



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A ATIVIDADE DOS FORMADORES: ANÁLISE DE TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações –

por

Ana Rafael Lima Lamas Barros

Faculdade de Educação e Psicologia

Porto, julho de 2013



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A ATIVIDADE DOS FORMADORES: ANÁLISE DE TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para a obtenção do grau de
Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações –

por

Ana Rafael Lima Lamas Barros

sob a orientação de

Professora Doutora Liliana Cunha

Dra. Joana Fernandes

Faculdade de Educação e Psicologia

Porto, julho de 2013

Nota: *Esta dissertação foi escrita ao abrigo do novo acordo ortográfico.*

AGRADECIMENTOS

Apesar da intenção em continuar a aprender ao longo de toda a vida, o percurso académico tal como ele é culmina aqui, com a produção desta dissertação. A forma como desenvolvi esta investigação traz consigo todos os conhecimentos e ensinamentos que aprendi ao longo de toda a minha vida, o que me levou a um amadurecimento pessoal e profissional. Sem dúvida que as pessoas que me acompanharam e acompanham fazem de mim o que sou hoje, e por isso lhes dedico o meu mais sincero obrigada.

Em primeiro lugar, o meu agradecimento vai para os formadores que dedicaram o seu tempo para comigo partilharem a sua trajetória profissional, pois sem eles não conseguiria produzir este estudo.

À Professora Joana Fernandes dedico o meu, *muito obrigada*, pela orientação e preocupação durante esta etapa e nos vários momentos sentidos a nível académico. Foi através da sua convicção, confiança e inspiração que consegui chegar a este patamar.

À Professora Liliana Cunha dedico o meu, *muito obrigada*, pela transmissão de conhecimentos e posturas essenciais para alcançar esta etapa e cruciais para o meu futuro profissional.

À Professora Maria do Carmo Carvalho agradeço o apoio que me deu ao nível do tratamento de dados.

Quero também agradecer à minha Família que sempre me acompanharam e me ajudaram a lutar por aquilo em que acredito. Em especial quero agradecer à minha Mãe pela segurança, apoio, proteção, coragem e amor com que sempre me presenteou; quero também agradecer ao meu Irmão pela preocupação, carinho e proteção que sempre demonstrou para comigo; e à minha Avó pelas histórias, palavras de incentivo e sorrisos que sempre me ajudaram a olhar para a vida com um sorriso.

Aos meus melhores amigos que são a minha segunda família, agradeço a caminhada dia após dia que fiz com eles. *Muito obrigada* por toda a amizade, preocupação, incentivo, carinho, paciência... com que sempre me guiaram.

E para terminar, não posso deixar de dedicar um enorme obrigada ao meu querido Avô, que me acompanhou durante todos estes anos e a quem devo muito do que sou hoje. Agradeço da forma mais sincera que existe todos os ensinamentos que comigo partilhou. É a estrela mais reluzente que tenho lá em Cima.

RESUMO

Inserida na linha de investigação sobre formação e desenvolvimento: trajetórias formativas e de transformação, este estudo explorou percursos profissionais de formadores e procurou dar visibilidade às características desta atividade de trabalho. A atividade de formador é uma atividade muito exigente, uma vez que tal como referem Santos & Ferreira (2012), os formadores são muitas vezes designados como sendo um grupo invisível, segmentado e diversificado, bem como associado à instabilidade, polivalência e adaptabilidade. Esta investigação contou com a participação de oito formadores que deram o seu contributo a partir da descrição das suas trajetórias profissionais e da análise das características desta atividade, ao responderem a um guião de entrevista semi-estruturado, privilegiando assim uma metodologia qualitativa.

Nas várias trajetórias profissionais analisadas foram vários os motivos que levaram os formadores a optar pelo caminho da formação, desde o facto de sentirem que tinham vocação para o desempenho desta atividade, um impulso, o gosto pelo relacionamento com os outros, a própria influência de pares, a falta de emprego. Cada um destes motivos, na sua singularidade, foram alavancas para construírem os seus trajetos profissionais e apesar das controvérsias que possam/podem sentir nas suas trajetórias, os formadores sentem-se felizes e orgulhosos pelos percursos que já construíram e pela atividade que desempenham.

Tornou-se claro a partir deste estudo que as trajetórias dos formadores são únicas e singulares. A atividade de formador é complexa e intensa, sendo por este motivo tão importante não descurar esta atividade, considerando a importância que a mesma tem na e para a sociedade.

Palavras Chave: Formador, formação, trajetórias profissionais, atividade de trabalho

ABSTRACT

Inserted in the line of research on training and development: training and transformation paths this study explored the career paths of the trainers and attempted to underline the characteristics of this work activity. Trainer activity is very demanding, since as reported by Santos and Ferreira (2012), trainers are often referred to as an invisible group, segmented and diversified, and associated for instability, versatility and adaptability. This research involved the participation of eight trainers who have contributed from the description of their professional careers and analysis of the characteristics of this activity to respond to an interview guide semi-structured, that privileging a qualitative methodology.

In several career paths analyzed were several reasons why trainers chosen the path of training, from the fact that they feel that their purpose for carrying out this activity, a boost, a taste for relationships with others, the actual influence of others, the lack of jobs. Each of these reasons, in their singularity, were levers to build their professional paths and despite the controversies that feel in the trajectory, the trainers are happy and proud had built the pathways and the activity they perform.

It became clear from this study that the trajectories of the trainers are unique and singular. However, the activity of trainer is complex and intense, and for this reason as important not to overlook this activity and the importance it has in and for society.

Key Words: Trainer, training, career paths, work activity

LISTA DE ABREVIATURAS

CCP – Certificado de Competências Pedagógicas

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

SNQ – Sistema Nacional de Qualificações

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO I ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
1.1 FORMAÇÃO	5
1.1.1 Ergonomia e Formação	5
1.1.2 A Ergonomia, a Formação e a Psicologia do Trabalho	7
1.1.3 Olhar a Formação e o Formador segundo a perspetiva de Guy Jobert (2000)	8
1.2 O FORMADOR	9
1.2.1 Enquadramento Legal	9
1.2.2 O Papel do Formador	10
1.2.3 A Atividade do Formador	12
CAPÍTULO II MÉTODO	15
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
2.2 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	15
2.3 PARTICIPANTES	16
2.4 INSTRUMENTO	17
2.5 PROCEDIMENTO DE RECOLHA DE DADOS	18
2.6 PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO DE DADOS	18
CAPÍTULO III APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV CONCLUSÕES	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Caraterização dos Participantes – Dados Sociodemográficos	17
--	-----------

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Guião de Entrevista Semi-Estruturado	46
ANEXO 2: Declaração de Consentimento Informando	49
ANEXO 3: Sistema Integral de Categorias	50
ANEXO 4: Tabela para Análise de Dados	77
ANEXO 5: Matrizes	82

INTRODUÇÃO

A presente investigação apresenta como objetivo geral a análise da atividade do formador, tendo como enfoque central de investigação a exploração de trajetórias profissionais de formadores.

A formação profissional assume-se como um processo de aprendizagem capaz de possibilitar a aquisição de saberes e saberes-fazer importantes para o desempenho de uma atividade de trabalho (Alaluf, 2007). Assim sendo, e de modo a compreender a atividade de trabalho, a ergonomia preocupa-se com a “adaptação do trabalho ao Homem”, tendo como objetivo relacionar a saúde dos trabalhadores e a eficácia no trabalho (Caspar, 2005)

No que se refere ao formador, segundo o Decreto Regulamentar n.º 66/94, 18 de novembro, n.º 1 do Art.º 2º, o estatuto do formador foi legalmente assim definido: “o profissional que, na realização de uma ação 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 comportamento, adequados ao desempenho profissional” (p.6885).

A Psicologia do Trabalho e das Organizações juntamente com a Ergonomia têm como objeto a análise do trabalho. Assim, esta análise do trabalho é utilizada em diferentes situações, por exemplo para designar as condições de trabalho, o resultado do trabalho e a própria atividade de trabalho. Neste sentido, a atividade, as condições de trabalho e o resultado da atividade não existem uns sem os outros, ou seja, o trabalho resulta da relação destas três vertentes (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001). Torna-se importante destacar que a relação entre a análise do trabalho e a formação se assume como etapa central do processo formativo, associando o desenvolvimento de competências e a promoção da saúde dos trabalhadores, orientando-se para a transformação do trabalho (Lacomblez & Teiger, 2007).

Por outro lado, tendo em conta a atualidade económica do país, a evolução tecnológica e o aumento da competitividade e das taxas de desemprego, é exigido aos sistemas de educação e formação mudanças ao nível do paradigma ensino-aprendizagem (IEFP, 2010).

Assim sendo, a questão do acesso ao saber, é atualmente essencial (Caspar, 2005), e por tal facto a formação profissional tem assumido um papel central na sociedade moderna (Santos & Ferreira, 2012).

Estas novas exigências obrigam a uma adaptação constante do formador à grande flexibilidade da formação e à enorme diversidade de públicos-alvo. Para além desta adaptação do formador, ele tem também de desenvolver competências ao nível do diagnóstico de necessidades formativas, orientação profissional, identificação de obstáculos, trabalho em equipa e gestão da formação (IEFP, 2010).

Esta investigação assenta na perspetiva de que os formadores são ainda um grupo difícil de definir. Os formadores são muitas vezes designados como sendo um grupo invisível, segmentado e

diversificado, bem como associado à instabilidade, polivalência e adaptabilidade (Santos & Ferreira, 2012), justificando assim o interesse de uma análise das suas trajetórias profissionais.

Para além disso, também é importante dar relevo e compreender a atividade de trabalho desenvolvida por estes indivíduos, uma vez que estes apresentam uma preocupação constante com o desenvolvimento pessoal e profissional dos outros trabalhadores.

Neste sentido, e de forma a compreender o objeto de investigação, o enquadramento teórico foi dividido em dois tópicos fundamentais: a formação e o formador. No primeiro tópico procurou-se descrever e compreender o sistema da formação, prestando particular atenção à relação entre a ergonomia e a formação e foi desenvolvida uma análise histórica sobre as formas de pensar e desenvolver formação. No segundo tópico, que incidiu mais especificamente sobre o papel do formador, foram aprofundados conhecimentos acerca do enquadramento legal da atividade de formador e foi enfatizada a importância da compreensão da sua atividade de trabalho.

Num capítulo seguinte foi descrito o método desta investigação, o qual contemplou o subtópicos: objetivos específicos, questões de investigação, participantes, instrumentos, procedimento de recolha de dados e procedimento de tratamento de dados.

No terceiro capítulo foram apresentados e discutidos os resultados desta investigação e no último capítulo foram descritas as conclusões deste estudo.

CAPÍTULO I | ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 FORMAÇÃO

1.1.1 Ergonomia e Formação

A formação profissional e a forma como esta se desenvolvia começou a ser alvo de interesse por parte da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia a partir da década de 50 (Lacomblez & Vasconcelos, 2009). A “ergonomia” nasceu oficialmente, na Grã-Bretanha, em 1947, através do engenheiro Murrell, em colaboração com o fisiologista Floyd e o psicólogo Welford. O objetivo desta disciplina era denominar as atividades que estes três pesquisadores desenvolveram em conjunto durante a Segunda Guerra Mundial, a serviço da Defesa Nacional Britânica (Daniellou, 2004). Anos mais tarde, apenas em meados do século XIX, é que a ergonomia apareceu em França. A institucionalização deste conceito deu-se no início dos anos 60 (Daniellou, 2004). O termo ergonomia apresentava diversos simbolismos, uma vez que na Grã-Bretanha, o objetivo da ergonomia era o de adaptar a máquina ao Homem, mas em França tratava-se de adaptar o trabalho ao Homem. De salientar que, estas duas visões opuseram-se claramente à visão vigente, uma vez que era dominante a adaptação do Homem à sua atividade (Daniellou, 2004). O mote para o nascimento da ergonomia, baseou-se em disciplinas como a fisiologia do trabalho, então dominante, a antropometria, a psicologia científica, e por último a biomecânica (Daniellou, 2004). Por volta do ano de 1965, a ergonomia já era vista como um ponto de ligação entre a fisiologia do trabalho, a medicina do trabalho, a psicologia industrial, a psicologia experimental, a engenharia e a ciência da conceção. Era referido que a ergonomia podia ainda elencar diversas abordagens num determinado problema ergonómico, uma vez que a ergonomia procura conhecimento noutras ciências, para assim melhorar continuamente o seu trabalho (Daniellou, 2004).

Neste sentido, a história da ergonomia e das disciplinas científicas que se associam a esta, apresentam como principal desafio a “adaptação do trabalho ao Homem”, e defendem que o aumento da produtividade não pode deixar de estar alinhado com a melhoria sistemática das condições de trabalho (Albou et al., 1962). Assim, a ergonomia acabou por ser uma alavanca para uma reflexão acerca das exigências do trabalho, para deste modo promover um desenvolvimento sustentável (Schwartz, 1996).

Segundo alguns ergónomos, a formação e a ergonomia têm de se compreender e relacionar-se mutuamente, para deste modo permitir que através das mais-valias da formação, se consiga provocar a mudança, de forma a alcançar as melhores condições de trabalho, para proporcionar a melhor “adaptação do trabalho ao Homem” (Lacomblez & Vasconcelos, 2009).

No que respeita à perspetiva da formação, a era industrial era caracterizada pela vida de um indivíduo: idade de formação, idade do trabalho e idade da reforma (Lopes, 2010). A formação deveria

assim ser construída segundo estas três fases (Lopes, 2010), ou seja, a formação deveria ser vista como um processo “no e pelo trabalho” (Canário, 1999), uma vez que o trabalho repercute-se em todo o ciclo vital.

Em Portugal, entre a década de 80 e 90, o discurso político sobre a relevância da formação começou a adquirir importância. No relatório de 1992 da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) estava refletido o aumento da procura através de competências, permitindo assim que os indivíduos também evoluam nas várias exigências, pelas quais se iam confrontando. Foi salientado que, as formações deviam estimular a capacidade de comunicação, para deste modo em situações de crise nas organizações, os colaboradores apresentarem sentido crítico e espírito de iniciativa para despoletar novas ideias. Neste sentido, a formação profissional assume-se como um processo de aprendizagem capaz de promover a aquisição de saber e saber-fazer importantes para o desempenho de uma atividade de trabalho (Alaluf, 2007). Tendo por base o olhar da ação ergonómica, é possível distinguir dois tipos de objetos de formação: 1) através da análise do trabalho, a formação atua ao nível da saúde dos trabalhadores, bem como ao nível da conceção; 2) a formação profissional dos trabalhadores é definida e justificada segundo a análise do trabalho (Lacomblez & Teiger, 2007).

De notar, o claro afastamento, neste caso de uma conceção tradicional da aprendizagem, nomeadamente pelo reconhecimento de saberes inerentes à experiência profissional dos trabalhadores, valorização do ponto de vista de cada um destes intervenientes e ainda a recusa em assumir o formador como o perito fechado ao desenvolvimento que encerra a dinâmica formativa com os formandos (Lacomblez & Vasconcelos, 2009). Nesta linha, os formadores acabam por ser os próprios construtores do seu “eu” profissional, na medida em que segundo palavras do Professor Joaquim Azevedo (1999), os formadores têm um percurso semelhante ao do “voo das borboletas”, uma vez que apresentam trajetórias que se ajustam às alterações constantes do mercado de trabalho (IEFP, 2012) e à evolução da própria formação. O formador é o indivíduo que tem de estar atento, observar e estudar as diferenças individuais de cada um dos seus formandos (IEFP, 2012), e neste sentido importa realçar a relação estabelecida entre a análise do trabalho e a formação, uma vez que estas se assumem como etapas centrais do processo formativo, associando o desenvolvimento de competências e a promoção da saúde dos trabalhadores, orientando para a transformação do trabalho (Lacomblez & Teiger, 2007). De realçar que largas vezes, é o próprio ergonomista quem concebe e realiza a própria formação, o que por si só, constitui uma vantagem, uma vez que a formação é criada através da análise do trabalho e das responsabilidades dos trabalhadores no seio da organização, com a finalidade de definir os conteúdos mais relevantes para a eficácia da mesma (Lacomblez & Teiger, 2007). Importante não esquecer que, toda a intervenção se constitui como um momento de aprendizagem recíproca, uma vez que o próprio ergonomista também constrói a sua própria experiência e a sua formação ao longo da vida. Segundo Caspar (2005), a formação teve origem na trajetória da engenharia e da arquitetura, e

usufruiu do fundamento teórico e metodológico da ergonomia. A formação de indivíduos constitui uma componente importante dos motores de ação que permitem à ergonomia contribuir para o desenvolvimento de três domínios (Lacomblez & Teiger, 2007):

- a) conceção dos sistemas de produção e dos produtos, orientada pelo uso e utilizador;
- b) prevenção de riscos profissionais, promoção da segurança no trabalho e construção da saúde;
- c) reconhecimento de competências, desenvolvimento da experiência profissional e transmissão de experiência no trabalho.

1.1.2 A Ergonomia, a Formação e a Psicologia do Trabalho

A Psicologia do Trabalho juntamente com a Ergonomia têm como objeto a análise do trabalho. Contudo este termo é utilizado em diferentes situações, por exemplo para designar condições de trabalho, resultado do trabalho e a própria atividade de trabalho. Neste sentido, a atividade, as condições de trabalho e o resultado da atividade não existem uns sem os outros, ou seja o trabalho resulta da relação destas três vertentes (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 2001).

Neste seguimento, a atividade de trabalho é considerada uma atividade para os outros, e por este facto é triplamente dirigida, uma vez que numa “situação vivenciada, ela não é somente dirigida pela conduta do sujeito ou dirigida através do objeto da tarefa, ela é também dirigida para os outros” (Clot, 1999, p.98, tradução livre). A atividade constrói-se sempre no universo da atividade dos outros (Clot, 1999).

Um pressuposto estruturante da Psicologia do Trabalho é a distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito engloba as condições determinadas e os resultados antecipados, ou seja é o que se espera atingir com a atividade de trabalho. Por outro lado, o trabalho real reúne as condições reais de trabalho e os resultados efetivos, resultando destas duas variáveis, a atividade de trabalho (Guérin, et al., 2001).

A singularidade do quadro de referência da Psicologia do Trabalho pode definir-se através do modo de ver o trabalho e a particularidade de cada atividade, e resulta ainda da produção de conhecimentos que resultam da análise da atividade. Tendo por base este princípio estruturante é privilegiado uma abordagem em contexto real de trabalho, salientando-se que a atividade não é uma mera resposta ao prescrito (Cunha, 2011).

Segundo Clot (1999), a atividade real desdobra-se em atividade realizada e real da atividade. Assim, a atividade realizada é aquilo que se faz, enquanto o real da atividade diz respeito ao que um trabalhador não faz, não pode fazer, ao que deveria fazer, ao que gostaria de fazer e àquilo que faz sem ter necessidade de o fazer. Seguindo esta ideia, verifica-se que a formação pode atuar em várias áreas que dizem respeito e tem também repercussões em vários prismas, e um deles é a saúde dos

indivíduos, sendo este um tema também muito focalizado pela Psicologia da Trabalho em harmonia com a Formação e a Ergonomia. A saúde e a segurança no trabalho alcançaram um lugar de reflexão nos discursos e decisões políticas, de modo a repensar as consequências que determinadas condições de trabalho representam para os trabalhadores. Desta forma, é necessário analisar diferentes variáveis, como a organização do trabalho, as condições de emprego, a saúde e a segurança, para deste modo prevenir riscos profissionais (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007).

1.1.3 Olhar a Formação e o Formador segundo a perspectiva de Guy Jobert (2000)

A formação profissional de adultos tem sido enriquecida através do contributo de Guy Jobert, que tem clarificado a construção das ações de formação profissional (Santos & Lacomblez, 2002).

Para Jobert (2000), “a ação é o objeto da prática formativa” (p. 7, tradução livre). Neste sentido, este autor propõe três metáforas que dizem respeito à forma de pensar e de realizar a formação de adultos (Jobert, 2000). A *primeira metáfora* refere-se ao *saber como armazenamento*, ou seja, de acordo com esta metáfora sobre o contexto formativo, um formando só será bem sucedido se tiver conseguido acumular um determinado número de conhecimentos externos a si. Assim, esta metáfora tem como pressuposto base a ideia de quantidade de informação. É referido também que a formação tem sucesso devido à relação existente entre a quantidade de conhecimento que o indivíduo possui e os conhecimentos que o indivíduo é capaz de adquirir e armazenar. De realçar que estes conhecimentos são transmitidos pelo formador. Neste sentido, denota-se que este tipo de saber como armazenamento possibilita a comparação entre indivíduos e entre grupos de indivíduos, levando a que se aposte na implementação deste tipo de saber. Deste modo, e tendo por base esta metáfora o formando é considerado como uma memória que irá adquirir e armazenar conhecimentos que lhe são incutidos através do formador. Tendo em conta um outro prisma desta metáfora, o autor refere que, ao ser considerado que o formando possui conhecimento pré-existente, ou seja este conhecimento ao ser exterior ao indivíduo, este acaba também por ser emancipado das circunstâncias da sua produção e utilização. Uma vez que neste tipo de formação, o formador é considerado um mero transmissor de informação aos seus formandos, é assim revelado que nesta primeira metáfora não se encontra espaço para o formador considerar as particularidades de cada contexto e/ou para realizar uma análise da atividade de trabalho previamente à situação de formação. No que respeita à *segunda metáfora - saber como ação* – verifica-se que o enfoque deixa de ser a acumulação massiva de conhecimento para passar a ser a intervenção sobre a transformação das situações em contexto real de trabalho (Jobert, 2000). De ressaltar que a época em que surge esta segunda metáfora é claramente marcada por estudos desenvolvidos pela Psicologia do Trabalho que distinguia o trabalho prescrito do trabalho real (Santos e Lacomblez, 2002). Assim sendo, nas formações é expectável que se coloque em prática a análise de trabalho prévia, para ser possível aceder às particularidades do contexto real. Neste sentido,

o formador deixa de ser um transmissor de conhecimentos e informação, passa também a ter um papel ativo na formação e no desenvolvimento das competências dos formandos. Por tal facto, o formador deve ter em conta a experiência prévia do formando, as características do contexto de formação e a aplicação teórico-prática (Jobert, 2000). Por último, a *terceira metáfora* designada por *formação como desenvolvimento* salienta que para além de se valorizar a transformação das situações em contexto real de trabalho, é importante a transformação dos próprios indivíduos para se promover o desenvolvimento pessoal e profissional, devido às várias exigências a que estão sujeitos. É importante que se compreenda que esta metáfora transcende a alteração das situações de trabalho (ao invés da metáfora anterior), uma vez que esta enfatiza a transformação dos sujeitos com vista a proporcionar um desenvolvimento pessoal e profissional. Esta relação entre a aprendizagem e o desenvolvimento, resulta de uma reflexão aprofundada de Vygotski, ou seja o desenvolvimento ocorre ao longo de todo o ciclo de vida. Assim sendo, denota-se que o desenvolvimento é suscitado através do conflito entre o estado interno de um sujeito e as solicitações do meio externo, resultando desta tensão o desenvolvimento do indivíduo. Torna-se importante ainda ressaltar que, a importância do *background* do sujeito e as interações sociais que despoletam a emergência da formação profissional. O desenvolvimento é conseguido através da intervenção do sujeito como um todo, tendo em conta tudo o que é interno ou externo ao indivíduo (Jobert, 2000).

1.2 O FORMADOR

1.2.1 Enquadramento Legal

Segundo o Decreto Regulamentar n.º 66/94, 18 de novembro, n.º 1 do Art.º 2º, o estatuto do formador foi legalmente assim definido: “o profissional que, na realização de uma ação 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 comportamento, adequados ao desempenho profissional.” (p. 6885)

De salientar ainda, as exigências profissionais do formador, que segundo este mesmo documento legal, no seu Art.º 8º são:

- “a) Procurar atingir os objetivos da ação, tendo em consideração os destinatários da mesma
- b) Cooperar com as entidades beneficiárias e promotoras, bem como com outros intervenientes no processo formativo, no sentido de assegurar a eficácia da ação de formação
- c) Preparar, de forma adequada e prévia, cada ação de formação, prevendo diferentes hipóteses do seu desenvolvimento, a documentação pedagógica, os métodos e meios utilizados, bem como os momentos de avaliação;

- d) Assumir padrões de comportamento que favoreçam a criação de um clima de confiança e compreensão mútua entre os intervenientes e o processo formativo;
- e) Assegurar a reserva sobre dados e acontecimentos relacionados com o processo de formação e seus intervenientes;
- f) Zelar pelos meios materiais e técnicos postos à sua disposição;
- g) Ser assíduo e pontual;
- h) Cumprir a legislação e os regulamentos aplicáveis à formação.” (p.6886)

Estas são algumas das exigências, das quais os formadores têm de ter conhecimento da sua importância para que desta forma, a formação se ajuste o mais possível às reais necessidades formativas.

Neste sentido, é importante referenciar que o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP, antigo Certificado de Aptidão Profissional - CAP) é obrigatório desde 1997 (Santos & Ferreira, 2012). Este pode ser obtido numa entidade formadora certificada pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Este certificado tem por base a frequência de uma formação pedagógica inicial com a duração de 90 horas e a formação contínua, de aperfeiçoamento, tem uma duração variável entre as 30 horas e as 50 horas, em módulos de 10 horas. Existem três vias para acesso ao CCP: *(i)* frequentar o curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores e fazê-lo com aproveitamento; *(ii)* através da experiência do indivíduo que se candidata a formador, ou seja, é necessário reconhecer, validar e certificar competências enquanto formador; *(iii)* reconhecer certificados ou diplomas de habilitações de nível superior (IEFP, 2012).

1.2.2 O Papel do Formador

A aprendizagem é algo que acompanha a vida de um indivíduo, e no início esta era vista tendo apenas por base o modelo pedagógico, que se definia sumariamente na arte de ensinar crianças e jovens, ou seja, era o professor que aparentemente possuía o controlo sobre o processo de aprendizagem dos seus alunos (Knowles et al., 1984). Assim, o papel do aluno aprendiz é o de submissão ao conteúdo lecionado pelo seu professor (Canário, 2000). Uma vez que este conceito foi evoluindo, e se foi percebendo que a aprendizagem ocorria ao longo de todo o ciclo vital, surgiu o modelo andragógico (baseado no modelo pedagógico) o qual, segundo Goguelin (1991) refere que a formação de adultos acarreta questões muito diferentes das que dizem respeito à educação e formação de crianças e jovens. Segundo Knowles et al. (1984), o modelo pedagógico define-se como a junção metódica de crenças dos aprendentes em relação ao professor, enquanto o modelo andragógico define-se como um conjunto de “contra-hipóteses”. Malcolm Knowles, em 1968, introduziu pela primeira vez o termo andragogia, na literatura científica americana, através de um artigo que publicou (Canário, 2000). Na década de 90, Lesne e Minvielle (1990) explicaram que a questão dominante da andragogia

era a de compreender as características individuais dos indivíduos adultos, para deste modo ser possível encontrar as estratégias educativas mais ajustadas às características de cada um dos adultos. Segundo Bourgeois e Nizet (1997), a especificidade de cada indivíduo adulto traduz-se na construção de uma profissionalização dos educadores de adultos, distinguindo-se dos educadores da vertente escolar. Assim, note-se que o principal contributo da andragogia é o de estimular práticas educativas que facultem a crítica, o enriquecimento e a superação da forma escolar (Canário, 2000).

A preocupação do formador é essencialmente a da aprendizagem mais ajustada do seu formando, e neste seguimento importa referir Delors (1996),

“a educação ao longo de toda a vida não é um ideal longínquo mas uma realidade, que tende, cada vez mais, a inscrever-se nos factos, no seio duma paisagem educativa complexa, marcada por um conjunto de alterações que a tornam cada vez mais necessária.” (p. 90)

É importante enfatizar a importância da aprendizagem e da educação ao longo da vida, uma vez que cada indivíduo deve saber conduzir o seu percurso, numa sociedade onde a mudança se combina com a globalização (Delors, 1996). Deste modo, a educação ao longo da vida torna-se essencial, pois é o meio para atingir um equilíbrio entre o trabalho e a aprendizagem (Delors, 1996).

Tendo por base o acima referido, é ao formador a quem compete conquistar o espaço do qual pode usufruir, para a realização da formação, para deste modo garantir uma intervenção formativa ajustada (Rodrigues & Ferrão, 2006). Assim, o formador pode ser definido como um indivíduo com conhecimentos académicos e profissionais particulares, que intervém no apoio ao formando na aquisição de saberes e/ou no desenvolvimento de capacidades técnicas, atitudes e comportamentos (IEFP, 2012).

No que diz respeito ao sistema de formação, a principal dificuldade do formador pode ser o de compreender qual o seu papel e o limite da sua responsabilidade no desenrolar do processo formativo. No sistema de formação, intervêm quatro atores: os formandos, a organização solicitadora da formação, a organização fornecedora da formação, e por último, o próprio formador (Rodrigues & Ferrão, 2006). Perante esta situação, o formador apresenta uma tripla responsabilidade: a) responsabilidade para com os formandos, porque estes são os recetores imediatos da formação; b) responsabilidade para com a organização solicitadora da formação, pois a formação tem de ter aplicabilidade prática na entidade; c) responsabilidade para com a organização que forneceu a formação, uma vez que a formação prestada pelo formador tem de ser eficaz (Rodrigues & Ferrão, 2006).

De forma a reforçar a qualidade da Formação Profissional, ao formador é apresentado um conjunto de exigências, que se encontram definidas na Portaria n.º 214/2011, 30 de maio, tais como:

- i) “Valorizar a certificação da aptidão pedagógica do formador, estimulando a mobilização das competências capazes de induzir uma relação pedagógica eficaz em diferentes contextos de aprendizagem;

- ii) Estabelecer a obrigatoriedade da Formação Pedagógica Inicial para o acesso à atividade de formador garantindo uma intervenção qualificada neste domínio;
- iii) Promover a formação contínua dos formadores, salientando a necessidade da sua atualização permanente, em especial daqueles que intervêm em ações dirigidas a públicos mais desfavorecidos, na mediação de formação, na formação de formadores, na formação a distância, na formação em contexto de trabalho, na gestão e coordenação da formação, bem como na consultadoria de formação, particularmente junto das PME”. (p. 2959)

A Formação Pedagógica, segundo o Decreto Regulamentar n.º 104/2011, 30 de maio, n.º 1 do Art.º 5º, refere que esta,

“assenta num referencial base de competências, organiza-se em percursos estruturados de forma modular, com uma duração de referência de 90 horas e contempla as seguintes dimensões: a) Pedagógica, que visa a aquisição e o desenvolvimento das competências necessárias em função das modalidades, dos públicos e dos contextos de intervenção, incluindo o uso das tecnologias de informação e comunicação em diferentes situações de aprendizagem; b) Organizacional, que inclui as técnicas e métodos de planeamento, gestão, organização, acompanhamento e avaliação da formação; c) Prática, que consiste na aplicação ou no exercício contextualizado, real ou simulado, das competências técnico-pedagógicas adquiridas ao longo da formação; d) Deontológica e ética, que abrange o respeito pelas regras e valores profissionais, bem como pela igualdade de género e pela diversidade étnica e cultural.” (p. 2960)

Assim sendo, segundo o documento legal supramencionado é expectável que a formação profissional tenha por base o desenvolvimento de competências dos indivíduos e contemple as dimensões pedagógica, organizacional, prática, deontológica e ética.

As entidades intervenientes na formação e na certificação de formadores, segundo Decreto Regulamentar n.º 104/2011, 30 de maio, n.º 1 do Art.º 8º, que podem assegurar a formação pedagógica de formadores e a certificação pedagógica de formadores são o “Instituto de Emprego e Formação Profissional, Instituto Público (IEFP, I.P.), estabelecimentos de ensino superior ou outras entidades formadoras certificadas que estabeleçam protocolos com o IEFP, I. P., para este efeito” (p.2960).

1.2.3 A Atividade do Formador

Tendo em conta a atualidade económica do país, a evolução tecnológica e o aumento da competitividade e das taxas de desemprego, é exigido aos sistemas de educação e formação mudanças ao nível do paradigma ensino-aprendizagem (IEFP, 2010), e conseqüentemente para a atividade do formador. Neste sentido, o formador atua num contexto empresarial que está diretamente ligado à formação profissional, sendo este cada vez mais competitivo e exigente, o que leva a que o formador enfrente desafios múltiplos (IEFP, 2012). Assim sendo, a questão do acesso ao saber, é atualmente

essencial (Caspar, 2005), a formação adquiriu um papel primordial e crucial na sociedade moderna (Santos & Ferreira, 2012), tendo em conta os principais problemas acima referidos, acrescidos à crescente globalização e ao envelhecimento da população mundial, nomeadamente da população portuguesa (Simões & Silva, 2008). Neste sentido, as desigualdades tenderão a acentuar-se ao longo da vida, bem como o risco de exclusão e deste modo, esta situação poderá ser combatida através da educação e formação (Azevedo, 1999). Um indivíduo que procura formar-se, opta pela escolha da formação como alternativa possível, para atingir um objetivo, seja este profissional, pessoal, familiar, político ou associativo. Para além disto, é fundamental o seu envolvimento enquanto indivíduo, para criar um desenvolvimento pessoal e profissional desejado e duradouro (Caspar, 2005).

O desafio que se impõe exige um grande investimento não apenas no capital económico, assim como nos recursos humanos e adaptação dos atuais sistemas de educação e formação. Privilegiar a formação é uma mais-valia, uma vez que estrutura o tecido económico e aumenta a competitividade entre os pares. Deste modo, a formação apresenta um papel preponderante na sociedade, na economia e nos conhecimentos e competências dos indivíduos (Simões & Silva, 2008).

Os formadores da atualidade necessitam de incorporar nas suas práticas profissionais, conhecimentos, habilidades e atitudes que permitam a realização dos objetivos da formação, nunca esquecendo a especificidade de cada formando. O formador acaba por ser um mediador entre o conhecimento e a ação para o formando, uma vez que não pode ser descurada a importância do papel ativo do formando na formação (Chatziefstathiou, 2011). O formador é um ser relacional, uma vez que para além do seu foco ser os formandos, tem ainda outros como “os atores institucionais e individuais, internos e externos ao sistema formativo” (IEFP, 2012, p. 7), que estão afetos à sua atividade de trabalho.

É importante que o formador compreenda que a formação não se baseia apenas no ensinar e transmitir conhecimentos, é necessário também ser um mediador e um estímulo para a criação ou mudança de comportamentos e atitudes, tendo em conta o público que tem presente em contexto formativo. O formador é um profissional “*multitasking*” (IEFP, 2012, p. 9.), uma vez que necessita de desenvolver competências em diferentes áreas, em diferentes ciências (IEFP, 2012). Neste sentido, é necessário focar os formandos no desenvolvimento das suas competências, pois estas competências permitem que o indivíduo resolva situações e problemas colocados na sua atividade de trabalho e noutras situações externas a este mesmo contexto, possibilitando ainda que o formando adquira maior capacidade de adaptação às várias situações aos quais está sujeito (IEFP, 2010).

Em meados da década de 90, o modelo de formação contínua enfatizava a importância dos formadores. Neste contexto, um dos principais desafios era o desenvolvimento das competências profissionais dos formadores e, por sua vez, a transferência destas competências para o contexto de formação (Jiménez, 1996), sendo na atualidade uma preocupação dos formadores perante os seus formandos. Neste seguimento, os formadores devem prestar especial atenção às características

intrínsecas e extrínsecas e ao contexto (educação, social, profissional) envolvente, que dizem respeito a cada um dos formandos (Bonifacio, 1999).

Estas novas exigências obrigam a uma adaptação constante do formador à grande flexibilidade de formação e à enorme diversidade de públicos-alvo. Para além desta adaptação do formador, ele tem também de desenvolver competências ao nível do diagnóstico de necessidades formativas, orientação profissional, identificação de obstáculos, trabalho em equipa e gestão da formação (IEFP, 2010). O formador está em constante mudança, uma vez que “o que foi bom ontem pode não ser bom hoje” (Fernández, Tejada, Jurado, Navía, & Ruiz, 2000, p. 27).

Uma vez que as competências assumem um papel tão relevante na sociedade atual e a formação se assume como uma estratégia de resolução de problemas, os formadores têm de compreender se a formação é a mais ajustada, propor e negociar os objetivos e as modalidades formativas, compreender os resultados a partir dos quais serão avaliados, ajustar os dispositivos de formação e ainda trabalhar em equipa (Caspar, 2005).

Segundo Géhin (2010), existem três funções cruciais na atividade do formador:

- a) função integradora – influência sobre o comportamento do formando, inculcando-lhe maior autonomia e responsabilidade, mas também uma certa padronização;
- b) função psicológica – apoio no desenvolvimento de carreira ou maturação de projetos;
- c) função social – reforço da coesão interna das instituições e manutenção das relações interpessoais.

Caspar (2005) refere que o formador é “um pensador do futuro” (p.93). Este profissional vive num meio de tomada de decisão rápida, e é avaliado em inúmeras situações. Ser formador implica que se articule a realidade diária dos problemas, que se assuma como um ator no seio dos processos produtivos e que contribua para o património imaterial dos indivíduos e das organizações (Caspar, 2005).

Atualmente, os formadores são ainda um grupo difícil de definir. São muitas vezes designados como sendo um grupo invisível, segmentado e diversificado, bem como associado à instabilidade, polivalência e adaptabilidade (Santos & Ferreira, 2012), justificando assim o interesse de uma análise das suas trajetórias profissionais.

CAPÍTULO II | MÉTODO

A presente investigação, de carácter exploratório, teve como objetivo geral *aumentar a compreensão acerca da atividade dos formadores*. De forma a responder a este objetivo adotou-se uma metodologia de carácter qualitativo, tendo como enfoque realizar uma “análise de cariz indutivo, holístico e ideográfico” (Almeida & Freire, 2003, p. 111), permitindo assim, o estudo da realidade sem a retirar do contexto e sem a fragmentar, tendo-se por base os dados obtidos na investigação, e não em teorias prévias, de modo a compreender a singularidade das situações (Almeida & Freire, 2003).

De salientar ainda que neste tipo de metodologia é de salvaguardar a procura da globalidade e compreensão dos fenómenos (Almeida & Freire, 2003). Este facto enquadra-se na temática em estudo, uma vez que se pretendia contextualizar e enquadrar o fenómeno em análise, nas suas especificidades, de forma a se aceder aos objetivos, num contacto direto e interacional entre o investigador e o objeto da investigação. De referir ainda que a metodologia qualitativa permite que a investigação se desenrole num domínio de significação da experiência humana (Fonte, 2005), uma vez que há uma interação mais realçada entre o investigador e os participantes. Por tal facto, procurou-se compreender os fenómenos segundo a perspetiva dos participantes da investigação (Neves, 1996).

Este estudo desenrolou-se num contacto direto com os participantes, o que por si só se revelou muito gratificante para a investigação, uma vez que foi através deste ligação que se compreendeu a atividade do formador, de forma contextualizada quer profissional, como socialmente.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para o alcance do objetivo geral de investigação - *aumentar a compreensão sobre a atividade do formador* – elaboraram-se os seguintes objetivos específicos: (i) analisar as trajetórias profissionais de formadores; (ii) analisar a atividade do formador, tendo por base o contexto real de trabalho, a saúde percebida, as condições de trabalho e os próprios riscos profissionais e psicossociais.

2.2 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

No que às questões de investigação diz respeito, esta investigação comporta duas questões de investigação: “Quais os determinantes nas trajetórias profissionais de formadores?” e “Quais as condições de trabalho e os riscos profissionais a que os formadores poderão estar sujeitos?”.

2.3 PARTICIPANTES

A seleção dos participantes teve por base um processo de amostragem, do tipo não probabilístico, sendo uma amostra intencional. Esta escolha incidiu sobre dois formadores que faziam parte da rede de contactos da investigadora, os quais sugeriram e indicaram os restantes seis participantes. O primeiro critério de seleção assumido foi o de selecionar indivíduos que apresentassem trajetórias profissionais com alguns anos de experiência, e para esse efeito foram selecionados sujeitos que possuísem pelo menos cinco anos de experiência profissional em formação. O segundo critério de seleção tinha por base a tipologia do centro de formação de origem, ou seja pretendia-se ter contacto com formadores, tanto do setor público como do privado.

Assim, como se pode consultar no Quadro 1 (cf. Pág 17) esta investigação contou com a participação de oito formadores, cinco do género masculino e três do género feminino, com idades compreendidas entre os 28 e os 44 anos. No que respeita às habilitações escolares, seis participantes detêm o grau de Licenciado e os restantes dois possuem o grau de Mestre. Relativamente à área de formação, salienta-se que nenhum dos formadores tem uma área de formação semelhante, o que por si só constitui um dado importante para a compreensão das trajetórias dos formadores. No que aos anos de exercício da formação diz respeito, salienta-se que o tempo mínimo de exercício desta atividade é de cinco anos (tal como o critério de seleção o exigia) e o tempo máximo é de 15 anos. A zona de residência dos formadores situa-se entre os distritos de Aveiro e Porto. A maioria dos indivíduos desta amostra é casado (N=4), sendo que três são solteiros e ainda existe um participante em união de facto. É importante enfatizar o facto de alguns dos participantes para além de serem formadores acumulam outras funções na mesma entidade ou em várias, tais como consultor, coordenador, assessor pedagógico e professor. Em relação à tipologia da entidade formativa quatro formadores desempenham as suas funções em entidade(s) do setor público, três formadores exercem no setor privado e um dos participantes está simultaneamente afeto ao setor público e privado.

Quadro 1: Caracterização dos Participantes – Dados Sociodemográficos

Participante	Idade	Género	Área de Formação	Habilitações Escolares	Vínculo Laboral	Antiguidade na entidade	Antiguidade na função	Zona de Residência	Estado Civil	Função	Tipologia
AA	36	F	Línguas e Literaturas Modernas, variantes dos portugueses e alemães	Licenciatura	Prestador de serviços	5 anos	5 anos	Santa Maria de Lamas	Solteira	Formador	Público
NM	28	M	Gestão de Engenharia Industrial	Mestrado	Contrato termo incerto	5 anos	1 ano	Porto	Solteiro	Consultor Formador	Privado
MP	37	M	Psicologia	Licenciatura	Vários Contratos	13 anos 7 anos 6 meses	13 anos 7 anos 6 meses	Vila Nova de Gaia	Casado	Formador Coordenador Assessor Pedagógico	Público Privado
MD	35	F	Matemática, Via Ensino	Licenciatura	Prestador de serviços	6 anos	6 anos	São João da Madeira	União de Facto	Formadora	Público
HT	32	M	Marketing	Licenciatura	Prestador de serviços	7 anos	7 anos	Lourosa	Solteiro	Formador	Público
JCP	33	M	Engenharia Mecânica	Licenciatura	Contrato a termo incerto (efetivo)	10 anos	5 anos	Espinho	Casado	Consultor/Formador	Privado
JC	44	M	Informática de Gestão e Informática Educacional	Licenciatura	Prestador de serviços	15 anos	15 anos	Espinho	Casado	Formador Professor Coordenador	Público
MCP	38	F	Economia de Empresas	Mestrado	Prestador de serviços	4 anos	4 anos	São João da Madeira	Casada	Formadora	Privado

2.4 INSTRUMENTO

Tendo por base os objetivos de investigação foi feita a opção pelo desenvolvimento de um guião de entrevista semi-estruturado (cf. Anexo 1). A entrevista semi-estruturada caracteriza-se pela colocação de questões que foram previamente definidas, contudo neste tipo de entrevistas o

entrevistador pode sempre abranger outras questões que considere pertinentes no decorrer da entrevista e que se revelem cruciais para a investigação (Wengraf, 2001).

Para o efeito, este guião foi construído de origem, no âmbito desta investigação, no qual se teve em conta a revisão bibliográfica apresentada no enquadramento teórico, bem como os objetivos e as questões de investigação anteriormente referidos. Neste sentido, importa enfatizar os pontos-chave que foram abordados no guião de entrevista semi-estruturado, foram eles: (i) situação laboral; (ii) compreensão da trajetória profissional e caracterização da identidade profissional; (iii) características desta atividade de trabalho; (iv) relações laborais; (v) condições de trabalho.

De salientar que para averiguar se o guião de entrevista semi-estruturado estava adequado à realidade dos formadores, foi realizada uma primeira entrevista para verificação e adequação deste instrumento para a atividade destes profissionais.

2.5 PROCEDIMENTO DE RECOLHA DE DADOS

Inicialmente foi estabelecido contacto com dois formadores, que após a entrevista se disponibilizaram para a indicação de outros formadores potencialmente disponíveis para participar nesta investigação. Após contactados os formadores, estes sugeriram os locais para a recolha de dados, uma vez que se pretendia que os participantes se sentissem num ambiente calmo e securizante para os mesmos. No momento imediatamente anterior à realização da entrevista forneceu-se a cada um dos indivíduos o consentimento informado (cf. Anexo 2). Cada um dos formadores leu o documento e assinou-o. Antes de se dar início à entrevista foi pedida a autorização para a gravação de dados em formato áudio e novamente garantida confidencialidade em relação aos mesmos.

A recolha de dados desenvolveu-se ao longo de cinco meses (dezembro de 2012 a abril de 2013).

2.6 PROCEDIMENTO DE TRATAMENTO DE DADOS

Após a realização das entrevistas, estas foram transcritas para um documento em formato *word*. A análise de dados posterior seguiu os princípios da *análise de conteúdo*, uma vez que se constitui como uma ferramenta utilizada para compreender a construção de significado através dos atores (Rocha, Christo, & Adalgisa, 2005). Neste sentido, esta análise de conteúdo organizou-se em diferentes momentos: (1) Transcrição das entrevistas – transcrição integral do discurso dos formadores do ficheiro áudio para ficheiro em formato *word*; (2) Pré-análise – fase em que se organizaram e sistematizaram as ideias iniciais. Nesta etapa, procedeu-se à leitura flutuante (estabelecimento do contacto com os documentos a analisar) das entrevistas transcritas, posteriormente foram referenciados

índices e foram elaborados indicadores que foram utilizados na análise das entrevistas (Nunes, Lins, Baracuhy & Lins, 2008); (3) Exploração do material – processo de codificação que se definiu na transformação dos dados brutos do material por recorte, agregação e enumeração (Nunes, Lins, Baracuhy & Lins, 2008). Após a conclusão desta fase, foi criada uma tabela (cf. Anexo 3) na qual foram elencadas e relacionadas as diferentes categorias para construir as matrizes de análise dos dados.

Importa destacar que os dados recolhidos nas entrevistas foram tratados com recurso ao *software Nvivo 9*, sendo que este programa permite criar categorias, codificar, filtrar, fazer buscas e questionar os dados para apoio na resposta às questões de investigação (Cação, 2008).

CAPÍTULO III | APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo foram descritos o sistema integral de categorias e integrados os principais resultados que emergiram desta investigação.

No que se refere à criação do sistema integral de categorias verificou-se que através do relato dos formadores foram constituídas duas categorias gerais: o *percurso profissional (1)* e a *atividade do formador (2)*. Nesta fase torna-se relevante fazer referência ao anexo 3, uma vez que neste é possível encontrar o sistema integral de categorias. É importante salientar que para a apresentação e discussão dos resultados em alguns momentos foram tidas em conta as categorias com maior representatividade, e como ao longo desta investigação sempre se privilegiou a unicidade dos discursos, em outros momentos não será tida em conta a representatividade, mas sim a singularidade dos relatos.

Relativamente à primeira categoria mencionada – *percurso profissional (1)* – esta diz respeito à trajetória que o formador fez desde o momento em que decidiu tornar-se formador, a realidade atual do seu percurso e a perspetiva que tem em relação ao seu futuro profissional. Desta categoria, surgiram duas subcategorias. A primeira *tornar-se formador (1.1)* define-se pelos motivos que levaram o participante a tornar-se formador. É importante neste momento, referenciar algumas das categorias de última geração que resultaram desta subcategoria. Assim, duas das *decisões (1.1.1)* que levaram estes indivíduos a tornarem-se formadores foram o facto de ter *surgido a oportunidade (1.1.1.5)*, como é visível através deste discurso,

[“Depois acabou por surgir esta oportunidade aqui em E., que não estava muito a contar, e principalmente que fosse logo ao nível do secundário e em cursos profissionais, mas depois dei-me muito bem, desde o início e acabei por ficar, e mesmo roubando-me agora algum tempo às aulas, relativamente às outras funções que eu tenho, não tenho abdicado disso e tem sido possível manter.” MP],

e um outro fator foi a *vocação (1.1.1.6)* que alguns dos sujeitos sentiram,

[“Eu acho que um dos pilares estruturantes foi a vocação inerente que eu pressenti para lidar com pessoas.” HT].

No que diz respeito às *expectativas (1.1.2)* dos formadores, aquando do seu ingresso nesta atividade, nenhum dos indivíduos demonstrou ter expectativas negativas, contudo alguns dos sujeitos *não tinham expectativas formadas (1.1.2.6)*,

[“Não tinha grande opinião em relação à formação... Não, não tinha, porque não tinha noção propriamente da formação, só sabia que quando deixei, queria dar formação em vendas.” MCP].

Por outro lado, alguns formadores tinham *expectativas positivas (1.1.2.5)*,

[“Bom, eu tinha a expectativa de encontrar, no geral, e falando de todos os formandos em geral, eu tinha a expectativa de encontrar pessoas com muita aptência pela aprendizagem.” HT].

Em relação à *Formação Certificado de Competências Pedagógicas (CCP – antigo CAP) (1.1.3)*, todos os formadores possuem este certificado e saliento um dos discursos no que diz respeito à *perceção (1.1.3.3)* acerca do CCP,

[“Hmmm... Gostei muito de tirar, porque de facto aquilo toca em pontos muito, muito importantes para o nosso dinamismo, o dinamismo de grupo, para a planificação do trabalho, que muitas vezes não é feito, nós vemos isso no dia-a-dia quando nos vêm dar alguma formação e nós sentimos que o formador não está minimamente preparado, acho que toca lá em pontos muito importantes... Eu já tinha de certa maneira, um certo traquejo nisso, porque todos os meus dias eu tenho que planear aquilo que vou fazer no dia seguinte e como trabalho muito com pessoas, algum desse trabalho já estava na minha veia, não quer dizer que não tivesse melhorado e foi, e foi, mas no fundo a formação foi dada pela minha casa, não é?!.” NM].

No que concerne à segunda subcategoria *trajetória: passada, presente, futura (1.2)* esta recai sobre o trajeto que o formador percorreu desde o seu passado enquanto formador, o seu presente e o que espera do futuro. No que diz respeito à subcategoria *etapas (1.2.1)*, esta relaciona-se com as etapas que marcaram o percurso profissional do formador. Já as *fases marcantes (1.2.2)* definem-se como os aspetos/fases mais marcantes no percurso profissional. A *retrospectiva (1.2.3)* caracteriza o modo como os formadores se sentem em relação ao que construíram até ao momento (sentimento, perceção, visão do construído). Por outro lado, a subcategoria *constante (1.2.4)* tem a ver com o que se manteve constante durante a trajetória profissional. A subcategoria *futuro (1.2.5)* prende-se com o que os formadores esperam fazer no futuro. Por último, a subcategoria *mudança (1.2.6)* pretende compreender em que medida os formadores perspetivam algum tipo de mudança na sua trajetória profissional.

Tomando agora como enfoque a segunda categoria de primeira geração – (2) *atividade do formador*, esta está relacionada com a descrição da atividade do formador, tendo em conta características da atividade, condições de trabalho, relações laborais, entre outros fatores. Desta categoria de primeira geração, surgiram outras subcategorias. Relativamente à subcategoria *caraterísticas (2.1)* esta prende-se com a designação de algumas das caraterísticas que os formadores consideram que são cruciais para o desempenho da sua atividade, por exemplo a capacidade de *adaptação (2.1.1)*,

[“É claro que a minha forma de estar tem que se adaptar a cada contexto, mas ser formador é ser formador, em qualquer um dos contextos tenho que preparar ou o jovem, ou o outro jovem que tem défices cognitivos de alguma espécie, mas que também tem uma área específica que está a trabalhar, ou os adultos temos que os preparar não só com a nossa matéria, mas adaptar a matéria aos contextos em que eles estão inseridos e que poderão estar inseridos um dia, não é? Depois de terminarem a formação em que estão. MD],

consideram ainda que é uma atividade deveras *desafiante (2.1.7)*,

[“É exatamente isso. É o desafio, porque nós não estamos a lidar com um público-alvo estático, do dito ensino normal, nós estamos a lidar com pessoas, que é isso que se esquece um bocado no ensino dito normal. E aquelas pessoas que não tiveram hipótese no ensino normal... Sejam eles adolescentes ou jovens inadaptados, e com dificuldade de inclusão no ensino normal, sejam adultos, que por vários motivos não tiveram a possibilidade de continuar os seus estudos. E por necessidade de mercado, apostam agora em valorizar... num processo RVCC, os seus conhecimentos, e nas UFCD's que também ministram, também aumentar os seus conhecimentos. Portanto, acaba por ser isso mesmo...” AA],

e salientam a importância do *relacionamento humano* (2.1.16),

[“e eu noto que hoje em dia se calhar ao contrário de há uns anos atrás que as pessoas só iam pelas competências técnicas, hoje as pessoas chegam lá e nem é tanto às vezes as competências técnicas, é a parte humana, é o compreender a situação das pessoas, é ajudá-las a superar o luto que estão a passar por terem perdido o trabalho, a parte psicológica que está muito abalada, a revolta e é muito mais essa componente humana e eu acho que isso mudou.” MCP].

Algumas das *adversidades* (2.1.2) desta atividade de trabalho são a *diminuição da remuneração* (2.1.2.2), salientado por

[“Em termos de pagamento (risos) algumas alterações, para pior. As formações já foram muito bem pagas, neste momento não são.” MD],

levando também a que os formadores não se sintam estáveis, devido à *falta de segurança contratual* (2.1.2.5),

[“acabava por ser muitas vezes ingrato, ao nível da ligação que temos às entidades, que é muito precária, a maior parte dos formadores, como eu trabalha a recibos verdes, portanto nós sabemos que, e fazendo alusão até à pirâmide das necessidades de Maslow, nós sabemos que a necessidade de segurança passa por termos um emprego estável, o que faz de nós melhores profissionais.” HT].

No que diz respeito às *deslocações* (2.1.8) que os formadores têm de fazer, estas podem ser de três modos: *a pé* (2.1.2.2.1), de *avião* (2.1.2.2.2) ou de *carro* (2.1.2.2.3). Em relação à perceção que os participantes sentem em relação à *adversidade* (2.1.2.3.1) que é fazer estas deslocações, tem-se a título de exemplo,

[“cada vez mais detesto andar de carro, ao domingo já não consigo andar, só de pensar que muitas vezes que são 7h ou 8h da noite e ainda estou em Lisboa e tenho que ir para Espinho, custa-me um bocado...” JCP],

e por outro lado há quem considere que estas deslocações são um *privilégio* (2.1.2.3.4)

[“eu considero que, para mim, que gosto de comunicar e não gosto de estar muito tempo no mesmo local, considero que também é uma oportunidade de espairer, de desanuviar eventualmente numa situação, numa situação acumuladora de stress num grupo e depois estou com outro completamente diferente, é entusiasmado sobre esse ponto de vista.” HT].

No que concerne ao *horário de trabalho* (2.1.13) pretendeu-se analisar os diferentes horários de trabalho, sendo de realçar que a atividade de trabalho não se fica apenas pelo tempo efetivo de trabalho, há atividade que é realizada em horário pós laboral, como se verifica neste discurso,

[“A jornada de trabalho... Bom, hmmm... É variável, eu não tenho horários fixos, ou seja há semanas com mais, com maior volume de formação que outras, muitas vezes tenho uma manhã ou uma tarde livre, ou mais do que uma ou duas, hmmm, e acabo por aproveitar esses tempos para trabalhar, para programar sessões futuras, mas uma jornada de trabalho, pode ter 10 horas, 11 horas de trabalho.” HT].

Relativamente à subcategoria *condições de trabalho* (2.2) importa referir dois problemas que podem ter origem nesta atividade de trabalho, ao nível *físico* (2.2.1.1), existe por exemplo o *risco ergonómico* (2.2.1.1.3),

[“como nomeadamente o risco ergonómico, ou seja, nem todas as infraestruturas que nós usamos estão preparadas para serem espaços adequados à formação, ou seja podes trabalhar com uma secretária adequada, podes trabalhar com, com umas condições de ventilação, como também podes trabalhar em sítios que não têm a mínima higiene e salubridade.” HT],

e ao nível *psicossocial* (2.2.1.5), o *desgaste psicológico* (2.2.1.5.1) é considerado uma adversidade no desempenho desta atividade,

[“Psicologicamente há um desgaste psicológico muito grande, porque nós lidamos com o público alvo que já referi, neste caso, os desempregados, que são pessoas que têm contextos de vida muito difíceis, que não deixam de certo modo de partilhar isso connosco, também a falta de formação que tiveram ao longo da vida, faz com que também tenham reações atípicas de contexto de sessão, o que às vezes é desgastante psicologicamente.” AA].

No que diz respeito à subcategoria *relações laborais* (2.4), esta sugere algumas das características que facilitam as relações laborais, como é o caso da *comunicação* (2.4.1.1),

[“Há comunicação, há uma hierarquia, há uma relação, sabemos todos que temos que trabalhar com o mesmo objetivo e baseamo-nos sempre nessa... Respeitamos a área de cada um, mas estamos constantemente em comunicação para que o trabalho corra bem. Isso não há dúvida.” AA],

da mesma forma a *proximidade* (2.4.1.6) também surge como um fator facilitador das relações laborais,

[“Com o cliente, há clientes com quem nós temos uma maior proximidade, não é? Nós estamos mais de perto, falamos mais, eles nos falam dos problemas deles, e transmitem aquilo da forma deles, e depois nós temos de mudar o nosso discurso, ou mudar alguma coisa ao nosso trabalho, mas falamos de uma forma não tão profissional, mas de uma forma mais, ou melhor é profissiona, mas, mas de uma forma mais amigável, digamos assim, sem uma formalização muito grande, mais informal. Por isso acho que também há uma boa relação com os clientes, a maior parte dos casos.” NM].

A subcategoria *representações* (2.5) refere-se à percepção em relação a esta profissão e ao que lhe está inerente. Assim, esta subcategoria deu origem a uma subcategoria intitulada de *alterações pelo Sistema Nacional de Qualificações e Catálogo Nacional de Qualificações* (2.5.1), a qual tentou compreender a *percepção* (2.5.1.3) dos formadores em relação a estas temáticas tão relevantes na atividades dos formadores,

[“Mas, foi muito bom o aparecimento do Catálogo e da Agência no sentido de organizar as orientações do acesso livre a toda a gente, e portanto isso foi, isso foi positivo.” MP],

[“Existe um Catálogo Nacional de Qualificações que eu vou lá e vejo qual é a formação que eu vou dar, não sei quê e mais não sei quantos, como é que aquilo está organizado é um bocadinho relativo, olha quem fez, fez o melhor que podia na altura que foi.” MCP].

Ainda dentro da subcategoria *representações* (2.5), existe uma outra subcategoria que está relacionada com a *percepção sobre a missão da formação* (2.4.3) e a variação desta ao longo do tempo (2.4.3.3),

[“Tem, eu acredito que sim. Acho que a missão da formação tem que ter resultado prático, é esse o grande paradigma que eu acho que agora as empresas cada vez mais procuram, que é tem, que ter resultado prático,

portanto eu tenho que conseguir ganhar uma hora por dia naquele grupo de pessoas... E devíamos olhar para isso, devíamos ser capazes de olhando para o formador está com um determinado tema em mãos e deveria ser avaliado pelos resultados que vai ter impacto ou que deverá tocar e eu acho que isso no passado não era muito bem feito, as pessoas não estavam muito preocupadas com isso que era a avaliação do resultado da formação, mas acho que cada vez mais as pessoas estão atentas a isso e as empresas estão atentas ao resultado quantitativo, se possível, do que foi a formação.” NM].

Por último, pretendeu-se compreender a *perceção sobre o papel do formador (2.4.4.1)* e a sua *variação (2.4.4.2)* e deste modo, ancorou-se o discurso da formadora AA nas Metáforas de Guy Jobert (2000), uma vez que o papel do formador vai para além da primeira metáfora – saber como armazenamento, ou seja “ministrar, é ensinar, é passar informação”, AA, para a terceira metáfora – formação como desenvolvimento, há a preocupação do desenvolvimento do formando como um todo, outra coisa é recolher informação e reconhecer a informação que vem do outro lado (...) sempre dentro do âmbito do humanismo que falei, sempre de troca, sempre de acréscimo de conhecimentos, AA.

Retomando como ponto de partida os objetivos específicos de investigação anteriormente enunciados foi possível responder aos mesmos com base nas verbalizações dos formadores e interpretando os dados que foram obtidos. De realçar que para a apresentação dos resultados foi previamente delineada uma tabela para facilitar a análise de dados (cf. Anexo 4) que identifica os objetivos específicos de investigação, as categorias necessárias para dar resposta aos objetivos e por fim as *matrizes de nós* (cf. Anexo 5), que foram necessárias executar para se chegar às conclusões. De salientar que, estas matrizes são ferramentas que têm por base os critérios de pesquisa (QSR International, 2011). Em alguns dos momentos não se recorre às matrizes, mas sim à singularidade de cada um dos discursos, para mais uma vez manter presente o foco primordial desta investigação, a unicidade das trajetórias profissionais dos formadores.

1. Analisar as trajetórias profissionais dos formadores

Relativamente ao motivo que levou os sujeitos a *tornarem-se formadores (1.1)*, foi possível verificar que para a tomada desta *decisão (1.1.1)* um dos motivos mais fortemente referenciados foi o facto de ter *surgido a oportunidade (1.1.1.5)* de enveredar por esta área:

[“Hmmm... Se me fizesses essa pergunta há alguns anos atrás, dir-te-ia, que... Vá lá, há 10 anos atrás, não me imaginava como formador, imaginava alguém a trabalhar na área da comunicação, do marketing, eventualmente em relações públicas, publicidade... hmmm... Surgiu esta oportunidade e eu agarrei-a...” HT].

Foi assim notório que para alguns formadores a opção de iniciarem a sua atividade de trabalho na formação, acabou por ter surgido de uma oportunidade.

Um outro motivo mencionado foi o gosto pelo *relacionamento com os outros (1.1.1.4)*:

[“Sobretudo aquilo que eu mais gostei e que me motivou para seguir esta carreira, digamos assim, foi o contacto com as pessoas, com os alunos, gostei imenso, poder transmitir conhecimentos, transmitir também algo aos

alunos e sentir que eles também aprendiam alguma coisa, e sobretudo o relacionamento é o que me motiva bastante.” JC].

Neste sentido, o formador é um ser relacional, estes profissionais necessitam de incorporar para além de conhecimento e habilidades, precisam também de utilizar as suas atitudes que permitam atingir os objetivos da formação, nunca deixando de parte a especificidade de cada formando (Chatziefstathiou, 2011). Assim e tal como foi enfatizado no discurso, é visível que a opção em se tornar formador advém da importância que o relacionamento humano tem para os participantes, ficando também registado que para a prática da sua atividade esta relação humana é fundamental.

Para além destes motivos, há ainda outro que é salientado que se refere à *influência dos outros (1.1.1.3)*:

[“No fundo, na Consultoria, eu diria que em todas as profissões, nós temos que ser formadores de alguma coisa, quanto mais não seja das nossas metodologias, temos que as ensinar e temos que as passar e tudo o mais... De qualquer modo aquilo que me fez de facto perceber que era muito interessante esta parte da formação, foi eu acreditar na filosofia que tenho hoje, portanto a filosofia K., e eu acreditar que aquilo, de facto, melhora a performance das nossas empresas. Portanto, eu não diria que há aí uma fase, um ‘clique’ em que isso acontece.” NM].

Retirou-se daqui que a influência dos pares foi crucial para os formadores optarem por esta área de atividade e nota-se a vontade que existe em continuar a formar indivíduos, uma vez que acreditam na importância que esta atividade tem no desenvolvimento da sociedade, uma vez que a formação é vista como uma mais-valia, pois esta estrutura o tecido económico e aumenta a competitividade entre os pares (Simões & Silva, 2008).

No que diz respeito às *expectativas (1.1.2)*, é importante salientar que dois dos formadores que exercem a sua atividade no setor privado *não tinham quaisquer expectativas (1.1.2.6)* em relação ao que seria ser formador:

[“Não tinha expectativa, não! Dizer que tinha expectativas, não, eu não tinha expectativas nenhuma” (...) “Não tinha grande opinião em relação à formação... Não, não tinha, porque não tinha noção propriamente da formação, só sabia que quando deixei, queria dar formação em vendas.” MCP, setor privado].

Verifica-se assim que alguns dos formadores não tinham expectativas criadas em relação ao que seria ser formador, uma vez que também nunca tinham tido grande ligação a esta atividade.

Tendo ainda por base as expectativas dos participantes em relação à atividade de formador, é importante fazer referência ao facto de nenhum dos indivíduos ter mencionado expectativas negativas em relação a esta situação.

Com a evolução na carreira de formador, foi afirmado, tal como no discurso abaixo, que as expectativas mais do que corroboradas foram *aumentadas (1.1.2.1)*:

[“E não é isso que eu estou a ver agora. Estou a ver que eu continuo a evoluir dentro das ferramentas que são praticamente as mesmas, por acaso também temos algumas novas ferramentas que são objeto de formação, no

entanto, mesmo a forma como nós as fazemos estamos a inovar, como o fazemos... Portanto, eu achava que mais cedo ou mais tarde se iria tornar um trabalho mais ou menos...” NM, Setor Privado].

Por outro lado, outros formadores mencionaram que as suas expectativas ficaram defraudadas: [“É assim, eu posso dizer que, que neste momento, hmmm, as minhas expectativas estão um bocado defraudadas, infelizmente, os alunos de hoje não são propriamente os alunos de quando eu comecei a trabalhar, hmmm, esperava, neste momento, o ensino está um bocado problemático, em termos, sobretudo de disciplina, formação de valores dos próprios alunos, hmmm, confesso que neste momento, as expectativas que eu tinha na altura.” JC, Setor Público].

De notar então que, dois dos formadores do setor privado afirmam que as suas expectativas com a evolução na atividade foram aumentadas, mas no lado oposto, dois dos formadores que desempenham funções no setor público referem que as suas expectativas ficaram aquém do esperado.

Relativamente ao Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) (1.1.3) todos os sujeitos *possuem este certificado* (1.1.3.4) e importa retratar algumas das *perceções* (1.1.3.3) em relação a esta formação para formadores:

[“Hmmm... Gostei muito de tirar, porque de facto aquilo toca em pontos muito, muito importantes para o nosso dinamismo, o dinamismo de grupo, para a planificação do trabalho, que muitas vezes não é feito, nó vemos isso no dia a dia quando nos vêm dar alguma formação e nós sentimos que o formador não está minimamente preparado, acho que toca lá em pontos muito importantes... Eu já tinha de certa maneira, um certo traquejo nisso, porque todos os meus dias eu tenho que planear aquilo que vou fazer no dia seguinte e como trabalho muito com pessoas, algum desse trabalho já estava na minha veia, não quer dizer que não tivesse melhorado e foi, e foi, mas no fundo a formação foi dada pela minha casa, não é?!” NM, Mestrado em Gestão de Engenharia Industrial].

Neste sentido, e uma vez que todos os formadores possuem o CCP, e já que este é obrigatório desde 1997 (Santos & Ferreira, 2012), os participantes consideram que esta formação é de extrema importância para desempenharem a sua atividade da forma mais ajustada, e sentem também que é importante “valorizar a certificação de aptidão pedagógica do formador, estimulando a mobilização das competências capazes de induzir uma relação pedagógica eficaz em diferentes contextos de aprendizagem” (Portaria n.º 214/2011, 30 de maio).

Tal como se pretendeu ao longo desta investigação manter a singularidade de cada uma das *trajetórias profissionais* (1.2) de cada um dos formadores, é importante olhar para cada uma delas sem esquecer que cada trajetória é única, singular e irrepetível. Assim, no que diz respeito à construção dos percursos profissionais dos formadores, os formadores descreveram as suas *trajetórias profissionais* (1.2) de forma tão particular que importa olhar para cada discurso, tendo em conta a autenticidade dos mesmos.

Para o formador HT, verificou-se que a formação de base (Marketing) não lhe permitiu enveredar por essa área, tendo vindo a desenvolver outras atividades. A dado momento sentiu que era altura para apostar novamente na sua formação, e a partir daí estavam à vista as oportunidades para

seguir pela atividade de formador, quer na sua área de formação inicial, quer na área de especialização,

[“Ora, Marketing é a minha licenciatura, a minha formação base, que me abriu as portas para o mercado de trabalho, se bem que cedo me apercebi que seria insuficiente para, para explorar o meu nicho de mercado, e então fui desenvolvendo algumas atividades (...) posteriormente senti necessidade de, de continuar a minha formação e foi aí que também me especializei em Higiene e Segurança no Trabalho e foi graças à Higiene e Segurança no Trabalho que consegui entrar em pleno no mercado de trabalho e consegui formação, de forma satisfatória, em ambas as áreas.” HT].

Relativamente ao participante JC, numa fase inicial teve oportunidade de dar formação numa Escola Profissional, mas optou por trabalhar em *part-time*. Entretanto quando se começou a aperceber que era realmente aquilo que queria – ser formador – decidiu sê-lo a tempo inteiro,

[“É assim, eu inicialmente já estava a trabalhar numa empresa, mesmo antes de acabar o curso de informática. Depois, surgiu a oportunidade de dar aulas na Escola Profissional, optei por estar aqui em *part-time*, entretanto gostei e optei então por seguir pela área do ensino, comecei a dar aulas e ao mesmo tempo fui tirar informática ramo educacional.” JC].

O formador JCP referiu que quando tirou a sua formação em Engenharia Mecânica e mesmo quando começou a trabalhar na sua área de formação, nunca tinha pensado em ser formador, contudo a dada altura sentiu que não estava satisfeito com a atividade que estava a desenvolver e foi aliciado para seguir a área da formação e consultoria e acabou por aceitar o desafio até aos dias de hoje,

[“Eu quando, quando comecei a estudar não queria nada disto, não era esta a minha função, nem vocação. Eu fui para Engenharia Mecânica, porque gostava de automóveis e de motores, entrei em Engenharia Mecânica (...) Hmmm, no final do curso, a área que eu segui foi fluídos e calor (...) Entretanto entrei para uma empresa, (...) e na altura fui aliciado por um colega meu que ainda hoje também está no K., e que me perguntou se eu gostava de entrar no K. (...) Passado um tempo a empresa onde eu estava, hmmm, eu sentia a minha tarefa um bocado monótona (...) E então aceitei o desafio para entrar no K. e desde então, hmmm, deixei de ter monotonia” JCP].

No que diz respeito ao formador MP desde cedo percebeu que ser formador era o que iria definir o seu trajeto profissional, uma vez que poucos meses depois de ter terminado o curso foi a uma entrevista de recrutamento e seleção numa escola profissional e logo aí começou a sua ligação à formação. Durante a sua trajetória profissional foi desempenhando a sua atividade em várias entidades de formação e acumulando várias funções,

[“Hmmm... A formação começou na E. P. E., e fui convocado para uma entrevista, no mesmo ano em que terminei o curso. Portanto, penso que foi ou no ano a seguir, mas eu terminei o curso em Setembro, e fiz uma entrevista em Janeiro na E. P. E. para lecionar na altura cerca de, acho que era uma turma, pronto. E foi aí que tudo começou, pronto depois a partir daí fui tendo mais ou menos turmas, depois assumi a coordenação um curso profissional, alguns anos mais tarde, e entretanto fui dando também formação noutros contextos. Cheguei a dar formação na E. P. V., em Paços de Ferreira, também em cursos profissionais, cheguei a dar N. que é uma empresa municipal também de formação, um CET, depois fui dando em centros de formação, naqueles cursos de formação de formadores ou outras formações mais avulso.” MP].

Relativamente à formadora MCP, verifica-se que o seu percurso profissional antes de iniciar a sua atividade enquanto formadora passou por desempenhar funções noutras áreas de atividade, como a advocacia, o marketing, vendas e recursos humanos, e só a partir destas experiências é que surgiu a formação,

[“Eu tirei o curso, fiz estágio, exerci e tive escritório durante 3 anos. Depois descobri que não era a minha praia, é que a gente às vezes tira o curso e não quer dizer que na prática seja aquilo que a gente gosta e depois mera coincidência, quando decidi não trabalhar mais na advocacia foi em outubro, em novembro fiquei grávida e depois foi ali durante três anos e meio, mãe, dona de casa, sopeira a tempo inteiro (risos). Depois decidi realmente voltar ao trabalho e fui trabalhar para multinacionais e trabalhei em duas multinacionais cá no Porto, áreas de Marketing, Vendas, Recursos Humanos.” MCP].

No que respeita ao formador NM, verifica-se que da sua área de formação base surgiu a oportunidade de enveredar pela área da formação, aliada à consultoria, uma vez que no último ano do curso de Gestão e Engenharia Industrial teve oportunidade de realizar um estágio na entidade que ainda é atualmente a organização para a qual trabalha,

[“Hmmm... a tomada de decisão era entre Engenharia ou Economia, portanto um influência bastante grande da minha mãe como Economista, e da parte de Engenharia porque gostava de mexer nas coisas, de ver as coisas a funcionar e de certa maneira gostava até de conjugar as duas coisas. E o que é que era conjugar as duas coisas? Era de facto ter gestão numa qualquer engenharia. Ora na altura estávamos com um curso na Faculdade de Engenharia que era relativamente recente, o curso de Gestão e Engenharia Industrial (...) o que aconteceu foi que no último ano do ano do curso tive a possibilidade de fazer um estágio no Instituto Kaizen. Uma consultora dedicada, mais às operações, do que propriamente à estratégia, portanto é uma consultora que, no fundo faz acontecer as coisas, em vez de dizer como é que as coisas deverão acontecer. E isso fascinou-me na tomada de decisão final dos cinco anos de curso também foi relativamente simples, portanto ‘quero ir para consultoria e de certa maneira puder exercer a parte de consultor/formador’, porque em muitos dias do meu trabalho, de facto estou vocacionado para a parte da formação, dar formação naquilo que são os conceitos, naquilo que são as ferramentas que temos, e portanto isso traduz-se no dia a dia em formação pura.” NM].

As *fases mais marcantes (1.2.2)* das trajetórias profissionais, para alguns dos formadores foram, nomeadamente para a formadora AA foi “a constante reciclagem de conhecimentos que tenho que fazer” verificando-se assim que para esta formadora o essencial é a aprendizagem constante que esta percebe. Segundo a opinião do participante HT a aliança entre a formação académica e a experiência profissional foram momentos importantes no seu trajeto profissional, porque lhe permitiu o seu desenvolvimento enquanto formador,

[“Bom, eu acho que a componente académica é fundamental, mas a componente académica, é apenas uma das fases, ou seja é fundamental adquirir o arcaboço que o mercado de trabalho te dá, porque a licenciatura dá-te competências e dá-te conhecimentos, mas que são manifestamente insuficientes para a experiência profissional que aí vem, ou seja vais precisar de algum auto-didatismo, vais precisar de aprender por ti próprio e portanto foi, vá lá, eu adquiri essa estaleca e esse arcaboço com a formação académica anexada à formação profissional, ou seja os problemas que encontrei, os primeiros problemas que encontrei para resolver a nível profissional foram

essenciais para desenvolver a minha cognição e a minha aprendizagem, e desenvolver ainda mais as minhas competências.” HT].

Durante as suas trajetórias há sentimentos, percepções, que se têm mantido *constantes* (1.2.4), como a formadora AA refere que os seus valores se têm mantido constante, os “valores que eu sempre tive, são os valores que eu tenho influir nas minhas ações de formação, junto dos candidatos.” (AA). Por outro lado, o participante HT referiu elementos, como a motivação e a vontade, “o que é que se tem mantido constante na minha trajetória? A minha vontade, a motivação, hmmm... A vontade, a motivação, a aprendizagem, no fundo também acabo por aprender muito, acabo por aprender a aplicar determinadas situações da minha vida pessoal, hmmm, e... acho que é tudo.” (HT). Os formadores JC e MD partilham da mesma opinião quando referem que gostam da atividade de trabalho que exercem, “o gosto pela profissão.” (JC) e “quer dizer, isso eu gosto, não é? Eu continuo a gostar.” (MD). No que se refere à opinião do participante MP, este salientou que a progressão é o fator que tem sido constante ao longo do seu percurso profissional, “em termos de progressão sim, fui sempre progredindo com mais trabalho, e trabalho de maior responsabilidade. Isso tem sido constante. E portanto, é sinal que as coisas vão correndo bem.” (MP). O formador NM referiu que o que se tem mantido constante é “o crescimento, o desafio e a vontade. É isso que se tem mantido.” (NM). E por último, a formador MCP enfatizou que a constância no seu trajeto profissional é “procurar a minha missão de vida no trabalho, não é que o trabalho seja só a minha vida, que não é, até porque o trabalho é uma parte da nossa vida e não representa assim tanto quanto isso, mas descobri que a minha missão de vida também está muito relacionada com o meu trabalho, posso juntar o útil ao agradável, e acho que isso é constante, tem sido constante.” (MCP).

Em relação ao que os formadores sentem ao olhar para trás e ver o que construíram até aqui (*retrospectiva* – 1.2.3), temos alguns testemunhos que se tornam interessantes e pertinentes, uma vez que são muitos os sentimentos que podem surgir de uma trajetória profissional. Verificou-se que a maioria dos discursos demonstram sentimentos como o orgulho, realização profissional, satisfação, como é o caso do relato do formador HT, “bom, relativamente aos projetos que tenho vindo a desenvolver, posso considerar-me, sinto-me feliz por isso, sinto-me uma pessoa satisfeita, realizada, hmmm, sinto orgulho naquilo que faço, porque emprego toda a minha vontade, todo o meu know-how naquilo que faço, o que me faz também todos os dias dormir de consciência tranquila, no que diz respeito a essa parte.” (HT).

Contudo, há também quem refira que apesar do sentimento muito positivo que tem em relação ao construído até ao momento “a minha realização pessoal e profissional. Não é... nem todos, infelizmente até a grande maioria, não tem o prazer de dizer que faz aquilo que gosta, nem sempre conseguimos fazer aquilo que gostamos e eu tive essa sorte e gosto muito daquilo que faço, e portanto. (...) Portanto, hmmm, não me arrependo de ter escolhido a profissão. Isso não me arrependo.” (JC), sente que ao nível económico as coisas podiam ser um pouco diferentes “apesar de a nível económico também estar, estar mau, acho que professor ganha pouco e neste momento então as coisas ainda estão piores, está para toda a gente. Mas em termos de carreira não me arrependo, porque gosto daquilo que faço, é uma questão daquilo que fazemos, as outras coisas acabam por ser secundárias.” (JC).

Foi notório através das várias trajetórias profissionais analisadas os vários motivos que levaram os indivíduos a optar pelo caminho da formação, desde o facto de sentirem que tinham vocação para o desempenho desta atividade, um impulso, gosto pelo relacionamento com os outros, a própria influência de pares, a falta de emprego. Cada um destes motivos, na sua singularidade, foram alavancas para construírem os seus trajetos profissionais e apesar das controvérsias que possam/podem sentir no seu caminho, os formadores sentem-se felizes e orgulhosos pelos percursos que já construíram e pela atividade que desempenham. Tal como refere Azevedo (1999), os formadores têm um percurso semelhante ao do “voo das borboletas”, uma vez que os formadores apresentam trajetos que se ajustam às alterações constantes do mercado de trabalho (IEFP, 2012).

Em relação ao *futuro profissional* (1.2.5) destes formadores, apesar da apreensão em relação ao que lhes espera, “Por outro lado, vejo com alguma apreensão o facto da carreira não evoluir em termos de direitos, mas se os professores não conseguem adquirir esses direitos, nós formadores estamos num patamar inferior, portanto será difícil alcançá-los. Claro que essa parte também pesa na balança” (HT), também sentem que é através desta atividade de trabalho que se sentem realizados, hmmm, mas no cômputo geral eu sinto-me realizado, sinto-me mesmo feliz por aquilo que faço, e mesmo mantendo as condições precárias a nível contratual, eu continuarei a desenvolver esta atividade com todo o prazer” (HT).

2. Analisar a atividade do formador, tendo por base o contexto real de trabalho, a saúde percebida, as condições de trabalho e os próprios riscos profissionais e psicossociais

Várias foram as *caraterísticas* (2.1) da atividade de formador mencionadas pelos participantes, e assim sendo optou-se por apresentar algumas das caraterísticas com maior representatividade. Desta forma, os formadores salientaram a importância da *aprendizagem constante* (2.1.3), “A constante aprendizagem do meu lado, para poder depois transmiti-la também aos formandos.” (AA, setor público), uma vez que os formadores da atualidade necessitam de incorporar nas suas práticas profissionais, conhecimentos, habilidades e atitudes que permitam a realização dos objetivos da formação, nunca esquecendo a especificidade de cada formando (Chatziefstathiou, 2011); referiram ainda que a *empatia* (2.1.12.3) é também fundamental no desempenho desta atividade, uma vez que só assim conseguem conquistar o interesse do formando, “e isso eu acho que é sempre bom conseguir ter essa empatia com os formandos.” (MD, setor público), visto que o formador acaba também por ser um mediador entre o conhecimento e a ação para o formando (Chatziefstathiou, 2011), necessitando assim de criar uma relação empática para com os formandos; enfatizam ainda a importância da *comunicação* (2.1.12.2), já que só fazendo uma comunicação ajustada é que alcançam os objetivos, “constante comunicação” (AA, setor público), para que o formador conquiste o espaço do qual pode usufruir para a realização da formação, para deste modo garantir uma intervenção formativa ajustada (Rodrigues &

Ferrão). Ainda no seguimento das características desta atividade, foi também salientada a importância da *relação humana* (2.1.16), tendo sido enfatizada, tanto pelos formadores que trabalham no setor público, como no setor privado:

[“E lá está ideais de humanismo – reconhecer no outro igualdade – porque nós estamos sobretudo a lidar com adultos, que como eu disse voltam a ser crianças, mas não deixam de ser adultos, e não gostam muito de paternalismos. Logo, nós temos que tratá-los como pessoas que são, respeitá-los...” AA, setor público],

[“O gosto... o quanto eu gosto de pessoas. (...) e mais uma vez aí vem a componente humana (...) e eu noto que hoje em dia se calhar ao contrário de há uns anos atrás que as pessoas só iam pelas competências técnicas, hoje as pessoas chegam lá e nem é tanto às vezes as competências técnicas, é a parte humana, é o compreender a situação das pessoas, é ajudá-las a superar o luto que estão a passar por terem perdido o trabalho, a parte psicológica que está muito abalada, a revolta e é muito mais essa componente humana e eu acho que isso mudou.” MCP, setor privado].

Neste sentido, refletiu-se sobre os discursos dos formadores e conjugou-se uma das funções que Géhin (2010) refere que é crucial na atividade do formador – função social – que se define no reforço da coesão interna das instituições e manutenção das relações interpessoais, tornado-se visível que a formação deixou de ser uma forma de ensinar conteúdos, é sim, um meio para transmitir competências sociais e desenvolver e valorizar relações humanas, verificando-se assim a importância de estabelecer uma relação humana de igualdade entre os demais formandos.

Para os formadores, tanto do setor público, como do setor privado, esta é uma atividade deveras desafiante *desafiante* (2.1.7):

[“cada dia nesta atividade é um desafio, porque por mais que se prepare uma ação de formação há sempre surpresas, há sempre pessoas que não correspondem ao perfil que tu tipificas-te, e isso é um desafio que acaba por ser estimulante.” HT, setor público],

[“É a questão do desafio que é colocado, portanto a questão do desafio difícil que é colocado, há coisas mais fáceis e mais difíceis, mas acho que este desafio é um desafio aliciante e é difícil.” JCP, setor privado].

Neste sentido, tanto para os formadores do setor público como do setor privado, o desafio acaba por ser um vício, o que os leva a não quererem abandonar esta atividade de trabalho.

Alguns dos formadores entrevistados salientaram ainda que para o exercício desta atividade é fundamental a capacidade de *adaptação* (2.1.1),

[“É claro que a minha forma de estar tem que se adaptar a cada contexto, mas ser formador é ser formador, em qualquer um dos contextos tenho que preparar ou o jovem, ou o outro jovem que tem défices cognitivos de alguma espécie, mas que também tem uma área específica que está a trabalhar, ou os adultos temos que os preparar não só com a nossa matéria, mas adaptar a matéria aos contextos em que eles estão inseridos e que poderão estar inseridos um dia, não é? Depois de terminarem a formação em que estão.” MD, setor público],

É notória a importância da adaptação, uma vez que as novas exigências obrigam a uma adaptação constante do formador, à grande flexibilidade de formação e à enorme diversidade de públicos-alvo (IEFP, 2010).

Os formadores referenciaram ainda que para se exercer esta atividade é necessário ser-se *perseverante* (2.1.12.6), como se observa no discurso seguinte:

[“Mais uma vez a perseverança (...) mais uma vez importante para ultrapassar essas situações” AA, setor público].

Por outro lado, no que respeita às *dificuldades* (2.1.2) sentidas pelos formadores verificou-se que são vários os fatores que os formadores identificam, nomeadamente a *diminuição da remuneração* (2.1.2.2) “em termos de pagamento (risos) algumas alterações, para pior. As formações já foram muito bem pagas, neste momento não são.” (MD, setor público). Esta é uma contrariedade com a qual os formadores têm que lidar todos os dias, porque como já se percebeu o gosto pela atividade é na maior parte dos casos elevada, mas os formadores percebem que também têm que saber lidar com esta adversidade, para desempenharem a sua atividade de trabalho da forma mais ajustada. Há formadores que consideraram que a *evolução sistemática de conhecimentos* (2.1.2.3) é também uma dificuldade que se apresenta, “Pois, exato! Hmmm... Portanto, difícil atualização, sem dúvida. Estarmos sempre atualizados e tantas áreas e tantas vertentes, por exemplo, num dia andar em três ou quatro áreas diferentes, é muito complicado.” (JC, setor público), tendo por base Simões e Silva (2008), constatou-se que o desafio que se impõe exige um grande investimento não apenas no capital económico, mas também como nos recursos humanos e adaptação dos atuais sistemas de educação e formação.

Para além dos fatores acima referenciados, foram também referidas a *falta de liberdade* (2.1.2.4),

[“Sei lá, eu acho que às vezes o mais difícil que eu tenho é quando a gente trabalha com certas entidades e como eu não gosto... eu gosto muito da minha liberdade mesmo para trabalho, só que já se sabe se, se está numa entidade externa eles têm certas regras” MCP, setor privado],

e o *mau encaminhamento* (2.1.2.7) dos formandos para determinada ação de formação,

[“É o mau encaminhamento das pessoas, porque não se conversa com as pessoas. Não tenho nada contra a classe, mas os técnicos de encaminhamento têm de perceber que não é em 15 minutos ou uma hora que se percebe quais são as dificuldades do candidato e as intenções do candidato – “ora porque temos ali uma formação a começar em ação educativa, e vamos pôr para ali este senhor, porque até tem perfil” AA, setor público].

Relativamente às *deslocações* (2.1.8) que os formadores precisam de fazer, verificou-se que o *modo* (2.1.2.2) de deslocação mais predominante é o carro.

Em relação à *perceção* (2.1.2.3) que os participantes têm acerca das deslocações, foi considerado por alguns deles como um privilégio,

[“Por outro lado, eu também gosto porque aquele bocado em que eu passo no carro ajuda-me, primeiro, se venho de casa ajuda-me a ligar e a entrar no modo formação, e quando saio da formação ajuda-me a desligar do modo formação, que é para quando chegar a casa já estar desligada e estar no modo de casa e família. Então para mim até funciona como uma terapia” MCP].

Deste modo, os formadores consideram as deslocações um privilégio, na medida em que a maioria dos formadores como têm públicos-alvo diferentes acabam por ter oportunidade nas deslocações de fazer um *reset* à ação de formação que desenvolveram anteriormente, para se concentrarem apenas na ação que vão dar de seguida. Os participantes acabaram por ver estas deslocações quase que como um momento para estarem consigo próprios.

Contudo, estas deslocações são também consideradas uma *adversidade* (2.1.2.3.1), mesmo pelos formadores que as consideram um privilégio,

[“Hmmm... Isto obriga-me a algum esforço de levantar mais cedo, ou então ir no dia anterior e ficar a dormir fora, portanto isto implica-me, no conforto pessoal tem algumas implicações.” NM, setor privado].

Importante salientar, que na opinião dos formadores as deslocações são vistas tanto como um privilégio, como uma adversidade, uma vez que as estas movimentações são como que um momento de decompressão na mudança da ação de formação para a vida familiar/social, contudo sentem que estas deslocações também têm implicância no seu conforto pessoal e saúde.

Tendo em conta um outro prisma, os *destinatários da formação* (2.1.9), verifica-se que para os formadores do setor público, o públicos-alvo mais presentes são “sobretudo desempregados, encaminhados pelo Centro de Emprego” (AA), “jovens que frequentam os centros de formação ou escolas profissionais com o objetivo de concluírem o 9º ou o 12º ano, (...) público-alvo ativo ou cooperativo, colaboradores de empresas, que vai desde as chefias intermédias até à base do organigrama da empresa, (...) pessoas, maioritariamente adultas, que estão desempregadas” (HT), “jovens na escola profissional e dou formação a alunos com necessidades educativas especiais” (MD).

Relativamente ao setor privado os destinatários são, nomeadamente, “temos um cliente que pode ser de uma empresa pequenina, que fatura menos de 10 milhões de euros, e temos empresas grande que faturam biliões de euros” (JCP), “desempregados e depois tenho formação também em empresas, e depois tenho o coaching que são clientes privados” (MCP) e “naturalmente quem nos contrata é a direção, mas depois o nosso trabalho é desenvolvido entre a direção, as chefias intermédias, e o pessoal que está efetivamente na operação a trabalhar” (NM).

Neste sentido, pode-se assim verificar que os destinatários da formação dos participantes desta investigação são muito diversificados, contudo é possível observar que os formadores do setor público têm maior prevalência a formar indivíduos de ensinos profissionais e desempregados, enquanto os participantes do setor privado, têm maior tendência para formar nas organizações. Assim sendo e dada a enorme diversidade de públicos-alvo a que os formadores estão sujeitos, e uma vez que as competências assumem um papel tão relevante na sociedade atual, a formação assume-se como uma estratégia de resolução de problemas, e neste sentido os formadores têm de verificar se a formação é a mais ajustada, propor e negociar os objetivos e as modalidades, compreender os resultados a partir dos quais serão avaliados, ajustar os dispositivos de formação e ainda trabalhar em equipa (Caspar, 2005), realçando-se uma vez mais a importância da adaptação.

No que concerne ao *horário de trabalho* (2.1.13) dos formadores, é possível verificar através deste discurso “médio das 8h30... (silêncio) Com preparação dos temas... Pronto, efetivo, portanto quando estou num cliente e a fazer workshop das 8h30 às 6h, por aí... Depois vem toda aquela parte de preparação, vamos dar mais duas horas por dia, pelo menos. Portanto, das 8h30 às 8h30... Estou a ser simpático.” (NM) que as jornadas de trabalho começam muito cedo e por norma acabam tarde, ou seja pode-se considerar que o horário de trabalho dos formadores apresenta uma média de 10/11 horas de trabalho diárias. No estudo Santos e Ferreira (2012), salientou-se que o tempo de trabalho médio de um formador é de 8,2 horas diárias, contudo uma percentagem considerável de formadores consideraram que trabalham mais de 12 horas por dia. Neste sentido, é possível verificar que as horas trabalhadas pelos formadores desta investigação aproximam-se dos valores apresentados pela investigação de Santos e Ferreira (2012). De notar ainda que, “durante um dia eu tanto posso trabalhar de manhã, de tarde, à noite, ou todo o dia, havendo apenas uma pausa para almoço, ou apenas trabalhar à noite” (AA), ou seja para além das jornadas de trabalho serem extensas, por vezes os horários de trabalho podem ocupar várias parte de um dia.

Relativamente ao tópico *condições de trabalho* (2.2), no que respeita à perceção que os formadores têm acerca dos *riscos físicos* (2.2.1.1) é salientado por um dos participantes a *falta de exercício físico* (2.2.1.1.1) “não há prática de exercício físico, não há nada, o que também acaba, por em parte, destruir a nossa saúde.” (AA), tal como foi salientado na investigação de Santos e Ferreira (2012), quando referiram que 60% dos formadores do seu estudo mencionaram a necessidade de ignorar ou reduzir o tempo de refeição; e a *má alimentação* (2.2.1.1.2) que tem, “em termos físicos, também a falta de horários, prejudica naturalmente a nossa alimentação, não há um plano alimentar, não há uma forma correta de alimentação” (AA).

No que respeita aos fatores de risco psicossocial (2.2.1.5) é referenciado que há *desgaste psicológico* (2.2.1.5.1), “Eu acho que existe um risco muito grande, sobretudo a nível psicológico, conheço colegas com problemas de depressões, e tudo o mais, a partir de uma certa altura.” (HT), e ainda a existência de stress, “O stress! Penso que sim...” (MD), sendo este último também salientado por Santos e Ferreira (2012).

Relativamente à *perceção que os formadores têm das condições de trabalho* (2.2.2), é relevante enfatizar que,

[“É assim, em termos de trabalho, influencia sempre, é óbvio que quando estamos mais... nós não podemos ter todos os dias, em nenhuma profissão, uma pessoa está todos os dias bem disposta a 100% e há dias em que estamos mais stressados ou mais cansados, sexta-feira ao final do dia é sempre mais pesado, até porque os alunos estão assim, não é?! Hmmm... Tem dias bons, tem dias maus...” JC],

denota-se assim que na opinião deste formador, quando este se encontra mais cansado e mais stressado, estes sintomas acabam por influenciar a atividade de trabalho. De salientar ainda que é considerado por este formador que o dia mais complicado e intenso é a sexta-feira. Na perspetiva de outro formador, note-se, “e depois não há leis, não há direitos que protegam muito os formadores, quando os

riscos se transformam ou em doença profissional ou em acidente de trabalho.” (HT), ou seja este participante considera que os formadores têm pouca legislação que os protegam de um acidente de trabalho e/ou de uma doença profissional.

Para que as *relações laborais* (2.4) sejam facilitadas, tanto o género feminino como o masculino salientam a necessidade de haver *comunicação* (2.4.1.1) entre os pares para haver relações de trabalho mais ajustadas,

[“Há comunicação (...) estamos constantemente em comunicação para que o trabalho corra bem. Isso não há dúvida.” AA, feminino],

[“Nós agora até temos estipulado que duas vezes por mês nos encontramos aqui no escritório para nos reunirmos e falarmos dos temas principais dos projetos. Isto faz com que a informação seja muito, venha com muita frequência, portanto não temos grandes surpresas e também dá para resolver problemas de uma maneira mais rápida. Portanto, isso tem sido uma coisa muito positiva.” NM, masculino].

Assim reportando uma vez mais à investigação de Santos e Ferreira (2012), note-se que também foi salientada a importância da comunicação, mesmo que esta comunicação seja não presencial, uma vez que os formadores têm muitas vezes horários de trabalho diferentes. Neste sentido, é de realçar que o formador é um ser relacional, uma vez que para além do seu foco ser os formandos, têm ainda outros “os atores institucionais e individuais, internos e externos ao sistema formativo” (IEFP, 2012, p. 7) que estão afetos à sua atividade de trabalho.

Um outro argumento que facilita as relações também salientado pelos dois géneros, é a *proximidade* (2.4.1.5) que se tenta estabelecer, “sim claro que ao longo do tempo vamos desenvolvendo uma maior proximidade com pessoas com quem trabalhamos há mais tempo” (MP).

Ainda neste seguimento, existem outros fatores que foram mencionados pelos participantes que ajudam os formadores a terem relações de trabalho, mas ajustadas, como é o caso da *proximidade etária* (2.4.1.6),

[“nós somos todos também, a nossa pirâmide etária, portanto nós temos muitas pessoas entre os 20 e os 30, entre os 23 e os 30, temos também algumas pessoas entre os 30 e os 40, e temos poucas pessoas acima dos 40. Acho que há ali uma boa relação entre todos” JCP, masculino].

Neste sentido, é salientado pelos formadores que a proximidade etária facilita as relações laborais, o que se percebe uma vez que as mentalidades acabam por ser idênticas devido a esta pouca diferença de idades.

Ainda é salientada a *tolerância* (2.4.1.8),

[“A tolerância... Acho que é importante, não é? Porque nem todos os dias estamos bem dispostos. Hmmmm... Temos que lidar com várias pessoas, com características completamente diferentes, que também não têm todos os dias iguais, e acho que a tolerância, a compreensão entre as pessoas, acho que isso faz sempre uma boa relação.” MD, feminino].

Esta é uma característica também salientada, que pode ser justificada tendo por base a compreensão e o respeito pelo outro, pela opinião do outro e só assim é que as relações laborais poderão ser mais ajustadas.

O Sistema Nacional de Qualificações promove a articulação entre a formação profissional, tanto no Sistema Educativo, como no Mercado de Trabalho, no qual se engloba o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ). O CNQ constitui-se como um instrumento dinâmico, que integra as qualificações de nível não superior baseadas em competências, formação e nível de qualificação (<http://www.portal.iefp.pt/>). Este é um instrumento essencial e estruturante da atividade dos formadores, daí a pertinência em compreender a perceção dos participantes em relação a este instrumento. Assim, no que respeita à *perceção sobre alterações no Sistema Nacional de Qualificações e o Catálogo Nacional de Qualificações (2.5.1)*, as *perceções positivas (2.5.1.5)*, foram enfatizadas no seguinte discurso,

[“Tanto um como outro vieram oficializar a formação, o estatuto do formador, impor regras que muitas vezes não existiam... Casos de formações mal ministradas, fugindo totalmente ao tema. Por um lado é muito bom que haja este catálogo, porque estipula, impõe regras e de certo modo, generaliza o modo como a formação deve ser ministrada, assim há um padrão que se deverá seguir. E eu acho que o catálogo está bastante completo, sim.” AA].

Por outro lado, também foi realçado que existem *desvantagens (2.5.1.2)*, [“Eu creio é que, pontualmente existem referenciais de formação que poderiam ser mais adaptados às necessidades e expectativas dos formandos, creio que os conteúdos existentes e criados foram bem criados, o que acontece é que podiam ser ainda mais específicos, tendo em conta o público alvo. HT].

Desta forma é possível verificar que, os formadores vêem o SNQ e o CNQ como algo de muito positivo ao nível da normalização da atividade de formador e da formação, mas por outro lado sentem que é rígido e que há necessidade de adaptar às várias realidades das ações de formação e formandos.

No que respeita à *perceção que os formadores têm acerca da sua profissão (2.4.2)*, e tendo por base o tipo de vínculo verifica-se que os indivíduos descreveram-na como *desgastante (2.4.2.1)*, nos dois tipos de vínculos (prestador de serviços e contrato a termo incerto), “e como elas andam de mão dada, física e psicologicamente, é uma profissão desgastante.” (AA, prestadora de serviços) e “é um trabalho muito desgastante, esse trabalho de, digamos, de... de fazermos essa, toda essa, ou seja puxarmos sempre pelo intelecto, e vemos uma oportunidade aqui, uma oportunidade ali...” (JCP, contrato a termo incerto).

Mas apesar de sentirem que é uma profissão altamente desgastante, ao mesmo tempo sentem-se realizados com a atividade de trabalho que exercem e por isso sentem que é uma *profissão que os realiza (2.4.2.4)*,

[“O âmbito da formação acaba por ser uma experiência que nos trás uma maior realização, do que propriamente um professor. A realidade é totalmente diferente, o público-alvo é totalmente diferente e há uma maior entrega da nossa parte, o que conduz a uma maior exigência da nossa parte, e por isso mesmo é que a realização é muito maior.” AA].

Relativamente à percepção que os formadores têm em relação à *missão da formação* (2.4.3), é de salientar que os participantes de ambos os setores (público e privado) sentem que esta se tem alterado, [“Hmmm... Eu acho que a formação sofreu várias alterações (...) e durante esse período a formação era vista negativamente, negativamente até pelo país. Estamos a falar do início das novas oportunidades, inicialmente bem vistas, depois começaram a entrar em decréscimo, porque houve uma banalização do processo. Agora começa a dar-se mais valor à formação, principalmente para a formação para a classe que se encontra desempregada. É um constante anunciar de formações para isto, de formações para aquilo, mas sempre com o intuito de serem financiadas, o que acaba por sujar demasiado o intuito da formação. Antigamente as pessoas iam para formação, porque queriam valorizar-se, queriam ter mais conhecimento, queriam evoluir. Hoje em dia notamos que as pessoas vão para formação, porque têm alguma coisa a ganhar com isso. Daí que eu achar que a missão da formação tenha vindo a decair. E poucos são também os formadores que seguem a linha da missão da formação, de estar ali para o próximo, e isso tem-se vindo a perder...” AA, setor público],

[“Mas, eu penso que de facto o propósito da formação, ou havia muitas empresas, pelo menos no passado, em que a formação, ok, era “vamos ver aqui uma coisa interessante, uma coisa gira de se fazer, ou interessante de se ouvir, para abrir aqui as perspetivas das pessoas”, mas acho que cada vez mais está mais focado na melhoria dos recursos e na formação dos recursos, para um trabalho mais prático, para também utilizarem aquilo no dia a dia. Eu acho que também no passado, usou-se muito a formação, “dar formação sobre qualquer coisa”. JCP, setor privado].

Por último, no que respeita à percepção que os participantes têm acerca do *papel do formador* (2.4.4), salienta-se o facto de a maioria ter referido que este tem sofrido alterações (que se relaciona com a evolução também ao nível da missão da formação)

[“Tem mudado, eu acho que tem mudado... Eu acho que estamos a ir cada vez mais para um formador exemplificador, implementador... Coisa que se calhar aí há alguns anos se calhar não era tanto assim. Dentro da minha realidade se calhar não consigo já diferenciar, ou ainda não consigo diferenciar isto que te estou a dizer, mas se calhar se compararmos com formadores do tempo dos meus pais em que esta filosofia não era tanto de implementação, era mais dizer como e depois faça-se, eu acho que aí é que nós estamos a fazer hmmm... o formador, lá está tem que mostrar que é capaz de fazer, não é só parte teórica, é mais parte prática.” NM],

Deste modo, é visível que os formadores, regra geral, sentem que o papel do formador tem mudado. Fazendo referência às metáforas de Guy Jobert (2000), verifica-se a passagem da primeira metáfora - saber como armazenamento, a qual se descreve como o sucesso de um formando se este tiver conseguido acumular um determinado número de conhecimentos externos, para se observar a terceira metáfora – formação como desenvolvimento, pois é notória a mudança e a evolução do papel do formador, sendo visível a formação e o formando numa lógica de desenvolvimento constante.

CAPÍTULO IV | CONCLUSÕES

A investigação centrou-se numa abordagem que valoriza as experiências e as perceções individuais de cada um dos formadores, de cada um dos discursos, mantendo-se sempre presente a singularidade de cada uma das trajetórias profissionais e a atividade de cada um.

Assim, no que diz respeito às trajetórias profissionais foi importante compreender que cada trajetória é única e não pode ser replicada, mesmo que um formador desempenhe a sua atividade de trabalho no mesmo setor (público ou privado). Claro está que há acontecimentos que acabam por acontecer mesmo que em momentos diferentes, a título de exemplo, fazer formação para ter acesso ao CCP, contudo há momentos que pertencem a cada um dos sujeitos.

Neste sentido, em detrimento do primeiro objetivo específico desta investigação “*analisar as trajetórias profissionais de formadores*”, foram três os motivos mais ressaltados pelos formadores para enveredarem pela formação, um dos motivos foi o facto de ter surgido a oportunidade de construir um trajeto profissional nesta área de atividade, um outro motivo foi a importância que o relacionamento humano tem para os participantes deste estudo, ficando também registado que para a prática desta atividade a relação humana é fundamental e, por fim, foi feita referência à influência de outros para optar pela atividade de formador. É também importante realçar que o motivo para ser formador em nada se coaduna com a vontade que estes formadores têm para continuar a formar pessoas, uma vez que acreditam fortemente que através da formação se promove o desenvolvimento da sociedade.

Cada um destes motivos, na sua singularidade, foram alavancas para construírem os seus trajetos profissionais e apesar das controvérsias que possam/podem sentir nesta trajetória, os formadores sentem-se felizes e orgulhosos pelos percursos que já construíram e pela atividade que desempenham. Tal como refere Azevedo (1999), os formadores têm um percurso semelhante ao do “voo das borboletas”, uma vez que os estes profissionais apresentam trajetos que se ajustam às alterações constantes do mercado de trabalho (IEFP, 2012).

Neste seguimento, um aspeto curioso que emergiu desta investigação foi o facto de que as expectativas dos formadores que desempenham a sua atividade no setor público acabaram por ficar defraudadas à medida que foram evoluindo na atividade, enquanto os formadores do setor privado aumentaram as suas expectativas.

Torna-se importante realçar que todos os formadores possuem o CCP, uma vez que também é obrigatório desde 1997 (Santos & Ferreira, 2012), e no entender dos participantes consideram que esta formação é de extrema importância para desempenharem a sua atividade da forma mais ajustada à realidade a que estão sujeitos nas suas ações de formação.

Relativamente ao segundo objetivo específico desta investigação “*analisar a atividade do formador, tendo por base o contexto real de trabalho, a saúde percebida, as condições de trabalho e os próprios riscos profissionais e psicossociais*”, no que diz respeito às perceções que os formadores têm em relação à missão da formação, ao papel do formador, às suas condições de trabalho, denota-se que há momentos em que as opiniões se cruzam.

De salientar algumas das características que os participantes consideraram ser essenciais para se ser um formador competente: a aprendizagem constante, empatia para com os formandos, ser comunicativo e ter em conta a relação humana. A capacidade de adaptação e a preponderância para aceitar desafios são também algumas características apontadas pelos formadores para exercer esta atividade de trabalho e ao mesmo tempo salientam que estes são dois fatores que os fazem querer continuar a ser formadores.

As principais adversidades salientadas pelos formadores são a diminuição da remuneração, evolução sistemática de conhecimentos, falta de liberdade e mau encaminhamento dos formandos para as ações de formação.

No que diz respeito às deslocações, é de realçar que o meio de transporte mais utilizado é o carro. Importa salientar que na opinião dos formadores as deslocações são vistas tanto como um privilégio, como uma adversidade, uma vez que estas movimentações são como que um momento de decompressão na mudança da ação de formação para a vida familiar ou social, contudo sentem que estas deslocações também têm implicância no seu conforto pessoal e saúde.

Relativamente aos destinatários da formação dos participantes desta investigação são muito diversificados, contudo é possível observar que os formadores do setor público têm maior prevalência a formar indivíduos do ensino profissional e desempregados, enquanto os participantes do setor privado, têm maior tendência para formar nas organizações.

De salientar que durante um dia de trabalho, a jornada de trabalho para a maioria dos formadores pode ser de 12 horas diárias.

No que respeita às condições de trabalho, os riscos físicos apresentados são a falta de exercício físico, a má alimentação e o risco ergonómico. Os riscos psicossociais referenciados foram o desgaste psicológico e o stress.

Os formadores vêem o SNQ e o CNQ como algo de muito positivo ao nível da normalização da atividade de formador e da formação, mas por outro lado sentem que é rígido e que há necessidade de adaptar às várias realidades das ações de formação e formandos.

É consensual para os formadores que participaram nesta investigação, que a missão da formação se tem alterado, sobretudo na perspetiva da sociedade, porém, e apesar de todas as adversidades, estes formadores revelam vontade de continuar a contribuir para a formação de pessoas.

Importa salientar que através desta investigação foi possível constatar que as trajetórias dos formadores são únicas e singulares, contudo a atividade de formador é complexa e intensa, sendo por este motivo tão importante não descurar esta atividade e a importância que a mesma tem na e para a sociedade.

Nesta fase torna-se crucial fundamentar o papel do Psicólogo do Trabalho como elemento que tem em conta o ser humano na sua unicidade, tendo também por base a atividade de trabalho e as trajetórias profissionais pertencentes a cada um dos formadores desta investigação. À luz da Psicologia do Trabalho, esta investigação teve também em conta os fatores que podem ter influência no desempenho da atividade de trabalho, como fatores de risco físico e/ou psicológico, as relações laborais, enfatizando as características únicas desta atividade de trabalho.

Antes de encerrar esta investigação, importa referir as suas limitações, uma vez que este tipo de estudo seria mais enriquecido se o tempo de realização do estudo fosse maior. Um outro fator que limitou em parte este estudo foi o facto de não se ter recorrido à análise da atividade de trabalho em contexto real de cada um dos formadores.

Para terminar, em futuras investigações seria interessante recorrer-se à metodologia histórias de vida, para que se aprofunde o conhecimento desta atividade de trabalho com um papel tão relevante no desenvolvimento da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaluf, M. (2007). Formação. *Laboreal*, 3, (1), 54-56.
- Albou, P., Baron, P., Bonnardel, R., Bouisset, S., Fournier, E., Gillon, JJ., Le Grand, Y., Leplat, J., Scherrer & J., Wisner, A. (1962). *L'adaptation du travail à l'homme*. Paris: PUF.
- Almeida, L., & Freire, T. (2003). *Metodologia de Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Azevedo, J. (1999). A aprendizagem ao longo da vida: da mudança de palavras à mudança de políticas?, *Voos de Borboleta – Escola, Trabalho e Profissão* (pp. 59- 70). Porto: ASA.
- 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.
- Bonifacio, J. J., (1999). Los formadores. *Educar*, 20, 13-28.
- Bourgeois, E., & Nizet, J. (1997). *Apprentissage et Formation des Adultes*. França: PUF.
- Cação, R. (2008). *Análise Qualitativa de Dados com o NVIVO* [Em linha]. Disponível em: <http://www.slideshare.net/>. [Consultado em: 27/05/2013].
- Canário, R. (2000). *Educação de Adultos: um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.
- Caspar, P. (2005). Ser formador nos dias que correm: novos atores, novos espaços, novos tempos. *Sísifo / Revista de Ciências de Educação*, 2, 87-94.
- Chatziefstathiou, E. (2011). From Pedagogy to Adult Training: A Comparative Research on the Roles of the Educator-School Teacher and the Adult Trainer. *Review of Eitropean Studie*, 3(1), 101-109.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Cunha, L. (2011). *Mobilidades, territórios e serviço público: debates sobre o interesse colectivo à margem do paradigma de uma sociedade móvel* (Tese de Doutoramento). FPCEUP, Porto.
- Daniellou, F. (2004). *A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Editora Edgard Blucher.
- Decreto Regulamentar nº 66/94 de 18 de novembro. *Diário da República nº 138 – I Série B*. Ministério do Emprego e da Segurança Social. Lisboa.

- Decreto Regulamentar nº 104/2011 de 30 de maio. *Diário da República nº 104 – I Série*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.
- Delors, J. (1996). Educação: um tesouro a descobrir. *Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o séc. XXI (pp. 89-101)*. Porto: Asa.
- Fernández, A., Tejada, J., Jurado, P., Navía, A., & Ruiz, C. (2000). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona: Octaedro.
- 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.
- Géhin, J. P. (2010). Construction du groupe professionnel des formateurs et regionalization des politiques de formation. In E. Lescure & C. Frégné (Eds.), *Les métiers de la formation* (pp. 55-66). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Goguelin, P. (1991). *La formation-animation: une vocation*. Paris: ESF.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher.
- IEFP (2010). *Formador – Como e Porquê muda uma profissão? - Relatório Final*. Lisboa.
- IEFP (2012). *Referencial de Formação Pedagógica Inicial de Formadores*. Lisboa.
- IEFP (2013). Portal IEF. [Em linha]. Disponível em: [http:// www.portal.iefp.pt/](http://www.portal.iefp.pt/). [Consultado em 29/06/2013].
- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la Formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: EUB.
- Jobert, G. (2000). Dire, penser, faire: a propos de trois métaphores agissantes en formation des adultes, *143*, 7-28.
- Knowles, M. S. et al. (1984). *Andragogy in Action. Applying modern principles of adult education*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lacomblez, M., & Teiger, C. (2007). Ergonomia, formações e transformações. *Ergonomia* (pp. 587-601). Brasil: Editora Blucher.

- Lacomblez, M., & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da atividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60.
- Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie*. Toulouse: Octares Editions.
- Lesne, M., & Minvielle, Y. (1990). *Socialisation & Formation*. Paris: Éditions Paideia.
- Lopes, A. (2010). *Conceção e Gestão da Formação Profissional Contínua: da Qualificação Individual à Aprendizagem Organizacional*. Ramada: Edições Pedagogo
- Neves J. L. (1996). Pesquisa qualitativa – Características, usos e possibilidades. *Cadernos de Pesquisa em Administração*, 1(3), 1-5.
- Nunes, A., Lins, S., Baracuchy, M., & Lins, Z. (2008). Análise de conteúdo: olhar da técnica sobre o preconceito racial no Brasil. [Em linha]. Disponível em: [http:// www.psicologia.com.pt](http://www.psicologia.com.pt). [Consultado em 05/05/2012].
- OCDE (1992). *Meeting of the Council at Ministerial Level in May 1992 Communiqué*. The Annual Report of the OECD.
- Portaria n.º 214/2011 de 30 de maio. *Diário da República nº 104 – I Série*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.
- QSR International (2011). *Nvivo 9 – Introdução*. Reino Unido.
- Rocha, C., Christo, B., & Adalgisa, A. (2005). O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Redalyc*, 7(1), 70-81.
- Rodrigues, M., & Ferrão, L. (2006). *Formação Pedagógica de Formadores*. Lisboa: Lidel.
- Santos, M., & Ferreira, A. (2012). Conditions, demands and constraints on trainers' activity: a case study in the Portuguese context. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41, 5210-5217.
- Santos, M., & Lacomblez, M. (2002). Discutir o Trabalho, Fazer Sabendo: Projeto de Formação Profissional de Adultos. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 17-18, 305- 311.
- Schwartz, Y. (1996). Ergonomie, philosophie et exterritorialité. In F. Daniellou (ed.), *L'ergonomie en quête de ses principes* (pp. 141- 182). Toulouse: Octarès.

Simões, M., & Silva, M. (2008). *A operacionalização de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais - guia de apoio*. Lisboa: ANQ.

Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing*. London: SAGE Publication.

ANEXOS

ANEXO 1: GUIÃO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO

Tópico Geral	Tópico Específico / Questão	Observações
1. Dados sociodemográficos	Nome (código) 1.1 Idade 1.2 Área de formação 1.3 Habilitações escolares 1.4 Zona de residência 1.5 Estado civil	
2. Situação laboral	2.1 Antiguidade na empresa 2.2. Função 2.3 Antiguidade na função 2.4 Vínculo Laboral	(Efetivo ou contrato sem termo; Contrato a prazo ou contrato a termo; Prestador de Serviços; Estagiário; outro)
3. Compreensão da trajetória profissional e caracterização da identidade profissional	3.1 Qual a trajetória que o(a) conduziu da sua formação inicial em _____ à atividade de formador? 3.2 Pode descrever-me a sua trajetória profissional? 3.3. Quais as fases do seu desenvolvimento profissional que considera mais importantes? 3.4 O que destaca como mais importante na construção do seu projeto profissional? 3.5 Porque decidiu tornar-se formador? 3.6 Como caracteriza a sua profissão? 3.7 Fez formação específica para o acesso à Certificado de Competências Pedagógicas (CCP)? 3.8 O que o(a) motiva a ser formador? 3.9 O que esperava e o que encontrou quando enveredou por esta área? 3.10 O que significa para si ser formador? 3.11 Desde que decidiu ser formador até agora, o	Se não referir diretamente, perguntar “Como e quando surgiu a atividade de formador?”

	<p>papel do formador tem-se mantido o mesmo?</p> <p>3.12 E a missão da “formação” é também a mesma?</p> <p>3.13 Em que medida o papel do formador varia em função das diferentes tipologias?</p> <p>3.14 Como percebe o surgimento de um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e um Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ)?</p>	
<p>4. Características desta atividade de trabalho</p>	<p>4.1 Defina um dia típico de trabalho.</p> <p>4.2 O que é para si mais difícil no seu trabalho?</p> <p>4.3 Quais julga serem as principais exigências desta atividade de trabalho?</p> <p>4.4 Quais julga serem os principais constrangimentos desta atividade de trabalho?</p> <p>4.5 Qual considera ser a maior adversidade desta atividade de trabalho?</p> <p>4.6 Quais julga serem as principais motivações desta atividade de trabalho?</p> <p>4.7 Qual considera ser a maior privilégio desta atividade de trabalho?</p> <p>4.8 Qual o seu horário de trabalho?</p> <p>4.9 Tem de realizar muitas deslocações para diferentes entidades (contextos formativos)?</p> <p>4.9.1 Com que regularidade o faz?</p> <p>4.9.2 Em que meio de transporte é que executa estas deslocações?</p> <p>4.9.3 Para que locais é que faz estas deslocações?</p> <p>4.9.4 Qual é a distância média que percorre para ir para uma determinada entidade?</p> <p>4.9.5 Considera que estas deslocações são um privilégio ou uma adversidade?</p> <p>4.9.5.1 Porquê?</p> <p>4.10 Quem são habitualmente os destinatários da sua formação?</p> <p>4.11 Sentiu que ao longo da sua atividade as</p>	

	caraterísticas da sua atividade de trabalho, enquanto formador, têm sofrido alterações?	
5. Relações laborais	<p>5.1 Identifique os intervenientes no seu local de trabalho.</p> <p>5.2 Como define as suas relações de trabalho (colegas de trabalho, chefias, outras entidades, formandos)?</p> <p>5.3 O que facilita o estabelecimento da relação laboral?</p> <p>5.4 E quais considera serem as principais dificuldades?</p>	
6. Condições de trabalho	<p>6.1 Quais considera serem os fatores de risco (riscos físicos e psicossociais) associados ao seu trabalho com implicações para a sua saúde?</p> <p>6.2 Em que medida julga que as condições de trabalho em que labora têm implicância na sua saúde?</p>	
7. Conclusão	<p>7.1 Fazendo uma retrospectiva, como é que vê a sua trajetória profissional até aqui?</p> <p>7.2 O que sente que poderá ser diferente na sua trajetória profissional nos próximos anos?</p> <p>7.3 O que se tem mantido constante na sua trajetória profissional?</p> <p>7.4 O que gostaria que mudasse?</p>	Remeter para respostas relacionadas com: Satisfação ou não satisfação; orgulho; desânimo; preocupação....

ANEXO 2: DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO



CATÓLICA PORTO
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Título do projeto de investigação: *A Atividade de Formador: Análise de trajetórias profissionais.*

Esta investigação desenvolve-se no âmbito do Mestrado em Psicologia, Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional do Porto, sob a orientação da Professora Joana Fernandes. Esta pesquisa tem como objetivo geral aumentar o conhecimento sobre a atividade de formador, elencado a dois objetivos específicos: (i) analisar as trajetórias profissionais de formadores; (ii) analisar a atividade do formador, tendo por base o contexto real de trabalho, a saúde percebida, as condições de trabalho e os riscos profissionais e psicossociais.

A participação nesta investigação, e em todas as suas fases, é voluntária. Será assegurado o anonimato dos participantes e a confidencialidade dos dados, sendo os mesmos usados exclusivamente para fins académicos. Cada participante será convidado a participar numa entrevista individual, a qual será gravada em formato áudio e posteriormente transcrita. O conteúdo da entrevista ser-lhe-á posteriormente enviado para validação. A equipa de investigação permanece ao dispor para qualquer esclarecimento.

Data __/__/__

Assinatura do participante:

Dados de contacto:

A Investigadora: *Ana Rafael Lima Lamas Barros*

Telemóvel: 916 950 876

Email: anarbarros_@hotmail.com

Morada: Rua de Sorregos, 55, 4500-820 Nogueira da Regedoura

ANEXO 3: SISTEMA INTEGRAL DE CATEGORIAS

1. PERCURSO PROFISSIONAL							
<i>Trajatória que o formador fez desde que decidiu tornar-se formador, a realidade atual do seu percurso e a perspetiva que tem em relação ao seu futuro profissional</i>							
CATEGORIA DE 2ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 3ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 4ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 5ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 6ª GERAÇÃO	EXEMPLOS DE DISCURSOS	SOURCES	REFERÊNCIAS
<p>1.1 Tornar-se formador</p> <p><i>Motivos e tudo o que se relaciona com as etapas que levaram o indivíduo a tornar-se formador</i></p>	<p>1.1.1 Decisão</p> <p><i>Quando tomou a decisão de ser formador</i></p>	<p>1.1.1.1 Falta de emprego</p> <p><i>Decisão de se tornar formador teve por base a falta de emprego na área de formação inicial</i></p>			<p>“E foi basicamente isso, a falta de trabalho no mercado, dificuldade extrema em conseguir ser colocada em concursos de professores, porque ficava sempre atrás, logo voltei-me para a formação.”, AA</p>	2	4
		<p>1.1.1.2 Impulso</p> <p><i>Foi uma sensação interna que levou o formador a optar pelo desempenho desta atividade</i></p>			<p>“Mas não foi unicamente por isso, foi uma porta que se abriu, a qual eu já tinha pensado, mas nunca me tinha decidido de uma forma natural.” AA</p>	1	1
		<p>1.1.1.3 Influência outros</p> <p><i>Outros indivíduos a partir de bons feedbacks e/ou por influência acabaram por levar o formador a enveredar por esta área</i></p>			<p>“Quando é que eu descobri que queria ser formador? Bom, através da licenciatura tive que apresentar vários trabalhos, tive que desenvolver vários conhecimentos e competências ao nível da comunicação em público, comunicação verbal e não verbal e o feedback que tive, quer dos professores, quer dos colegas foi sempre muito positivo, o que também me</p>	2	2

					entusiasmou para seguir essa via.” HT		
		<p>1.1.1.4 Relacionamento com outros</p> <p><i>O que levou o formador a decidir tornar-se formador foi o facto de gostar de se relacionar com os outros</i></p>			<p>“Sobretudo aquilo que eu mais gostei e que me motivou para seguir esta carreira, digamos assim, foi o contacto com as pessoas, com os alunos, gostei imenso, poder transmitir conhecimentos, transmitir também algo aos alunos e sentir que eles também aprendiam alguma coisa, e sobretudo o relacionamento é o que me motiva bastante.” JC</p>	1	1
		<p>1.1.1.5 Surgiu oportunidade</p> <p><i>A decisão de tornar-se formador surgiu de uma oportunidade, algo inesperado à partida</i></p>			<p>Hmmm... Se me fizesses essa pergunta há alguns anos atrás, dir-te-ia, que... Vá lá, há 10 anos atrás, não me imaginava como formador, imaginava alguém a trabalhar na área da comunicação, do marketing, eventualmente em relações públicas, publicidade... hmmm... Surgiu esta oportunidade e eu agarrei-a...” HT</p>	5	9
		<p>1.1.1.6 Vocação</p> <p><i>O formador sentiu vocação para ser formador</i></p>			<p>“Quando eu fui trabalhar para as multinacionais estava pra aí há um mês, logo na primeira e começaram a pedir-me para eu dar formação aos colegas e foi aí que eu descobri esta minha vocação para dar</p>	2	3

					formação.” MCP		
	1.1.2 Expectativas As expectativas que o formador tinha aquando do início da atividade de formador	1.1.2.1 Aumentadas As expectativas o formador tinha antes de iniciar a sua atividade e após foram aumentadas			“E não é isso que eu estou a ver agora. Estou a ver que eu continuo a evoluir dentro das ferramentas que são praticamente as mesmas, por acaso também temos algumas novas ferramentas que são objeto de formação, no entanto, mesmo a forma como nós as fazemos estamos a inovar, como o fazemos... Portanto, eu achava que mais cedo ou mais tarde se iria tornar um trabalho mais ou menos...” NM	3	4
		1.1.2.2 Corroboradas As expectativas foram de encontro ao esperado			“Portanto, as expectativas que eu tinha era de fazer aquilo que gosto, de aprender e de evoluir à medida que os desafios fossem surgindo, o que acaba por acontecer” HT	2	2
		1.1.2.3 Defraudadas As expectativas ficaram abaixo do esperado			“Hoje estão um bocadinho mais defraudadas.” JC	2	4
		1.1.2.4 Positivas Expectativas positivas que os formadores criaram antes de serem formadores			“Bom, eu tinha e expectativa de encontrar, no geral, e falando de todos os formandos em geral, eu tinha a expectativa de encontrar pessoas com muita aptência pela aprendizagem” HT	4	5
		1.1.2.5 Sem expectativas			“É como eu estava a dizer à bocado, eu não esperava, eu não tinha, eu	4	9

		<i>Os formadores não tinham qualquer tipo de expectativa</i>			não tinha uma ideia focada” JCP		
1.1.3 Formação CAP <i>Importância do CAP no desempenho da atividade</i>	1.1.3.1	Equivalência <i>O curso de origem deu equivalência ao CAP</i>			“Não. Na altura, como é via ensino dava equivalência e eu não precisei de tirar.” MD	1	1
	1.1.3.2	Motivo Falta de emprego <i>O motivo para tirar o CAP foi a falta de emprego</i>			“Logo, optei por fazer o CAP e a partir do momento em que obtive o CAP, propus-me à formação.” AA	1	1
	1.1.3.3	Perceção CCP <i>Perceção que o formador tem em relação ao CCP</i>			“Hmmm... Gostei muito de tirar, porque de facto aquilo toca em pontos muito, muito importantes para o nosso dinamismo, o dinamismo de grupo, para a planificação do trabalho, que muitas vezes não é feito, nó vemos isso no dia a dia quando nos vêm dar alguma formação e nós sentimos que o formador não está minimamente preparado, acho que toca lá em pontos muito importantes...” NM	3	3
	1.1.3.4	Possui CCP <i>É detentor do CCP</i>			“Sim, o CAP. Já tinha tido até antes de trabalhar na empresa, já tinha tirado o CAP também.” JC	5	7
1.1.4	Motivação <i>Principal(s) motivação(s) de ser formador</i>	1.1.4.1 Contacto com público alvo <i>Aspeto de motivação para o formador</i>			“Eu neste âmbito apenas posso dizer que o que é mesmo importante, é o contacto em si com os formandos durante a sessão.” AA	2	3

		1.1.4.2 Evolução contínua <i>Uma forte motivação para o formador é sentir que evolui, e que os formandos evoluem</i>			“Acho que o facto de eu ir evoluindo e estar cada vez mais sólido nesses conhecimentos e eu acreditar nesses mesmos conhecimentos,. acho que me torna um formador mais competente.” NM	1	11
1.2 Trajetória: Passada, Presente, Futura Trajeto que o formador percorreu desde o seu passado enquanto formador, o seu presente e o que espera do futuro	1.2.1 Etapas <i>Etapas que marcaram o percurso profissional do formador</i>				É assim, eu inicialmente já estava a trabalhar numa empresa, mesmo antes de acabar o curso de informática. Depois, surgiu a oportunidade de dar aulas na Escola Profissional, optei por estar aqui em part-time, entretanto gostei e optei então por seguir pela área do ensino, comecei a dar aulas e ao mesmo tempo fui tirar informática ramo educacional.” JC	7	20
	1.2.2 Fases marcantes <i>Aspetos/fases mais marcantes no percurso profissional</i>				Foi principalmente quando assumi a coordenação de um curso profissional, ou seja que me obrigou a ter uma perspetiva da formação, ou seja dos cursos profissionais, do seu objetivo, dos perfis de saída dos alunos, da questão de lidar com estágios, contactos com empresas, as próprias PAP's (prova de aptidão profissional), levou-me a pensar de uma outra forma, o próprio ensino profissional e a forma como dava as aulas, quer	7	16

					eu, quer todos os professores que faziam parte da coordenação do meu curso.” MP		
	1.2.3 Retrospectiva <i>Como se sentem em relação ao que construíram até aqui (sentimento, percepção, visão do construído)</i>				Portanto, eu estou mais rica hoje, do que no dia em que comecei a formação. Eu estou orgulhosa e satisfeita” AA	7	14
	1.2.4 Constante <i>O que se manteve constante durante o trajeto profissional</i>				“O gosto pela profissão.” JC	7	13
	1.2.5 Futuro <i>O que esperam fazer no futuro</i>				“Embora receosa do que poderá vir a acontecer no próximo ano, relativamente à formação, relativamente a todas as condicionantes que eles colocam agora ao formador, e qual será o papel do formador no próximo ano.” AA	7	14
	1.2.6 Mudança <i>Perspetivam algum tipo de mudança</i>				Será sempre diferente. Vamos sempre evoluindo, vamos sempre aprendendo, os alunos vão mudando, os formandos, portanto vão mudando, e nós temos que nos ir adaptando. Será sempre diferente garantidamente, em todos os anos há sempre coisas diferentes em cada ano.” JC	6	10

2. ATIVIDADE DO FORMADOR

Descrição da atividade do formador, tendo em conta características da atividade, condições de trabalho, relações laborais, entre outros

CATEGORIA DE 2ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 3ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 4ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 5ª GERAÇÃO	CATEGORIA DE 6ª GERAÇÃO	EXEMPLOS DE DISCURSOS	SOURCES	REFERÊNCIAS
2.1 Caraterísticas de designação de algumas das caraterísticas que os formadores consideram que são cruciais para o desempenho da sua atividade	2.1.1 Adaptação <i>o formador tem de ter capacidade de adaptação</i>				“Exatamente. Isso também é bom, também nós como formadores temos que adaptar os currículos ao, aos alunos, aos formandos que vamos encontrar e nas áreas em que eles estão.” MD	5	13
	2.1.2 Adversidades <i>constrangimentos da atividade</i>	2.1.2.1 Desinteresse dos Formandos <i>os formandos estão desinteressados para a formação</i>			“Difícil também porque cada vez mais e julgo pelo ambiente que nós estamos a viver, pela situação do país cada vez mais temos crianças ou jovens que não estão muito interessados em aprender. Posso dar só um exemplo, neste momento eu tenho alunos que estão à espera de fazer 18 anos para sair.” MD	1	2
		2.1.2.2 Diminuição Remuneração <i>a remuneração tem vindo a ser menor</i>			“Se me perguntares o que é que mudou, bom, hmmm... a remuneração mudou, não necessariamente para melhor, portanto evolui no sentido a que toda a conjuntura obriga, ou seja no sentido dos cortes, somos também penalizados.” HT	2	2
		2.1.2.3 Evolução Sistemática de			“A área em que eu estou é muito complicada,	1	3

		<p>Conhecimentos</p> <p><i>os conhecimentos de uma determinada área evoluem rapidamente</i></p>			<p>porquee para além de evoluir muito rápido, portanto o que hoje é mentira, o que hoje é verdade amanhã é mentira, ou está desatualizado, ou está obsoleto” JC</p>		
		<p>2.1.2.4 Falta de liberdade</p> <p><i>Um constrangimento desta atividade é a falta de liberdade que um formador sente</i></p>			<p>“Sei lá, eu acho que às vezes o mais difícil que eu tenho é quando a gente trabalha com certas entidades e como eu não gosto... eu gosto muito da minha liberdade mesmo para trabalho, só que já se sabe se, se está numa entidade externa eles têm certas regras, às vezes o que me custa mais é quando calha certos coordenadores com os quais eu não partilho a mesma visão de trabalho” MCP</p>	1	1
		<p>2.1.2.5 Falta Segurança Contratual</p> <p><i>Uma das adversidades é a precariedade dos vínculos laborais</i></p>			<p>“Acabava por ser muitas vezes ingrato, ao nível da ligação que temos às entidades, que é muito precária, a maior parte dos formadores, como eu trabalha a recibos verdes, portanto nós sabemos que, e fazendo alusão até à pirâmide das necessidades de Maslow, nós sabemos que a necessidade de segurança passa por termos um emprego estável, o que faz de nós melhores profissionais” HT</p>	1	4

	2.1.2.6 Gestão de tempo <i>conseguir gerir o tempo</i>				“Tempo, claramente. A gestão de tempo...” NM	1	2
	2.1.2.7 Mau encaminhamento <i>Mau encaminhamento dos candidatos para uma determinada formação</i>				“Passa sobretudo, por um trabalho que não é meu, é um trabalho prévio, que é o do encaminhamento. Quando encaminham, por exemplo, para mim um candidato que dizem ter competências para fazer um secundário, e o candidato não demonstra depois no processo essas competências é muito difícil, porque já passamos uma fase.” AA	2	3
	2.1.3 Aprendizagem constante <i>esta atividade de trabalho tem como base a aprendizagem constante dos formadores</i>				“e tudo aquilo que nós aprendemos acho que é sempre enriquecedor.” JC	2	4
	2.1.4 Atualização constante <i>esta atividade implica que o formador esteja em constante atualização</i>				“que exige uma atualização constante em termos de saberes da área, neste caso da psicologia” MP	2	3
	2.1.5 Autonomia <i>é uma profissão em que se adquire autonomia</i>				Acho que é uma profissão que te dá uma responsabilidade muito cedo e estás livre, se fores, se trabalhares bem, vais estar livre muito	2	4

	<i>rapidamente (sentimento de liberdade)</i>				cedo, não vais estar com pessoas a dizerem-te o que tens de fazer, tu é que decides o teu rumo, não é? Claro, sempre alinhado com a empresa, mas vais definindo o teu rumo, temos uma liberdade muito, muito grande, somos muito autónomos.” JCP		
	2.1.6 Capacidade de Comunicação <i>o formador tem de ter uma boa capacidade de comunicação</i>				“Eu adoro comunicar, aliás acho que essa é uma característica fundamental num formador” HT	3	3
	2.1.7 Desafiante <i>é uma atividade de trabalho desafiante para o formador</i>				“Pronto, e... mas de facto é um desafio que nós depois gostamos de ter, não é?” JCP	7	14
	2.1.8 Deslocações <i>deslocações que o formador tem de realizar</i>	2.1.8.1 Localidades <i>Locais para onde se tem de deslocar para as diferentes entidades/clientes</i>			“mediante a formação, ou seja na mesma semana posso estar em Vila do Conde, em Sever do Vouga ou até mais longe” HT	6	8
2.1.8.2 Modo <i>Forma como o formador se desloca para as entidades/clientes e para a sua residência</i>		2.1.8.2.1 A pé <i>desloca-se a pé</i>			“ando a pé de umas entidades para as outras.” MP	1	1
		2.1.8.2.2 Avião <i>desloca-se de avião</i>			“portanto, fora essas coisas em que ando de avião,” JCP	1	1
		2.1.8.2.3 Carro <i>desloca-se de</i>			“No meu carro.” AA	8	9

			<i>carro</i>				
		2.1.8.3 Percepção <i>como o formador perceciona estas deslocações</i>	2.1.8.3.1 Adversidade <i>considera que as deslocações são uma adversidade</i>		O primeiro posso encarar como uma ameaça à minha integridade física, uma vez que ao nos deslocarmos de automóvel estamos sujeitos a termos acidentes, como já aconteceu infelizmente, como já aconteceu no âmbito da formação, e tive que cancelar.” HT	6	12
			2.1.8.3.2 Ambas <i>considera que as deslocações são ao mesmo tempo um privilégio e uma adversidade</i>		“Tem os dois lados. Hmmm...” MCP	4	8
			2.1.8.3.3 Necessidade <i>considera que as deslocações são uma necessidade</i>		“Nem uma coisa, nem outra. É uma necessidade.” JC	1	1
			2.1.8.3.4 Privilégio <i>considera que as deslocações são um privilégio</i>		“eu também gosto porque aquele bocado em que eu passo no carro ajuda-me, primeiro, se venho de casa ajuda-me a ligar e a entrar no modo formação, e quando saio da formação ajuda-me a desligar do modo formação, que é para quando chegar a casa já estar desligada e estar no modo de casa e família.	7	13

					Então para mim até funciona como uma terapia” MCP		
	2.1.8.4 Tipo <i>O tipo de deslocações que o formador tem de realizar</i>	2.1.2.8.1 Distância Média <i>distância média percorrida</i>			“Ora bem, a minha folha de quilómetros está normalmente nos, vamos dizer, hmmm... Cerca de 700/800 km por semana.” NM	8	13
		2.1.2.8.2 Regularidade <i>Regularidade com que faz as deslocações</i>			“Num dia, lá está, não tendo horários, não tendo nada predefinido, mas por dia sou capaz de ter que ir para três destinos distintos, no mesmo dia.” AA	6	11
	2.1.9 Destinatários <i>principais destinatários da formação</i>				“Tenho dois grupos completamente diferentes, tenho muita formação para desempregados e depois tenho formação também em empresas, e depois tenho o coaching que são clientes privados, que nem tem a ver com a empresa, nem tem a ver, também tenho coaching de empresas, mas pronto, mas também tenho clientes privados, ou seja tenho um bocadinho de cada.” MCP	8	16
	2.1.10 Diversidade <i>esta é uma atividade de trabalho em que não existe monotonia</i>				“Não há dias iguais, esse é o primeiro, e a monotonia é uma palavra que de facto não existe aqui.” NM	1	2
	2.1.11 Excesso				“Posso em determinadas alturas encontrado	1	1

	de burocracia <i>na opinião do(s) formador(s) há excesso de burocracia</i>				limitações, por causa do sistema da formação, por causa de burocracias, relacionadas com a formação... São muitas burocracias para aquilo que é importante, comparativamente temos burocracias a mais, para aquilo que é mais importante. Posso ter encontrado algumas dificuldades, mas nada de significativo.” AA		
	2.1.12 Exigências <i>caraterísticas que os formadores consideram que são as principais exigências desta atividade</i>	2.1.12.1 Apresentação de resultados <i>o facto de o formador ter de apresentar resultados considera que é uma exigência</i>			“Hmmm... O que é que é mais exigência?... Apresentação de resultados, é uma exigência, sem dúvida alguma.” NM	1	1
2.1.12.2 Empatia <i>considera que ser-se empático é uma exigência desta atividade</i>				“e isso eu acho que é sempre bom conseguir ter essa empatia com os formandos.” MD	5	6	
2.1.12.3 Motivação <i>exigência desta atividade é a motivação, que tanto pode ser do formador, como do formando</i>		2.1.12.3.1 Motivação do formador <i>motivo para o formador se sentir motivado</i>	2.1.12.3.1.1 Perceção de objetivo cumprido <i>o formador sente que o objetivo está cumprido</i>		“é conseguir perceber que a nossa mensagem chegou lá e que eles evoluíram e que os conteúdos que foram transmitidos vão ser úteis, vão ser armas para o seu trabalho, vão ser úteis para a sua vida social, para a sua integração na sociedade, (...). Há professores que não gostam, mas eu gosto sempre dessa teoria, porque é sinal que a mensagem chegou lá, que	3	7

					evoluiu e que aprendeu e que o meu papel foi cumprido.” AA		
		2.1.12.3.2 Motivação do formando <i>motivação do formando para a formação</i>			“É criar motivação para que eles continuem a estudar, porque se já é difícil arranjar emprego com formação, sem formação pior. Pronto, então é esse jogo que nós temos também de... para além, de os puxar para a matéria, de os formar, temos de os “prender”, não estamos a “prender” ninguém à mesa, mas cativar para que eles se sintam bem e que tenham formação profissional, vai-lhes dar uma área que eles podem trabalhar” MD	4	11
		2.1.12.4 Paciência <i>ter paciência</i>			“Paciência” AA	1	1
		2.1.12.5 Perseverança <i>ser perseverante</i>			“Mais uma vez a perseverança” AA	2	5
		2.1.12.6 Preparação prévia <i>necessidade de preparação prévia</i>			“é isto que eu te disse, encaixar no dia anterior. Eu todos os dias faço duas mudanças de projeto, ou seja no final deste dia que eu te estive a explicar, eu terei que estar a preparar o meu dia seguinte.” NM	1	2
		2.1.12.7 Resistência <i>importância de se ser resistente psicologicamente</i>			“Ora bom, as principais exigências é ter uma grande disposição mental” HT	2	3

	2.1.12.8 Tomada de decisão <i>uma exigência desta atividade é a importância da tomada de decisão</i>				“Hmmm... A decisão. Tenho muita responsabilidade na questão da decisão em muitas áreas de trabalho, portanto a minha principal dificuldade é ter que estar sempre a decidir por mim, por outros, por uma equipa, por entidade e essa decisão ter que ser sempre coerente, responsável e produtiva.” MP	1	1
	2.1.13 Horário de Trabalho <i>horário de trabalho (laboral e pós laboral)</i>				“portanto é um dia que normalmente começa cedo, é um trabalho que pode começar às 8h da manhã e acaba tarde, acaba às 8h às 9h, meia noite.” JCP	8	19
	2.1.14 Multiplicidade de funções <i>atividade que tem várias funções</i>				“ainda tem a agravante de ter demasiadas vertentes” JC	2	3
	2.1.15 Realização dos objetivos <i>realização através dos objetivos a que se propôs, ou que a própria empresa propôs</i>				“Portanto, eu acho que há um bom desdobramento de objetivos, neste caso no K., ou seja se atignimos alguns objetivos,” JCP	2	5
	2.1.16 Relação humana <i>A atividade de formador é uma atividade em que</i>				“e mais uma vez aí vem a componente humana” MCP	6	20

	<i>é necessário dar muito valor ao ser humano</i>						
	2.1.17 Suporte à formação <i>meios que suportam a formação</i>	2.1.17.1 Meios técnicos <i>meios que possibilitam e facilitam a formação</i>			“hoje em dia temos outros suportes ao nosso dispôr, por exemplo temos quadros interativos, temos a possibilidade de em tempo real utilizando a internet fazer uma pesquisa praticamente instantânea, o que também contribui para o enriquecimento da formação.” HT	2	2
2.2 Condições de Trabalho <i>condições de trabalho dos formadores</i>	2.2.1 Fatores de Risco <i>fatores de risco desta atividade</i>	2.2.1.1 Físico <i>fatores de ordem física que estão associados ao desempenho da atividade</i>	2.2.1.1.1 Falta exercício físico <i>devido ao desempenho da atividade faz pouco exercício físico</i>		“não há prática de exercício físico, não há nada, o que também acaba, por em parte, destruir a nossa saúde.” AA	1	1
			2.2.1.1.2 Má alimentação <i>devido ao desempenho da atividade tem uma má alimentação</i>		“Em termos físicos, também a falta de horários, prejudica naturalmente a nossa alimentação, não há um plano alimentar, não há uma forma correta de alimentação,” AA	1	1
			2.2.1.1.3 Risco Ergonômico <i>risco a que o formador está sujeito</i>		“como nomeadamente o risco ergonômico, ou seja, nem todas as infra estruturas que nós usamos estão preparadas para serem espaços adequados à formação.” HT	1	1
			2.2.1.2 Implicância		“Mais uma vez, e tentar	1	3

		na atividade <i>fatores de risco podem ter implicância no desempenho da atividade</i>			levar as coisas a bom porto. Mas não é fácil, temos de fazer uma ginástica muito grande e ao fim do dia, ao fim de um ano letivo, o stress acumula-se e está cá.” MD		
		2.2.1.3 Implicância na saúde <i>fatores de risco que têm implicância na saúde dos formadores</i>			“Há. Neste momento, estou à rasca das costas, andar de carro todo o dia também, estou à rasca desta parte lombar.” JCP	5	9
		2.2.1.4 Poucas condições infra estruturas <i>os formadores podem estar sujeitos a poucas condições nas entidades onde trabalham</i>			“as instalações onde tu vais ministrar a formação... Já ocorreu ter ministrado ações de formação em locais com poucas condições de higiene, de climatização, entre outras.” HT	1	3
		2.2.1.5 Psicossocial <i>fatores de ordem psicológica que estão associados ao desempenho da atividade</i>	2.2.1.5.1 Desgaste psicológico <i>a atividade leva ao desgaste psicológico</i>		“Psicologicamente há um desgaste psicológico muito grande, porque nós lidamos com o público alvo que já referi, neste caso, os desempregados, que são pessoas que têm contextos de vida muito difíceis, que não deixam de certo modo de partilhar isso connosco, também a falta de formação que tiveram ao longo da vida, faz com que também tenham reações atípicas de contexto de sessão, o que às vezes é desgastante psicologicamente.” AA	4	5
			2.2.1.5.2		“O stress! Penso que	3	3

			Stress <i>Stress provocado pelo trabalho</i>		sim...” MD		
	2.2.2 Percepção Condições de Trabalho <i>percepção dos formadores em relação às condições de trabalho</i>				“Hmmm... Não... Penso que não haja, pelo menos em termos de locais onde trabalho, e eu agora estou com essa responsabilidade mais diretamente, mas não há, ou havendo resolve-se de forma imediata, mas neste momento não.” MP	6	10
2.2 Gestão Familiar e Social <i>gestão que o formador tem de fazer para com a sua família e/ou vida social</i>					“É complicado, é complicado, mas tento sobretudo ser um pai bastante presente, hmmm, tiro muitas vezes horas de sono, tento dormir menos, tento dormir menos e trabalhar sempre, pelo menos jantar com os meus filhos e deitá-los e trabalhar a seguir, hmmm... também tento levar sempre um deles à escola, ou ir buscá-lo, ou ir levá-lo ao treino, aos fins de semana aproveitar ao máximo, ver os jogos deles e tudo o mais.” JC	3	7
2.3 Relações Laborais <i>Relações estabelecidas entre os vários sujeitos</i>	2.4.1 Condições Facilitadoras <i>Caraterísticas que definem relações de trabalho ajustadas</i>	2.4.1.1 Comunicação <i>ter uma boa comunicação</i>			“Respeitamos a área de cada um, mas estamos constantemente em comunicação para que o trabalho corra bem. Isso não há dúvida.”	4	8

		<p>2.4.1.2 Espírito Sacrifício</p> <p><i>espírito de sacrifício dos formadores beneficiam as relações laborais</i></p>			<p>“o espírito de sacrifício, porque o formador que seja muito reivindicador, que seja muito exigente, regra geral não é bem vindo, ou seja, existe sempre uma margem de manobra para negociar horários, condições de trabalho, a remuneração é difícil” HT</p>	1	1
		<p>2.4.1.3 Identificação</p> <p><i>O formador identifica-se com a entidade</i></p>			<p>“dou formação para eles, porque me revejo nas duas pessoas que estão na direção dessa, como disse há bocado, pode haver sempre algumas coisas com os coordenadores das ações, são pessoas diferentes, com espírito diferente, pronto, e às vezes têm os seus handicaps como tudo, mas são coisas... agora dou lá formação, porque me revejo completamente e me identifico com as duas pessoas que estão à frente da formação, e por isso é que eu dou lá formação, ponto final, porque realmente me revejo.” MCP</p>	1	1
		<p>2.4.1.4 Inteligência Emocional</p> <p><i>O formador tem de ter inteligência emocional nas suas relações de trabalho</i></p>			<p>“o formador para, para, vá lá, para se sair bem nas suas relações laborais tem de usar muito a sua inteligência emocional.” HT</p>	1	1
		<p>2.4.1.5 Proximidade</p>			<p>“A formação é totalmente</p>	4	5

		<i>Importância de haver alguma proximidade nas relações de trabalho</i>			diferente da experiência de um professor, porque há sempre uma distância, enquanto que na formação essa distância é cada vez mais reduzida.” AA		
		2.4.1.6 Proximidade etária <i>O facto de os intervenientes terem faixa etária próxima</i>			“Uma coisa muito simples, somos todos muito jovens” NM	2	2
		2.4.1.7 Respeito pela Hierarquia <i>Necessidade de haver respeito pela hierarquia</i>			“Como em qualquer empresa, há um respeito pela hierarquia, há sempre alguém acima de nós...”	2	2
		2.4.1.8 Tolerância <i>Ser tolerante facilita boas relações de trabalho</i>			“A tolerância... Acho que é importante, não é? Porque nem todos os dias estamos bem dispostos. Hmmm... Temos que lidar com várias pessoas, com características completamente diferentes, que também não têm todos os dias iguais, e acho que a tolerância, a compreensão entre as pessoas, acho que isso faz sempre uma boa relação.” MD	1	1
	2.4.2	Intervenientes <i>indivíduos com quem lida na sua atividade</i>			“Desde... Funcionários da própria escola, a nível de secretaria, limpeza, contabilidade, hmmm, colegas de trabalho e pontualmente elementos de direção.” JC	8	10
	2.4.3	Obstáculos			“Eu não tenho, eu não	3	3

	<i>caraterísticas que dificultam as relações laborais</i>				consigo encontrar... Só se as outras pessoas estiverem mal dispostas e não quiserem ser tolerantes, quer dizer, eu não sei.” MD		
	2.4.4 Perceção sobre as relações profissionais <i>Perceção que o formador tem das suas relações profissionais</i>				“Excelentes, excelentes! O ambiente aqui é muito, muito positivo. Haverá, eventualmente, dentro da organização pessoas com quem eu me dou mais e outras com que me dou menos, mas em termos genéricos, em termos genéricos, o ambiente é muito, muito, muito bom e não há, salvo raras exceções algum intriguismo, não!” NM	2	6
	2.4.5 Variação <i>as relações laborais podem variar de contexto para contexto, de intervenientes para intervenientes</i>				“Portanto, eu na maior parte dos casos, considero essa relação muito profícua, muito benéfica, dependendo de facto dos centros, ao passo que há centros onde já não posso, já não posso, portanto sublinhar as mesmas caraterísticas, aí já as condições são outras.” HT	2	3
2.4 Representações <i>perceção em relação à profissão</i>	2.5.1 Alterações pelo SNQ e CNQ <i>perceção em relação ao SNQ e CNQ</i>	2.5.1.1 Ajuste da formação <i>o formador e a entidade formadora têm de ajustar os conteúdos da formação ao público alvo e ao tipo de</i>			“mas também compete ao formador e à entidade onde está a dar a formação ter alguma maleabilidade para perceber que os módulos não podem ser assim estanques, nem os conteúdos, mas sumaria-se o que está no coiso e	1	2

		<i>formação</i>			dá-se outras coisas.” MCP		
		2.5.1.2 Desvantagens <i>desvantagens introduzidas pelo CNQ e SNQ</i>	2.5.1.2.1 Indisponibilid a da oferta formativa <i>nem sempre a oferta formativa está disponível</i>		“depois na prática surgiram algumas dificuldades, porque nem sempre a oferta estava disponível, acessível aos adultos, mais por aí...” MP	2	2
			2.5.1.2.2 Má aplicação <i>o SNQ e CNQ foi mal aplicado para com os formandos</i>		“Hmmm... É claro que houve certas situações como o RVCC, que está inserido, que se calhar por muitas vezes, em muitos centros não foi bem feito ou bem aplicado, não é? Porque aí estávamos a certificar pessoas com o seu percurso de vida que muitas vezes não seria possível de ser certificado, sei não é? Vai-se comentando que alguns centros não faziam como seria o...” MD	1	1
			2.5.1.2.3 Rigidez <i>o SNQ e CNQ é muito estático e rígido</i>		“Eu creio é que, pontualmente existem referenciais de formação que poderiam ser mais adaptados às necessidades e expectativas dos formandos, creio que os conteúdos existentes e criados foram bem criados, o que acontece é que podiam ser ainda mais específicos, tendo em conta o público alvo.” HT	4	5

		2.5.1.3 Percepção sobre o SNQ e CNQ <i>percepção que o formador tem em relação ao SNQ e CNQ</i>			“Mas, foi muito bom o aparecimento do Catálogo e da Agência no sentido de organizar as orientações do acesso livre a toda a gente, e portanto isso foi, isso foi positivo.” MP	4	6
		2.5.1.4 Sem opinião <i>o formador não tem opinião em relação a estas alterações (CNQ e SNQ)</i>			“ <i>Eu não faço a menor ideia de quando é que ele surgiu... É a tal coisa, apesar de eu andar em Direito eu não ligo a nada dessas coisas assim e eu sinceramente, ou seja não te consigo responder a isso.</i> ” MCP	1	1
		2.5.1.5 Vantagens <i>vantagens introduzidas pela SNQ e CNQ</i>	2.5.1.5.1 Importância para formando <i>é importante para os formandos ter um certificado de formação</i>		“Exatamente. Mas concordo, portanto eu acho que é importante certificar e formar pessoas para a vida, porque antigamente também havia essas formações de eletricista, todas as profissões são importantes, e ter uma formação, ter um papel a dizer que tem essa formação, acho que é uma mais valia para qualquer uma das pessoas.” MD	1	1
			2.5.1.5.2 Uniformização <i>foi importante para uniformizar a formação</i>		“Tanto um como outro vieram oficializar a formação, o estatuto do formador, impor regras que muitas vezes não existiam... Casos de formações mal ministradas, fugindo totalmente ao tema. Por um lado é muito bom que	4	6

					haja este catálogo, porque estipula, impõe regras e de certo modo, generaliza o modo como a formação deve ser ministrada, assim há um padrão que se deverá seguir.” AA		
2.4.2	Caraterísticas da profissão <i>dimensões que definem a profissão (formador)</i>	2.4.2.1 Desgastante <i>profissão desgastante</i>			“E como elas andam de mão dada, física e psicologicamente, é uma profissão desgastante.” AA	6	14
		2.4.2.2 Motivadora <i>profissão motivadora</i>			“mas ao mesmo tempo motivadora e que nos trás uma maior satisfação, do que se fossemos por exemplo, professores. Não comparo na totalidade, mas em parte daquilo que me é dado a conhecer, da minha experiência com a experiência de colegas que são professores.” AA	2	3
		2.4.2.3 Realização <i>profissão que deixa o formador realizado</i>			“A realidade é totalmente diferente, o público-alvo é totalmente diferente e há uma maior entrega da nossa parte, o que conduz a uma maior exigência da nossa parte, e por isso mesmo é que a realização é muito maior.” AA	4	6
2.4.3	Mercado de trabalho <i>representações do mercado de trabalho</i>	2.4.3.1 Competitividade <i>forte competitividade no mercado de trabalho</i>			“Como sabes no mercado de trabalho é aceitar ou largar e outros aceitarão, não é, não estou em posição de reivindicar muito nesse campo” HT	1	1
		2.4.3.2 Dificuldade			“Cada vez mais difícil,	1	1

		de acesso <i>o mercado de trabalho tem o acesso cada vez mais limitado</i>			por não termos possibilidade de conseguirmos uma colocação no público, cada vez está mais difícil isso já sabemos porquê, tendo em conta o período em que estamos.” MD		
	2.4.3 Missão da formação <i>Perceção em relação à missão da formação</i>	2.4.3.1 Mentalidade <i>a mentalidade influencia a formação</i>			“Repara, se formos ao cerne da questão, à mentalidade do país. Eu acho que os países são diferentes, não digo que Portugal é pior ou melhor, mas se me falares de um país nórdico, com certeza que a permeabilidade da aprendizagem é diferente do que em Portugal, trata-se de uma questão de mentalidade, é uma questão básica.” HT	2	3
		2.4.3.2 Responsabilidade partilhada <i>a missão da formação define-se como uma responsabilidade partilhada entre o formador e formandos</i>			“A missão do consultor é de facto ajudar, no nosso caso, é ajudar as empresas a tornarem-se melhores, a serem melhores, a terem melhores recursos, a trabalharem de forma mais eficiente, portanto é essa a minha opinião sobre o consultor, não sendo aquela pessoa que vem cá, dá uma receita e digamos, delega a responsabilidade. Há ali uma responsabilidade que é sempre partilhada e achamos sempre que, muitas vezes, se o formando não entendeu, foi porque o formador não	1	1

					soube explicar bem, ou não soube explicar a mensagem” JCP		
		2.4.3.3 Variação variação da missão da formação ao longo do tempo			“Bom, a missão da formação é a mesma, agora os resultados é que tendem a ser diferentes” HT	6	9
	2.4.4 Papel do formador <i>caraterísticas que validam o papel do formador</i>	2.4.4.1 Descrição <i>descrever as tarefas e responsabilidades do formador</i>			“É assim, no ensino, sendo formador ou sendo professor, temos sempre que ter as duas vertentes. Há sempre uma parte que é sempre social, e também temos que formar pessoas, não é só a nível de conhecimento, mas também a nível de valores” JC	7	14
		2.4.4.2 Variação <i>perceber se o papel do formador tem sofrido alterações</i>			“Tendo em conta tudo o que eu já disse, tem havido precisamente esta alteração, que é deixamos de ser, ocupamos quase aqui um papel intermédio entre o professor tradicional e os pais de agora, não quer dizer que nós tenhamos funções semelhantes aos pais, mas de repente começamos a assumir competências intermédias, os alunos quando nos chegam às mãos se não têm aqui uma série de competências trabalhadas há coisas para trás que estão a falhar, (...). E perdemos muito tempo em termos de, perdemos... investimos tempo nesse ensino de	8	20

					competências mais transversais e às vezes é complicado o ensino das competências mais formais.” MP		
	2.4.5 Reconhecimento <i>reconhecimento por parte dos outros da importância desta atividade</i>				“é o, acho que uma grande motivação é o reconhecimento do cliente da melhoria.” JCP	3	4
	2.4.6 Significado ser formador <i>o que significa para o formador ser formador</i>				“Para mim ser formador significa, significa, hmmm, significa muito mais que uma profissão, hmmm, significa uma forma de estar na vida, significa que tenho que enquanto cidadão do mundo que tenho que ser uma pessoa permeável ao conhecimento, passei a ser um cidadão ainda mais curioso, no que diz respeito à pesquisa, nomeadamente no âmbito das ciências sociais e para mim ser formador significa muito, portanto estou a falar de um leque muito abrangente de sentimentos e de significâncias que a formação tem para mim.” HT	7	9

ANEXO 4: TABELA PARA ANÁLISE DE DADOS

OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SISTEMA DE CATEGORIAS	QUERIES
A. Aumentar o conhecimento sobre a compreensão da atividade dos formadores	A1. Analisar as trajetórias profissionais dos formadores.		
	A1.1. Motivo para decisão de se tornar formador	1.1.1.1 Falta de Emprego 1.1.1.2 Impulso 1.1.1.3 Influência Outros 1.1.1.4 Relacionamento com Outros 1.1.1.5 Surgiu Oportunidade 1.1.1.6 Vocação	M1: Decisão x Formação
	A1.2. Expectativas acerca da atividade de formador	1.1.2.1 Aumentadas 1.1.2.2 Corroboradas 1.1.2.3 Defraudadas 1.1.2.4 Negativas 1.1.2.5 Positivas 1.1.2.6 Sem expectativas	M2: Expectativas x Tipologia
	A1.3. CCP: Os formadores têm o CCP e as suas percepções acerca do mesmo	1.1.3.3 Percepção CCP 1.1.3.4 Possui CCP	M3: Formação CCP x Área de Formação
	A1.4 A construção dos percursos profissionais dos formadores	1.2.1 Etapas 1.2.2 Fases marcantes 1.2.3 Retrospectiva 1.2.4 Constante 1.2.5 Futuro 1.2.6 Mudança	Analisar a singularidade das várias trajetórias
	A2. Analisar a atividade		

	<p><i>do formador, tendo por base o contexto real de trabalho, a saúde percebida, as condições de trabalho e os próprios riscos profissionais e psicossociais.</i></p>		
	<p>A2.1. Analisar as características que os formadores consideram que faz parte desta atividade</p>	<p>2.1.1 Adaptação</p> <p>2.1.3 Aprendizagem constante</p> <p>2.1.4 Atualização constante</p> <p>2.1.5 Autonomia</p> <p>2.1.6 Capacidade de Comunicação</p> <p>2.1.7 Desafiante</p> <p>2.1.10 Diversidade</p> <p>2.1.12.2 Empatia</p> <p>2.1.12.4 Paciência</p> <p>2.1.12.5 Perseverança</p> <p>2.1.12.6 Preparação prévia</p> <p>2.1.12.7 Resistência</p> <p>2.1.12.8 Tomada de decisão</p> <p>2.1.14 Multiplicidade de funções</p> <p>2.1.15 Realização dos objetivos</p> <p>2.1.16 Relação humana</p>	<p>M4: Características x Tipologia</p>
	<p>A2.2. Compreender as dificuldades desta</p>	<p>2.1.2.1 Desinteresse dos Formandos</p> <p>2.1.2.2 Diminuição</p>	<p>M5: Dificuldades x Tipologia</p>

	atividade	Remuneração 2.1.2.3 Evolução Sistemática Conhecimentos 2.1.2.4 Falta de liberdade 2.1.2.5 Falta Segurança Contratual 2.1.2.6 Gestão de tempo 2.1.2.7 Mau encaminhamento 2.1.11 Excesso de burocracia	
	A2.3. Compreender as várias deslocações que os formadores fazem	2.1.8.2.1 A pé 2.1.8.2.2 Avião 2.1.8.2.3 Carro 2.1.8.4.1 Distância Média 2.1.8.3.1 Adversidade 2.1.8.3.2 Ambas 2.1.8.3.3 Necessidade 2.1.8.3.4 Privilégio	M6: Deslocações x Função
	A2.4. Analisar os vários públicos alvo dos formadores	2.1.9 Destinatários	M7: Destinatários x Tipologia
	A2.5. Analisar diferentes horários de trabalho	2.1.13 Horário de Trabalho	M8: Horário de Trabalho x Tipologia
	A2.6. Analisar as condições de trabalho	2.2.1.5.1 Desgaste psicológico	M9: Condições de Trabalho x

	dos formadores	2.2.1.5.2 Stress 2.2.2 Percepção Condições de Trabalho 2.2.1.2 Implicância na atividade 2.2.1.3 Implicância na saúde	Tipologia
	A2.7. Analisar as condições facilitadoras das relações laborais	2.4.1.1 Comunicação 2.4.1.2 Espírito Sacrifício 2.4.1.3 Identificação 2.4.1.4 Inteligência Emocional 2.4.1.5 Proximidade 2.4.1.6 Proximidade etária 2.4.1.7 Respeito pela Hierarquia 2.4.1.8 Tolerância	M10: Relações Laborais x Género
	A2.8. Analisar a percepção dos formadores sobre as potencialidades e desvantagens do SNQ e o CNQ	2.5.1.1 Ajuste da formação 2.5.1.2.1 Indisponibilidade oferta formativa 2.5.1.2.2 Má aplicação 2.5.1.2.3 Rigidez 5.5.1.3 Percepção sobre SNQ e CNQ 2.5.1.5.1 Importância para formando 2.5.1.5.2 Uniformação	M11: SNQ e CNQ x Tipologia
	A2.9. Analisar a percepção que os formadores têm	2.4.2.1 Desgastante 2.4.2.2 Falta	M12: Percepção Profissão x

	acerca desta profissão	reconhecimento 2.4.2.3 Motivadora 2.4.2.4 Realização	Vínculo Laboral
	A2.10. Analisar a percepção que os formadores têm acerca da missão da formação	2.4.3.1 Mentalidade 2.4.3.2 Responsabilidade partilhada 2.4.3.3 Variação	M13: Missão Formação x Tipologia
	A2.11. Analisar a percepção que os formadores têm em relação ao papel do formador	2.4.4.1 Descrição 2.4.4.2 Variação	M14: Papel Formador x Vínculo Laboral

ANEXO 5: MATRIZES

Matriz 1: Decisão x Formação

	Falta de Emprego	Impulso	Influência	Relacionamento com outros	Surgiu Oportunidade	Vocação
Línguas e Literatura Modernas	3	1	0	0	0	0
Gestão de Engenharia Industrial	0	0	1	0	0	0
Psicologia	0	0	0	0	1	0
Matemática	1	0	0	0	2	0
Marketing	0	0	1	0	1	1
Engenharia Mecânica	0	0	0	0	2	0
Informática de Gestão e Informática Educacional	0	0	0	1	0	0
Economia de Empresas	0	0	0	0	3	2

Matriz 2: Expectativas x Tipologia

	Aumentadas	Corroboradas	Defraudadas	Negativas	Positivas	Sem expectativas
Público	1	2	4	0	4	3
Privado	3	0	0	0	1	5
Público e Privado	0	0	0	0	0	1

Matriz 3: Formação CCP x Área de Formação

	Perceção CCP	Possui CCP
Línguas e Literatura Modernas	0	0
Gestão de Engenharia Industrial	1	1
Psicologia	0	1
Matemática	0	0
Marketing	0	0
Engenharia Mecânica	1	1
Informática de Gestão e Informática Educacional	0	1
Economia de Empresas	1	3

Matriz 4: Caraterísticas x Tipologia

	Adaptação	Aprendizagem constante	Atualização constante	Autonomia	Capacidade de comunicação	Desafiante	Diversidade	Empatia	Paciência	Perseverança	Preparação prévia	Resistência	Tomada de decisão	Multiplicidade de funções	Realização de objetivos	Relação Humana
Público	7	4	2	0	2	7	0	3	1	2	0	3	0	2	2	10
Privado	3	0	0	4	1	6	2	3	0	3	2	0	0	0	3	9
Público e Privado	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1

Matriz 5: Dificuldades x Tipologia

	Desinteresse dos formandos	Diminuição remuneração	Evolução sistemática de conhecimentos	Falta de liberdade	Falta de segurança contratual	Gestão de tempo	Mau encaminhamento	Excesso de burocracia
Público	2	2	3	0	4	0	3	1
Privado	0	0	0	1	0	2	0	0
Público e Privado	0	0	0	0	0	0	0	0

M6: Deslocações x Funções

	A pé	Avião	Carro	Adversidade	Ambas	Necessidade	Privilégio	Distância média
Formador (RVCC)	0	0	2	0	1	0	0	1
Formador	0	0	3	7	7	0	6	4
Formador/Consultor	0	1	2	4	0	0	4	3
Formador/Coordenador Curso Informática/Professor	0	0	1	0	0	1	2	3
Formador/Coordenador/Assessor Pedagógico	1	0	1	1	0	0	1	2

M7: Destinatários x Tipologia

	Destinatários
Público	7
Privado	7
Público e Privado	2

M8: Horário de Trabalho x Tipologia

	Horário de Trabalho
Público	11
Privado	6
Público e Privado	2

M9: Condições de Trabalho x Tipologia

	Implicância na atividade	Implicância na saúde	Desgaste Psicológico	Stress	Perceção das Condições de Trabalho	Falta de Exercício Físico	Má alimentação	Risco Ergonómico
Público	3	6	4	1	4	1	1	1
Privado	0	3	1	2	5	0	0	0
Público e Privado	0	0	0	0	1	0	0	0

M10: Relações Laborais x Género

	Comunicação	Espírito de Sacrifício	Identificação	Inteligência Emocional	Proximidade	Proximidade de etária	Respeito pela Hierarquia	Tolerância
Feminino	5	0	1	0	2	0	1	1
Masculino	3	1	0	1	3	2	1	0

M11: SNQ e CNQ x Tipologia

	Ajuste da Formação	Indisponibilidade da oferta formativa	Má aplicação	Rigidez	Perceção sobre SNQ e CNQ	Importância para o Formando	Uniformização
Público	0	0	1	4	1	1	5
Privado	2	1	0	1	4	0	0
Público e Privado	0	1	0	0	1	0	1

M12: Perceção Profissão x Vínculo Laboral

	Desgastante	Falta de reconhecimento	Motivadora	Realização
Prestador de serviços	8	5	3	6
Contrato a termo incerto	6	0	0	0

M13: Missão Formação x Tipologia

	Mentalidade	Responsabilidade Partilhada	Varição
Público	2	0	5
Privado	1	1	3
Público e Privador	0	0	1

M14: Papel Formador x Vínculo Laboral

	Descrição	Varição
Prestador de serviços	7	13
Contrato a termo incerto	7	7