

FORMAÇÃO PROFISSIONAL: UMA REALIDADE PARA TODAS AS IDADES?

Inês Pinto de Freitas, Universidade Católica Portuguesa, inespintodefreytas@hotmail.com
Joana Fernandes, Faculdade de Educação e Psicologia - Universidade Católica Portuguesa, jfernandes@porto.ucp.pt

RESUMO: O processo de envelhecimento a que se tem assistido, associado ao facto de a passagem à reforma ser cada vez mais tardia, tem conduzido a uma sensibilização da sociedade em geral para a incontornável necessidade de se manterem os trabalhadores mais velhos em situação de emprego, durante mais tempo (Comissão Europeia, 2004). A formação contínua assume, neste contexto, uma via possível para fazer face às novas necessidades ligadas às permanentes evoluções da sociedade através de uma valorização e actualização profissional. Contudo, a literatura tem evidenciado que a participação em formação tende a diminuir com a idade (Instituto Nacional de Estatística, 2009).

O presente estudo tem como finalidade explorar as representações de diversos intervenientes integrados em determinados contextos organizacionais, sobre a relação entre envelhecimento e formação. Assim, pretendeu-se aceder às representações dos trabalhadores e, por outro lado, à dos empregadores de duas organizações distintas. Tendo como orientação os princípios da Grounded Theory, procedeu-se ao tratamento de dados e posterior análise.

Constatou-se que as significações dos trabalhadores e dos empregadores se revelam idênticas no que concerne ao desenvolvimento da formação. Os trabalhadores avaliaram positivamente a sua participação em formação, dado que a consideram uma mais-valia. Por sua vez, os empregadores salientaram, de igual forma, a importância da realização da formação, sendo este facto reiterado através da obrigatoriedade de participação na mesma. No que concerne aos trabalhadores mais velhos, evidenciou-se ainda a sua resistência à participação em formação.

Introdução

O presente estudo exploratório enquadra-se na temática da formação profissional num contexto de envelhecimento populacional. Desta forma, os objectivos do mesmo prenderam-se com a exploração das representações de empregadores e de trabalhadores no que concerne ao envolvimento de trabalhadores mais velhos em formação. O envelhecimento da sociedade a que actualmente se assiste, associado à exigência de uma passagem à reforma cada vez mais tardia (Comissão Europeia, 2004), conduz à necessidade de manter os trabalhadores mais velhos profissionalmente activos durante mais tempo. A formação poderá assumir-se como um meio para que estes adultos mantenham os seus conhecimentos e competências profissionais actualizados. Desta forma, a aprendizagem ao longo da vida parece assumir uma importância crescente neste domínio. Porém, estudos conduzidos neste domínio têm

demonstrado que a participação em formação profissional tende a diminuir com a idade (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2004). De facto, dados nacionais (INE, 2009) demonstram, que no escalão etário dos 18 aos 24 anos, existe uma probabilidade de 60,8% de participação em actividades de aprendizagem ao longo da vida, sendo que estes valores diminuem com o avançar da idade. Em indivíduos com idades entre os 55 e 64 anos, verifica-se uma probabilidade de apenas 10,8% de participação nas referidas actividades (*Ibd.*).

Partindo da análise da realidade de duas organizações distintas (uma empresa multinacional do ramo da indústria automóvel e uma organização não-governamental que fornece serviços nas áreas da saúde, acção social e emergência), pretendeu-se caracterizar alguns dos aspectos centrais da formação, tendo como objectivo geral analisar, da forma mais aprofundada possível, as representações dos intervenientes integrados nestes contextos organizacionais acerca da formação profissional. A análise, ancorada nestas duas realidades organizacionais, teve por base os seguintes objectivos específicos de investigação: explorar como se desenvolve o ciclo formativo nas organizações em análise, prestando particular atenção à integração em formação dos trabalhadores mais velhos, e explorar as representações de trabalhadores de diferentes faixas etárias relativamente ao envolvimento em formação.

Método

Objectivos específicos e questões de investigação

Para a concretização do objectivo geral de investigação – analisar, da forma mais aprofundada possível, as representações dos intervenientes integrados em determinados contextos organizacionais acerca da formação profissional, elaboraram-se os seguintes objectivos específicos: a) explorar como se desenvolve o ciclo formativo nas organizações em análise, prestando particular atenção à integração em formação dos trabalhadores mais velhos;

b) explorar as representações de trabalhadores, de diferentes faixas etárias, relativamente ao envolvimento em formação. Note-se que o primeiro objectivo foi alcançado fundamentalmente através do ponto de vista dos responsáveis organizacionais, aqui designados por empregadores, enquanto o segundo, foi compreendido apenas através do ponto de vista dos trabalhadores.

Relativamente ao objectivo específico – “explorar como se desenvolve o ciclo formativo nas organizações em análise, prestando particular atenção à integração dos trabalhadores mais velhos”, procurou-se compreender “Quais as representações dos empregadores relativamente à integração em formação dos trabalhadores mais velhos?”.

Face ao objectivo que remete para a tentativa de exploração das representações de trabalhadores, de diferentes faixas etárias, relativamente ao envolvimento em formação, procurou-se responder às questões: “Quais os motivos para o envolvimento em formação?” e “Qual a avaliação dos trabalhadores relativamente à participação em formação?”.

Participantes

Participaram nesta investigação empregadores, na figura dos responsáveis de formação, e trabalhadores de duas organizações. O critério de escolha das duas organizações que participaram no estudo assentou fundamentalmente na facilidade de acesso. A amostra foi constituída por nove sujeitos, cinco de uma empresa multinacional do ramo automóvel e quatro de uma organização não governamental. Da amostra de trabalhadores três são do sexo feminino e quatro do sexo masculino, enquanto os empregadores são ambos do sexo feminino. Uma vez que um dos objectivos desta investigação se prendia com a compreensão da relação entre envelhecimento e formação profissional, tinha-se previsto a realização de entrevistas apenas a trabalhadores de idades mais avançadas. Contudo, tal não foi possível devido a constrangimentos internos das organizações. Realizaram-se, assim, entrevistas a

trabalhadores de diferentes idades, tendo sempre presente a intencionalidade de aceder às representações que estes possuíam acerca da formação. Entrevistaram-se também os empregadores das duas organizações, no sentido de aceder às suas representações relativamente à temática em estudo, procurando realizar um cruzamento entre as suas significações e as dos trabalhadores. Importa referir que o método de amostragem utilizado foi o da amostragem por conveniência, uma vez que os elementos da amostra foram escolhidos pelas próprias organizações. A amostragem por conveniência é um método utilizado com sucesso, nomeadamente em situações nas quais se pretenda captar ideias gerais, bem como aspectos críticos (Coutinho, 2007). Uma vez que este estudo se encontra também direccionado para trabalhadores mais velhos, mostrou-se pertinente identificar a média de idades e antiguidade na empresa bem como o grau de escolaridade que prevaleceu. Neste âmbito, as médias de idade e antiguidade na empresa situam-se nos 44 anos (44,1 anos) e nos 11 anos (11,4 anos), respectivamente. Por sua vez, a maior parte dos trabalhadores possui o 3º ciclo do ensino básico.

Instrumentos

Nos estudos de carácter exploratório, a utilização de diversos métodos é frequente e afigurou-se essencial para, partindo de diferentes fontes, se discernissem as dimensões essenciais da problemática em estudo (Quivy & Campenhoudt, 2003). Assim, na presente investigação, recorreu-se a diversos métodos e instrumentos, nomeadamente a um questionário de dados sociodemográficos, construído para este estudo, entrevistas semiestruturadas e análise documental. A ficha de dados sociodemográficos permitiu-nos aceder a informações como a idade, nível de escolaridade, horário de trabalho, funções desempenhadas, antiguidade, entre outros aspectos relativos aos trabalhadores. Através desta, foi possível proceder a uma caracterização mais aprofundada da amostra no que respeita a

informações relevantes sobre os trabalhadores que possam estar relacionadas com a temática em estudo. No que respeita à análise documental esta passou pela análise do plano de formação do ano anterior da empresa multinacional, facultando uma compreensão mais detalhada do tipo de formações que a mesma realiza. Ambas as organizações facultaram informações específicas das mesmas através de documentos que descreviam historicamente, de forma sumária, o seu campo de actuação e evolução. Estes documentos, juntamente com os métodos de entrevista permitem ao investigador aceder a informações e especificidades de reflexão de extrema riqueza e diversidade (Quivy & Campenhoudt, 2003). As entrevistas exploratórias têm como função tornar evidentes alguns dos aspectos do fenómeno em estudo, aos quais o investigador não teria tido acesso e assim completar as pistas de trabalho sugeridas pela leitura realizada previamente (ibid.). Uma vez que o objectivo central neste tipo de estudos é o de encontrar pistas de reflexão, ideias e hipóteses de trabalho, é importante que as entrevistas decorram de forma aberta e flexível para permitir um certo grau de liberdade ao observador, tendo-se, por essa razão, optado pelas entrevistas semiestruturadas. Esta opção deveu-se também ao facto de considerarmos que estas permitem um acesso mais aprofundado aos dados, auxiliando em grande medida, na exploração das motivações dos trabalhadores. Uma entrevista semiestruturada não é inteiramente aberta nem orientada por questões predefinidas (ibid.). Assim, as entrevistas apresentaram uma estrutura relativamente aberta, tendo sempre em conta as questões orientadoras que se incluíram no guião. Contudo, por vezes a sua ordem foi alterada e adaptada ao decorrer da entrevista, aproveitando para colocar novas perguntas que se revelaram pertinentes para a investigação.

*Procedimentos**Recolha de dados*

Para se proceder à recolha de dados, foram contactadas via e-mail uma empresa e uma ONG, solicitando a sua colaboração na presente investigação. Posteriormente, foram agendadas duas reuniões, uma com a responsável de formação da empresa multinacional e outra com a Directora de um dos pólos da ONG, com o intuito de sensibilizar para a pertinência do fenómeno em estudo e esclarecer mais detalhadamente o tipo de colaboração solicitada. Na sequência, já com as responsáveis de formação, foram agendadas as datas de realização das entrevistas. O período de recolha de dados decorreu entre Janeiro e Março de 2011.

Antes da realização das entrevistas aos trabalhadores, efectuadas no local e dentro do horário de trabalho dos entrevistados, estes foram esclarecidos sobre o propósito e os objectivos da investigação. Foi-lhes solicitado o consentimento expresso para a realização das entrevistas e assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados.

Tratamento de dados

Para a análise e tratamento dos dados obtidos, privilegiaram-se os princípios da grounded theory. O presente modelo assenta numa orientação para a descoberta por parte do investigador concretizando-se através de um tipo de pesquisa mais exploratória. Parte da familiarização com situações ou fenómenos e da descrição e análise dos mesmos, formulando questões susceptíveis de reformulação e refinamento à medida que a investigação vai evoluindo (Fonte, 2005). Recorre a um conjunto de procedimentos qualitativos com o objectivo de contribuir para o seu desenvolvimento, apoiando-se nos dados que foram sistematicamente recolhidos e analisados (ibid.). O objectivo central do modelo consiste em desenvolver uma estreita ligação entre a teoria e a realidade estudada, relevando o papel

activo do investigador neste processo (Fernandes & Maia, 2001). Por conseguinte, o conteúdo das entrevistas foi analisado de acordo com os princípios do modelo da grounded theory. A análise de conteúdo, segundo Bardin (2009), é uma técnica de análise de comunicações que pretende ir além dos significados, da leitura simples do real, realizando-se, para o efeito, uma primeira leitura ‘flutuante’, que consiste “em estabelecer contacto com os documentos a analisar e em conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões e orientações” (ibid., p. 122), constituindo esta primeira leitura uma pré-análise que correspondeu a uma fase de organização para operacionalizar e sistematizar as ideias iniciais. Seguiu-se a exploração do material, a qual se concretizou através de operações de codificação, decomposição ou enumeração em função de regras previamente formuladas (Bardin, 2009). Nesta fase, procedeu-se a uma codificação aberta dos dados, que consistiu em decompor os mesmos em unidades de análise (representativas do fenómeno em estudo) para, seguidamente, questionar estas unidades de uma forma aberta (Fernandes & Maia, 2001). Este questionamento implicou a mobilização de competências de observação e atenção focalizada, no sentido de ir nomeando e conceptualizando as respostas que vão progressivamente emergindo. Seguidamente, os conceitos foram agrupados em categorias, que se definem como classes significativas, e que agrupam, sob uma noção genérica, elementos do discurso (Guerra, 2006), agrupamento este realizado em função das características comuns destes elementos. Estas resultaram da reconfiguração dos códigos anteriormente encontrados através da criação de relações de similaridade entre conceitos que pareceram associar-se ao mesmo fenómeno (Bardin, 2009). De forma a concretizar todo este processo, recorreu-se ao software de análise qualitativa NVivo, versão 8.

Resultados

Apresentação e discussão de resultados

A análise dos resultados obtidos procurou ir de encontro às questões de investigação formuladas em função dos objectivos específicos. Assim, procurou dar-se resposta à questão “Quais as representações dos empregadores relativamente à integração em formação dos trabalhadores mais velhos?”. No que concerne às significações dos empregadores neste domínio, foi mencionado por ambas as organizações que os trabalhadores mais velhos demonstram resistência ao envolvimento em programas de formação. Denotemos, porém, que apesar das referidas resistências por parte destes trabalhadores, a presença dos mesmos nos programas de formação foi referida por parte das duas organizações que participaram no estudo. Efectivamente, Pestana (2003), refere o facto de os empregadores considerarem a existência de uma maior resistência face à mudança pelos trabalhadores mais velhos e falta de motivação e de vontade para se adaptarem a novas situações, onde se pode incluir a participação em programas formativos. É também referido o facto de as organizações privilegiarem o acesso à formação de trabalhadores mais jovens, conduzindo a uma diminuição do envolvimento dos trabalhadores de idades mais avançadas em acções de formação (Hessel, 2008). Não obstante, o que na realidade se constatou é que os trabalhadores acabam por participar nos programas de formação, independentemente da sua idade e dos motivos pelos quais o fazem. A participação destes trabalhadores em formação, independentemente da resistência que demonstram, poderá, contudo, dever-se ao carácter obrigatório da formação, facto referido por uma das responsáveis de formação a respeito da forma de participação na formação, que deriva da obrigatoriedade de cumprimento do número mínimo de horas de formação por trabalhador. Assim, podemos considerar que, de um modo geral, nas organizações em análise, a formação se orienta por uma lógica de gerência (Meignant, 1999), isto é, a formação é concebida como resposta a uma obrigação legal,

devido à necessidade de assegurar um número mínimo de 35 horas de formação contínua por ano a cada trabalhador.

No que respeita à integração em formação dos trabalhadores mais velhos, de um modo geral, podemos compreender que os discursos dos empregadores apresentam uma concordância entre si, ao nível da representação acerca do desenvolvimento da formação. Os empregadores referem que a realização da formação e participação na mesma se apresentam como uma mais-valia, independentemente da idade que os trabalhadores possuem. Efectivamente, a literatura corrobora este facto no que se refere à relevância de uma aprendizagem que se prolongue ao longo de todo o ciclo vital (Sitoe, 2006). Nos resultados do presente estudo constatámos ainda que o factor idade parece não ter influência no envolvimento em formação, nas organizações em análise. Assim, não encontramos evidências que corroborem os dados da literatura que apontam para que as entidades empregadoras assumam atitudes de discriminação face ao envolvimento de trabalhadores mais velhos em formação (Pestana, 2003). Ainda neste domínio, foi revelador constatar que os empregadores consideram de extrema importância a integração e participação dos trabalhadores mais velhos na formação, contrapondo as evidências empíricas encontradas.

“Quais os motivos para o envolvimento em formação?” - Procurando responder a esta questão compreendemos que as razões que impulsionam os trabalhadores a participarem em formação, passam, em ambas as organizações, pela aprendizagem que esperam adquirir com a formação, pela melhoria do desempenho das funções através dos conhecimentos adquiridos em contexto de formação, pela organização dos conhecimentos como finalidade da formação, entre outros. Por fim, são ainda de salientar as referências feitas pelos trabalhadores quanto à imposição de participação por parte das organizações. Foi, contudo, referido o fraco impacto da formação no desempenho das suas funções. Remetendo para uma das definições do conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida, esta é definida como “toda a actividade de

aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objectivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspectiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego” (Comissão das Comunidades Europeias, 2001, p. 10). Neste domínio, e uma vez que o estudo se debruçou sobre a temática da formação profissional, seria expectável que se constatasse, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, um enriquecimento de conhecimentos, aptidões ou competências relacionadas com o emprego. Contudo, as representações dos trabalhadores apontam apenas um impacto a nível pessoal e uma ausência de impacto no que respeita ao desempenho das suas tarefas no trabalho.

No sentido de nos podermos pronunciar face à questão “Qual a avaliação dos trabalhadores relativamente à participação em formação?” conseguimos compreender que estes reconhecem a importância da formação tendo-se reportado nomeadamente aos níveis de desenvolvimento pessoal e da relevância da formação nas suas vidas.

Os trabalhadores descrevem, de um modo geral, que os motivos para a participação em formação passam pela aquisição de novas competências visando a melhoria no desempenho das suas funções na organização. Segundo Carré (1999), este constitui-se como um dos principais motivos que impulsionam os indivíduos a participarem em formações, uma vez que procuram nestas a aquisição de competências, denotadas como essenciais à execução da sua actividade de trabalho, de modo a permitir uma adaptação a possíveis mudanças técnicas, e aperfeiçoar as suas práticas. Porém, apesar de a literatura evidenciar que os trabalhadores esperam, após a participação em formação, obter um enriquecimento a nível profissional (ibid.), este facto não é corroborado pelo presente estudo, visto que os trabalhadores salientaram como aspectos positivos da participação em formação apenas o impacto que estes denotam na sua vida pessoal, tais como o seu desenvolvimento pessoal ou o auxílio aos filhos nas tarefas escolares e não tanto a questões relacionadas com o seu desenvolvimento profissional.

Um aspecto revelador prendeu-se com o facto de os discursos dos trabalhadores terem apontado para uma tentativa de adequação dos métodos utilizados em algumas das formações desenvolvidas. Foi referido que partindo de exemplos práticos da experiência de trabalho dos formandos, se procede para a explicação das temáticas da formação. Este recurso à experiência dos formandos para se aprender através da mesma, remete para uma das concepções de formação proposta por Maggi – a lógica do actor e do sistema construído. Assim, segundo as propostas de concepção deste autor (2003) evidenciaram-se duas lógicas distintas de desenvolver a formação nos contextos envolvidos no estudo. O recurso a métodos baseados no saber experiencial dos formandos aponta para um reconhecimento das potencialidades deste tipo de métodos por parte dos formadores.

O facto de os trabalhadores terem perspectivado como positiva a utilização de exemplos das experiências de trabalho é reiterado por Lopes (1999), que refere a importância do recurso à experiência dos formandos como forma de otimizar os resultados da formação. Este tipo de metodologia revela-se particularmente útil perante formandos de idades mais avançadas, na medida em que estes possuem uma experiência de vida mais vasta, relativamente a indivíduos de idades inferiores e que deve ser valorizada. É, então, desejável que se promova uma interacção entre os formandos de idades mais avançadas com os mais novos, proporcionando-se desta forma, uma saudável troca de saberes e experiências (ibd.). Ainda no que se refere às metodologias adoptadas, os trabalhadores avaliaram positivamente o facto de os conteúdos serem desenvolvidos de uma forma progressiva. Segundo Lopes (1999), as práticas de formação deverão ser adaptadas aos trabalhadores mais velhos. Neste sentido, os princípios metodológicos a adoptar relativamente a estes trabalhadores, passam por adaptar o nível de dificuldade dos adultos de forma crescente, segundo a sua progressão. Assim, os dados obtidos apontam para o desenvolvimento da formação recorrendo a alguns métodos que parecem ser adaptados a trabalhadores de idades mais avançadas.

Conclusão

De um modo geral, concluiu-se neste estudo que a relação entre os empregadores e os seus comportamentos para com os trabalhadores mais velhos é complexa. Apesar da escassez de estudos recentes no âmbito da temática do envelhecimento aliado à formação, a investigação conduzida até ao momento demonstra um elevado número de exemplos de discriminação etária nas empresas (Department for Education and Employment, 2000). Contudo, neste estudo, verificámos uma concordância nos discursos dos trabalhadores e dos empregadores ao nível da representação acerca do desenvolvimento da formação, tendo estes referido a realização e participação na formação como uma mais-valia, independentemente da idade que possuem. Concluímos então que a idade, enquanto factor isolado, parece não se constituir como obstáculo para o envolvimento dos trabalhadores em formação nas organizações envolvidas no estudo, contrariando alguma da literatura de referência existente neste domínio (Pestana, 2003). Apesar deste facto, a resistência dos trabalhadores mais velhos relativamente à participação em formação foi um aspecto corroborado por este estudo. Contudo, constatou-se que os trabalhadores participam nos programas de formação, independentemente da sua idade. Questionamos porém, se a participação destes trabalhadores se poderá dever ao carácter obrigatório da formação.

Constatámos ainda, no que respeita à avaliação dos trabalhadores face à formação, referências dos mesmos ao fraco impacto desta no desempenho das suas funções.

É, igualmente de salientar, que os aspectos positivos resultantes da formação que derivaram das representações dos trabalhadores se reportaram a questões de oportunidade de desenvolvimento pessoal e não tanto a questões relacionadas com o seu enriquecimento profissional, tal como seria de esperar, uma vez que, segundo Carré (1999) se trata de um dos objectivos esperados na formação profissional.

No que respeita às metodologias utilizadas nas organizações em análise concluiu-se que algumas acabam por ter em conta as necessidades dos trabalhadores de idades mais avançadas. Este aspecto torna-se particularmente evidente no recurso à experiência dos trabalhadores para se proceder à explicação das temáticas e à forma progressiva de desenvolver os conteúdos formativos.

Uma vez que esta investigação permitiu dar visibilidade a algumas das práticas operacionalizadas no âmbito da formação profissional, mostra-se de todo pertinente enfatizar os contributos da mesma. Um outro contributo do nosso estudo prende-se, assim, com a necessidade de se contemplarem um maior leque de metodologias que tenham em conta as especificidades dos trabalhadores mais velhos. Apesar de o estudo ter evidenciado uma tentativa de adequação das metodologias utilizadas em formação nas organizações em análise, nomeadamente no que respeita à consideração das particularidades dos trabalhadores mais velhos, existem outras preocupações no âmbito deste tipo de metodologias que importa referir. Constatou-se a pertinência da utilização de metodologias que recorrem ao saber experiencial dos indivíduos, bem como uma forma progressiva de desenvolver os conteúdos formativos. Contudo, outros aspectos fundamentais neste domínio passariam por promover ambientes de aprendizagem que considerassem as características dos trabalhadores mais velhos, bem como o passado do seu percurso no âmbito da educação e aprendizagem, conduzindo a um entrosamento destes trabalhadores com os mais novos e a uma dinâmica de troca de saberes. Os trabalhadores que não foram contactando com modelos de aprendizagem contínua ao longo da sua vida, podem recear envolver-se na formação (Hessel, 2008). Impõe-se, então, a fulcral necessidade por parte dos formadores e dos outros agentes envolvidos na concepção e desenvolvimento da formação, de considerarem esses receios, nomeadamente através do evitamento de situações de aprendizagem promotoras de dinâmicas de competitividade. Neste âmbito, cabe ainda ressaltar alguns dos princípios andragógicos

(Knowles et al, 1984) que poderão ser considerados nas intervenções formativas, nomeadamente para a criação de um ambiente favorável que estimule a participação dos formandos. A sua prossecução poderá ser promovida pela passagem de uma visão centrada exclusivamente no formador, para uma visão mais alargada, focalizada no formando, que participa e expõe as suas ideias sem o receio de ser julgado. Impõe-se, ainda, a necessidade de envolver os formandos no planeamento dos métodos de formação, bem como na definição do seu conteúdo curricular. Uma vez que qualquer grupo de adultos se apresenta como heterogéneo no que respeita às suas diferenças individuais, a adequação dos métodos aos formandos impõe-se como fundamental. A tentativa de personalização do processo formativo deverá ser também um objectivo prioritário, tornando possível a adaptação do processo de aprendizagem às características e interesses pessoais e singulares de cada indivíduo. Por último, e tal como os resultados deste estudo indicaram, a formação deverá sempre partir dos conhecimentos práticos dos indivíduos de forma a estimular a sua motivação e o seu envolvimento no processo de aprendizagem. Neste sentido, deverão ser privilegiadas técnicas experienciais, tais como discussões em grupo, exercícios de simulação, entre outros, em detrimento de técnicas que assentem em lógicas mais transmissivas.

Em suma, o presente artigo desafia uma mentalidade mais tradicional relativamente aos trabalhadores mais velhos, preconizando uma abordagem neutra em relação à idade no que respeita à formação profissional. Denotamos, então, a importância da aprendizagem se tornar uma oportunidade e um dever que não se deve nem se pode perder com a idade.

Referências

- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições70.
- Carré, P. (1999). Motivação e relação com a Formação. In P. Carré & P. Caspar (Eds.), *Tratado das Ciências e das Técnicas da Formação* (pp.285-307). Lisboa: Instituto Piaget.
- Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Comunicação da Comissão: Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade*. Retrieved from <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:PT:PDF>
- Comissão Europeia (2004). *Comunicação da Comissão: Aumentar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e retardar a saída do mercado de trabalho*. Retrieved from <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0146:FIN:PT:PDF>
- Coutinho, C. (2007). *Métodos e Técnicas de Amostragem*. Retrieved from <http://claracoutinho.wikispaces.com/Métodos+e+Técnicas+de+Amostragem>
- Department for Education and Employment (2000). *Factors affecting retirement: United Kingdom*. Retrieved from <http://www.dfes.gov.uk>
- Fernandes, E. M., & Maia, A. (2001). Grounded theory. In E. M. Fernandes & L. S. Almeida (Eds.), *Métodos e técnicas de avaliação: Contributos para a prática e investigação psicológicas* (pp. 49-76). Braga: CEEP-UM.
- Fonte, C. (2005). Investigar narrativas e significados: A grounded analysis como metodologia de referência. *Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa*, 2, 290 – 297.
- Guerra, I. C. (2006). Tratamento do material. In I. C. Guerra. (Eds.), *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo – Sentidos e formas de uso* (pp. 80-83). Cascais: Princípia.
- Hessel, R. (2008). Envelhecimento activo numa sociedade encanecida: Formação em todas as idades. *Revista Europeia de Formação Profissional*, 45(3), 157-180.
- Instituto Nacional de Estatística [INE] (2009). *Aprendizagem ao longo da vida – Inquérito à educação e formação de adultos 2007*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Knowles, M. S. et al (1984). *Andragogy in Action. Applying modern principles of adult education*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lopes, H. (1999). *Aplicação das Metodologias de Formação para Adultos Pouco Escolarizados*. Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação Profissional.
- Maggi, B. (2003). *Do agir organizacional: Um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem*. São Paulo: Editora Edgard Blucher.
- Meignant, A. (1999). *A gestão da formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Organization for Economic Cooperation and Development [OECD] (2004). *OECD employment outlook 2003: Towards More and Better Jobs*. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/62/57/31775229.pdf>
- Pestana, N. (2003). *Cadernos de emprego e relações de trabalho*. Lisboa: MSST/DGERT.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2003). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.

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