidos pelos formadores relativamente ao vínculo contratual	<i>“Claro que cria bastante instabilidade na minha vida”</i>
<b>2.3.</b>	Desafios	Referência aos desafios reconhecidos pelo formador na atividade	<i>“Ser formador é manter-se o mais atualizado possível”</i>
<b>2.4.</b>	Satisfação	Referência aos motivos associados à satisfação na atividade	<i>“É sobretudo ver o sucesso deles, é eles entrarem aqui sem saber escrever o nome e depois saírem aqui uns verdadeiros homenzinhos”</i>
<b>2.5.</b>	Insatisfação	Referência aos motivos associados à insatisfação na atividade	<i>“É a baixa remuneração”</i> <i>“A falta de reconhecimento”</i>
<b>2.6.</b>	Tarefas	Referência às tarefas realizadas	<i>“Nós aqui no centro temo de fazer inúmeras tarefas”</i> <i>“(…) somos bastante sub carregados”</i>
<b>2.6.1.</b>	Planeamento e preparação da	Referência às tarefas de planeamento e preparação de	<i>“Esta é a parte mais trabalhosa (...) temos</i>

	sessão	da sessão	<i>de pesquisar materiais, fazer powerpoints (...)</i>
<b>2.6.2.</b>	Ministrar formação	Referência à tarefa de ministrar formação	<i>“Há alturas em que eu sou obrigada a ter de recorrer a outras matérias, que eu vejo que eles não sabem, e fugir ao programa... para que eles saíam daqui mais bem preparados”</i>
<b>2.6.3.</b>	Tarefas burocráticas	Referência a tarefas burocráticas	<i>“É tanta coisa... olha são sumários, atas, presenças (...)</i>
<b>2.6.3.1.</b>	Vantagens	Referência às vantagens da burocracia	<i>“Isto faz com que tudo fique organizado”  “É uma forma de nos obrigar a ter de fazer as coisas”</i>
<b>2.6.3.2.</b>	Desvantagens	Referência às desvantagens da burocracia	<i>“Perdemos muito tempo nisto (...)”</i>
<b>2.6.4.</b>	Avaliação	Referência à preparação e correção às provas de avaliação	<i>“Eu geralmente avalio-os por um trabalho”</i>
<b>2.6.5.</b>	Acompanhamento no estágios	Referência ao acompanhamento realizado pelos formadores nos estágios dos seus formandos	<i>“Eles ficam um ano connosco depois vão para os estágios (...)</i>
<b>2.6.6.</b>	Reuniões pedagógicas	Referência à participação dos formadores nas reuniões pedagógicas	<i>“Dois em dois meses temos reuniões para ver como vão as coisas (...)”</i>
<b>2.7</b>	Personalidade do formador	Referência às características da personalidade que influência na atividade do formador	<i>“É necessário os formadores serem muito persistentes (...)”</i>
<b>3. Horário semanal</b>			
<b>3.1</b>	Número de horas	Referência às horas planeadas e às horas efetivamente trabalhadas	<i>“Acabo sempre por trabalhar mais horas porque muito do meu trabalho é feito em casa (...)”</i>
<b>3.2</b>	Planeamento de tarefas	Referência à importância atribuída ao planeamento de tarefas	<i>“É importante planeamos bem as nossas tarefas e os nossos horários para depois não perdermos</i>

			<i>formação (...)</i>
<b>4. Condições de trabalho</b>			
<b>4.1</b>	Constrangimentos do ambiente físico	Referência aos constrangimentos do ambiente físico	<i>“Olha eu “rapo” um frio enorme porque eles nunca ligam o aquecimento no inverno”</i>
<b>4.1.1</b>	Condições	Referência à falta de condições	<i>“As salas não têm condições nenhuma, os computadores são velhos (...)</i> ”
<b>4.1.2.</b>	Limpeza	Referência à falta de limpeza	<i>“As salas estão sempre sujas (...)</i> ”
<b>4.1.3.</b>	Aquecimento	Referência à falta de aquecimento nas salas	<i>“As salas estão sempre frias (...)</i> ”  <i>“É sempre muito calor e fico com as pernas inchadas por causa dos fornos (...)</i> ”
<b>4.1.4.</b>	Deslocações	Referência às deslocações frequentes	<i>“Há dias em que tenho formação em mais do que três sítios diferentes (...)</i> ”
<b>4.1.5.</b>	Alimentação	Referência à alimentação deficiente	<i>“De manhã como um pão, depois a meio da manha como outro pão, depois à hora de almoço como dois pães (...)</i> ”
<b>4.2</b>	Constrangimentos psicológicos	Referência aos constrangimentos psicológicos	<i>“Sinto um desgaste psicológico enorme (...)</i> ”
<b>4.2.1.</b>	Esforço mental	Referência ao esforço mental exigido na atividade	<i>“Esta atividade exige de mim muito esforço mental, estou sempre a repetir as coisas e sinto-me muito cansada (...)</i> ”
<b>4.3</b>	Conjuntura atual	Referência aos constrangimentos económico sociais atuais	<i>“Claro que influência e muito (...) com a crise do país eu tenho muito menos trabalho (...)</i> ”
<b>4.3.1.</b>	Diminuição de horas	Referência às consequências da diminuição de horas de formação	<i>“Eles agora com o processo de Bolonha diminuíram as horas de formação, as que eram de 50 horas passaram</i>

			a 25”
4.3.2.	Instabilidade	Referência ao sentimento de instabilidade na atividade	“Com a forma como está o país e eu passar recibos verdes cria-me uma grande instabilidade, eu nunca sei se vou conseguir arranjar formações para dar, porque as empresas estão a cortar tudo por falta de dinheiro (...)”
4.3.3.	Não progressão na carreira	Referência à impossibilidade de progressão na carreira	“Com esta crise as entidades formadoras já não efetivam ninguém, mantendo-nos assim por muitos, muitos anos a recibos verdes e numa situação contratual precária”
4.3.4.	Estágio/trabalho	Referência à dificuldade de encontrar um estágio ou trabalho para os formandos	“Infelizmente é muito difícil porque nós formamos pessoas e não sabemos dizer-lhes se eles tem emprego quase pela certa, bem pelo contrário, nós sabemos que eles tem desemprego pela certa, não é?”
4.3.5.	Vencimentos	Referência aos vencimentos auferidos	“Devido a esta crise o meu ordenado já não é aumentado há quase dez anos... e claro que isso me causa constrangimentos, porque eu vejo o custo de vida a aumentar e o meu ordenado não”
<b>5. Estratégias do formador</b>			
5.1	Método pedagógico	Referência às estratégias no método pedagógico	“As minhas aulas são sempre interativas”
5.1.1.	Dinâmicas de grupo	Referência à estratégia dinâmicas de grupo	“Eu utilizo sobretudo muitas dinâmicas de grupo, fazemos uns joguinhos, porque eu acho que brincar a aprender é a melhor forma”
5.1.2.	Posto de trabalho	Referência à estratégia utilizada para a verificação dos conteúdos aprendidos no	“Serve para por em prática os conteúdos abordados, isto é, tento

		posto de trabalho	<i>sempre levá-los ao seu posto de trabalho e verificar se os conteúdos foram ou não assimilados</i>
<b>5.2</b>	Gestão do tempo	Referência às estratégias de gestão de tempo	<i>“Nós não temos um horário pré definido no início do ano, então temos de estar sempre a controlar o nosso tempo, a ver as horas livres que temos para as viagens de um sítio para outro (...)”</i>
<b>5.2.1.</b>	Agenda	Referencia à agenda como estratégia para gestão dos seus tempos	<i>“(...) se aquele intervalo livre serve para nos deslocarmos de uma cidade para outra... então o uso da agenda para mim é primordial”</i>
<b>5.2.2.</b>	Antecedência	Referencia à realização de tarefas com antecedência	<i>“Eu faço sempre os sumários antes da sessão começar, porque assim não perco tempo de aula a fazer no início ou fim”</i>
<b>5.3</b>	Regulação do grupo	Referência às estratégias na regulação do grupo	<i>“As estratégias que eu mais utilizo é com o grupo de formandos (...)”</i>
<b>5.3.1.</b>	Proibição	Referência à proibição dos formandos irem ao intervalo como consequência do seu comportamento	<i>“Imagine que durante a aula houve um formando que teve comportamentos inadequados, (...) então retiramos o intervalo como uma consequência do seu comportamento na sala.”</i>
<b>5.3.2.</b>	Repreensão	Referência à chamada de atenção como estratégia para regulação do grupo	<i>“Se mesmo depois de falar com ele, ele não mudar, eu repreendo-o à frente do grupo (...)”</i>
<b>5.3.3.</b>	Diálogo		<i>“Eu converso muito com eles, vejo se está tudo bem, pergunto porque hoje está mal disposto (...)”</i>  <i>“Eu costumo ter um cantinho que chamo de “reservado” onde eles</i>

			<i>podem desabafar (...)</i>
<b>6. atividade Vs. Saúde e bem estar</b>			
<b>6.1</b>	Bem estar	Referência às consequências da atividade no bem estar	<i>“(...) se estiver em formações, sobretudo à noite (...) a minha filha tem de ficar em casa a cuidar do irmão, e deixa-me com o coração nas mãos, e sempre angustiada. Pronto não é nada agradável ter de dar formação à noite e deixar os meus filhos aqui sozinhos”</i>
<b>6.1.1.</b>	Conciliação	Referência à dificuldade na conciliação da vida profissional com a vida pessoal	<i>“Com os meus horários é difícil eu estar com o meu marido à noite (...)”</i>
<b>6.2</b>	Saúde	Referência às consequências da atividade na saúde	<i>“Acho que não, nenhuma”  “Sim tem bastantes consequências (...)”</i>
<b>6.2.1.</b>	Stress	Referência ao stress como uma consequência das características da atividade na saúde	<i>“Sobretudo stress, muito mesmo, agora nem tanto, mas às vezes ficava com brancas (...)”</i>
<b>6.2.2.</b>	Pressão	Referência à pressão como uma consequência das características da atividade na saúde	<i>“É uma pressão muito grande, eu tenho de ser sempre a melhor (...)”</i>
<b>6.2.3.</b>	Esgotamento	Referência ao esgotamento como uma consequência das características da atividade na saúde	<i>“Já apanhei um esgotamento (...)”</i>
<b>6.2.4.</b>	Cansaço	Referência ao cansaço como uma consequência das características da atividade na saúde	<i>“Eu não gosto de conduzir e as viagens cansam-me imenso (...)”</i>
<b>6.3</b>	Estratégias	Referência às estratégias implementadas de forma a minimizar os efeitos na saúde e bem estar	<i>“Ora bem as estratégias... não são muitas tem mais haver com a vida que levo (...)”</i>
<b>6.3.1.</b>	Refeições de casa	Referência à estratégia refeições de casa	<i>“Levo comida de casa, para primeiro me obrigar a comer</i>

			<i>decentemente, depois porque assim sempre poupo algum dinheiro (...)</i>
<b>6.3.2.</b>	Caminhadas	Referência é estratégia de fazer caminhadas de forma a minimizar os efeitos das características da atividade na saúde	<i>“Eu faço caminhadas (...) e isso ajuda-me a manter a cabeça livre para a semana seguinte (...)”</i>
<b>6.3.3.</b>	Desporto	Referência é estratégia de fazer desporto de forma a minimizar os efeitos das características da atividade na saúde	<i>“Tento sempre fazer desporto para me ajudar a libertar o stress (...)”</i>
<b>6.3.4.</b>	Dormir	Referência é estratégia de dormir, de forma a minimizar os efeitos das características da atividade na saúde	<i>“Quando chego a casa como uma sopinha e depois vou logo dormir, para no dia seguinte acordar fresquinha e dizer “pronto vamos lá a mais um dia””</i>