



FPCEUC FACULDADE DE PSICOLOGIA
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Relatório de Estágio Profissionalizante

Estágio realizado na União Geral de Trabalhadores de Coimbra

(UGT Coimbra)



Cláudia Filipa Tavares Ferreira

**Relatório para a obtenção do grau de Mestre em Gestão da Formação e
Administração Educacional, na vertente Organizações Educativas e Gestão Escolar**

Coimbra, Setembro 2015

Relatório de Estágio Profissionalizante

Estágio realizado na União Geral de Trabalhadores de Coimbra

(UGT Coimbra)



Relatório de Estágio realizado no âmbito da unidade curricular de estágio profissionalizante do 2º ano do curso de Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional, sob a orientação do Professor Doutor Eduardo Santos e supervisão do Professor Doutor Ricardo Pocinho, presidente da UGT Coimbra, no período da realização do estágio.

Cláudia Filipa Tavares Ferreira

Coimbra, Setembro de 2015

Ficha de identificação

Nome da Estagiária: Cláudia Filipa Tavares Ferreira

Número: 2012117621

Instituição acolhedora: UGT Coimbra

Contactos: Avenida Fernão de Magalhães, 476

2º Piso, 3000-173 Coimbra

Telefone: 239 151 082

Telemóvel : 912979448

Web: <http://ugtcoimbra.pt/>

Início do Estágio: 09 de Setembro de 2013

Final do Estágio: 09 de Maio de 2014

Supervisor na Instituição: Prof. Doutor Ricardo Pocinho

Docente Orientador: Prof. Doutor Eduardo Santos

Aos meus pais, André Tavares e Elisabete Ferreira

Ao meu irmão, Fábio

Ao meu namorado, Gonçalo

Aos meus familiares e amigos

Agradecimentos

Ao Professor Eduardo Santos, orientador do meu estágio, pela confiança depositada, orientação e conhecimentos adquiridos.

Ao Dr. Ricardo Pocinho, supervisor na UGT Coimbra, por toda a disponibilidade, ajuda e transmissão do seu conhecimento ao longo de todo o período de estágio. Muito obrigada pela boa disposição de todos os dias.

Aos meus pais, que sempre foram o meu porto seguro, o meu orgulho e a razão de todos os sucessos alcançados, um obrigado sentido.

Ao Gonçalo, pelo apoio, força, ajuda e paciência constantes. Obrigada por acreditares sempre em mim.

Um agradecimento à minha restante família, irmão, avós, tios, primas que contribuíram para o meu crescimento pessoal e mais recentemente como profissional.

A todos os meus colegas de curso, mas especialmente às colegas de grupos de trabalho Diana, Inês e Emanuela pelas vivências e experiências partilhadas, companheirismo, incentivo e pela amizade que continua.

À minha colega de casa, e amiga, que me apoiou incondicionalmente em todos os momentos e tornou possível a realização deste trabalho.

A todos os professores com quem me cruzei durante o Mestrado, por todo e qualquer apoio, tanto académico como pessoal.

A todas as pessoas envolvidas neste processo de estágio, direta ou indiretamente, que deram o seu contributo para a realização deste estágio e obtenção do meu sucesso.

Resumo

O presente relatório de estágio enquadra-se no 2º ano do curso de Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional, especialização em Organizações Educativas e Gestão Escolar, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Coimbra, Portugal.

O estágio decorreu, no pólo de formação do Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP) em Coimbra, e teve a duração de nove meses.

O presente relatório é o produto final não apenas do estágio que desenvolvi no CEFOSAP, mas também de todas as aprendizagens que desenvolvi ao longo do meu percurso académico e ainda de todo o meu percurso inicial de inserção no mercado profissional.

Na primeira parte apresenta-se uma breve caracterização da organização (CEFOSAP – UGT, União Geral de Trabalhadores) - em que decorreu o estágio e sua inserção geográfica. Segue-se uma descrição do plano de estágio e dos objetivos e uma revisão bibliográfica. Finalmente são descritas as atividades desenvolvidas ao longo dos nove meses de duração do mesmo.

A última parte do relatório apresenta uma reflexão crítica do trabalho no seu todo. São apresentadas as dificuldades e limitações sentidas no decurso das atividades, sendo apresentadas sugestões para eventuais trabalhos futuros no mesmo contexto.

Palavras-chave: Educação e Formação; Adulto e Educação; Formação Profissional; Aprendizagem ao Longo da Vida.

Abstract

The present report fits into the 2nd year of Master in Management of Formation and Educational Administration, a specialization field in Educational Organization and Scholar Management, of the Faculty of Psychology and Educational Sciences of Coimbra University, Portugal.

The work was developed within the section of Formation of the Sindical Formation center and Professional Improvement (CEFOSAP, from Portuguese "Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissiona") in Coimbra, with a duration of nine months.

The present report is the final product, not only of the work that evolved in CEFOSAP, but also of all the knowledge's acquired during my academic journey and of the first steps undergone to introduce myself into the professional market.

The first section presents a brief characterization of the institution where the work was under taken (CEFOSAP – UGT, from União Geral de Trabalhadores) presenting its geographical positioning. The overall project and goals a then described, and supported by a bibliographic revision. Finally, a description of the activities undertaken throughout the nine months is performed.

The last part of the report presents a critical review of the work has a wall his presented. The difficulties and limitations felt in the course of the work a discussed, while suggestions for future improvement a given.

Keywords: Education and Formation; Adult and Education; Professional Formation; Learning Throughout Life.

Abreviaturas

UGT – União Geral de Trabalhadores

CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional

SBC – Sindicato dos Bancários do Centro

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

BI – Bilhete de Identidade

NIF – Número de Identificação Fiscal

CC – Cartão de Cidadão

NIB – Número de Identificação Bancária

CCP – Certificado de Competências Pedagógicas

Índice

Ficha de identificação	i
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
<i>Abstract</i>	v
Abreviaturas.....	vi
Índice de Ilustrações	ix
Índice de tabelas.....	x
Introdução	11
I – Caracterização da Organização	14
1.1. Caracterização do meio envolvente – cidade de Coimbra	15
1.2. Caracterização da entidade acolhedora.....	17
1.2.1. UGT Coimbra	17
1.2.1.1. Infra – estruturas	18
Pólo de Atendimento	19
Pólo de Formação	19
II – Plano de Estágio	20
III – Revisão Bibliográfica	24
3.1. Educação e formação	25
3.2. Adulto e a sua educação	27
3.3. Formação Profissional	29
3.4. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	31
IV – Atividades Desenvolvidas	35
4.1. Experiência como formadora	36
4.2. Processo de Recrutamento de formandos.....	36
4.3. Processo de seleção de Formandos	37
4.4. Processo de Seleção de Formadores.....	37

4.5. Processo de organização de documentos.....	38
4.6. Avaliação final.....	39
4.7. Sessão de esclarecimentos – Soure.....	39
4.8. Acompanhamento das ações de formação.....	39
4.9. As entrevistas	40
4.9.1. Caracterização das turmas de formação entrevistadas.....	40
4.9.2. Resumo da apreciação feita pelas duas turmas	42
4.9.3. Apreciação pessoal sobre as entrevistas	45
4.10. Atividades complementares.....	48
4.10.1. Outras atividades desenvolvidas	48
V– Reflexão Final.....	49
Bibliografia	53
Obras Citadas.....	54
Anexos.....	57

Índice de Ilustrações

Figura 1 – Cidade do Coimbra com vista da Torre da Universidade e do Rio Mondego	15
Figura 2 – Sé Velha– Cidade de Coimbra	16
Figura 3 – Receção do <i>Sindicato dos Bancários do Centro</i>	18
Figura 4 – Exemplo de possível inquérito	46
Figura 5 – Exemplo da ficha de inscrição	68
Figura 6 – Exemplo do questionário feito ao formador	69
Figura 7 – Exemplo do questionário feito aos formandos	71

Índice de tabelas

Tabela 1 – Atividades desenvolvidas ao longo do período de estágio profissionalizante na UGT Coimbra	22
Tabela 2 – Caracterização dos tipos de formação profissional em função das variáveis modalidade, objetivo e temporalidade	30
Tabela 3 – Critérios para a realização das ações de formação.....	37
Tabela 4 – Caracterização das duas turmas entrevistadas	41
Tabela 5 – Resumo das respostas dadas pelos formandos apresentadas nas Tabelas A1 e A2 em função de alguns temas padrão dos conteúdos avaliados	43
Tabela 6 – Exemplos de frases/tópicos que poderiam ser apresentados aos formandos e possíveis respostas que os mesmos podiam dar	45
Tabela A1 – Resumo da apreciação feita pela Turma 1	58
Tabela A2 – Resumo da apreciação feita pela Turma 2	64

Introdução

O Estágio a que respeita este relatório faz parte integrante do plano curricular do Mestrado em Gestão da Formação e Administração Educacional, especialização em Organizações Educativas e Gestão Escolar, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, orientado pelo Professor Doutor Eduardo Santos e supervisionado pelo Professor Doutor Ricardo Pocinho, na cidade de Coimbra.

O estágio foi realizado na UGT Coimbra, mais precisamente, no pólo de formação do Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP), que funciona em parceria com a UGT de Coimbra, sendo de referir que o mesmo tem vários pólos de formação a nível nacional. O pólo de formação de Coimbra rege-se pelas regras, normas e regulamentos fornecidos pelo Departamento de Formação Profissional que se localiza na sede do CEFOSAP em Lisboa.

A realização do estágio nesta instituição tornou-se pertinente porque, para além de se enquadrar perfeitamente na vertente específica do curso de 2º Ciclo em – Organizações Educativas e Gestão Escolar - a instituição mostrou-se disponível para o acolhimento da estagiária, constituindo portanto o local de eleição para a concretização do plano de estágio proposto. O alcance dos objetivos traçados inicialmente facilitou não só a introdução mais eficaz nas metodologias de trabalho da instituição, mas também permitiu um melhor desempenho, com autonomia, nas diversas áreas relacionadas com as questões da formação. Desta forma, tornou-se essencial desenvolver, ao longo do período de estágio, um trabalho de investigação e pesquisa dos autores de referência, que facilitou gradualmente o processo de acompanhamento das ações de formação. Em relação a este ponto do estágio, este capítulo procura sistematizar os conteúdos mais importantes envolvidos na realização do estágio.

O presente relatório apresenta todas as tarefas e atividades técnicas e de investigação realizadas pela estagiária ao longo do período de trabalho e encontra-se organizado da seguinte forma:

Primeiramente, é feita uma breve caracterização da entidade acolhedora do estágio, no que diz respeito às instalações, bem como aos

valores corporativos da empresa e ainda do seu meio envolvente que tanto influencia o seu funcionamento, seguida de uma revisão bibliográfica concisa acerca dos temas abordados no estágio.

Seguidamente, são enumeradas as atividades realizadas ao longo do estágio profissionalizante, onde esta inserida a análise das entrevistas realizadas.

São ainda referidas todas as atividades de estágio de carácter complementar, a formação paralela, reflexão final, a bibliografia utilizada e os anexos que se notem necessários à melhor interpretação dos resultados obtidos.

I – Caraterização da Organização

O estágio profissionalizante foi realizado na íntegra na União Geral de Trabalhadores (*UGT*) de Coimbra, localizado na Avenida Fernão de Magalhães. Para uma melhor compreensão da realidade e contextualização do estágio, este capítulo do relatório pretende caracterizar o meio envolvente e a instituição acolhedora.

1.1. Caracterização do meio envolvente – cidade de Coimbra

Coimbra é uma cidade portuguesa, capital do Distrito de Coimbra, da Região Centro de Portugal, da sub-região do Baixo Mondego e da Beira Litoral com cerca de 143 052 habitantes (2011). Sendo o maior núcleo urbano, é centro de referência na região das Beiras, com mais de dois milhões de habitantes, é assim, considerada a terceira cidade de Portugal.

Por bastantes vezes, Coimbra é chamada de "Cidade do Conhecimento" ou "Cidade dos estudantes", principalmente por ter uma das mais antigas e prestigiadas universidades da Europa – a Universidade de Coimbra (UC), fundada em 1920, sendo assim considerada uma cidade historicamente universitária.



Figura 1 – Cidade de Coimbra, com vista da torre da Universidade e do Rio Mondego¹

¹ Em <https://opendebatescoimbra.wordpress.com/coimbra/>, consultado em 10 de Setembro de 2015.

Banhada pelo rio Mondego, Coimbra é sede de um município com 319,4 km² de área e 143 052 habitantes (2011), subdividido em 18 freguesias. O município é limitado a norte pelo município de Mealhada, a leste por Penacova, Vila Nova de Poiares e Miranda do Corvo, a sul por Condeixa-a-Nova, a oeste por Montemor-o-Velho e a noroeste por Cantanhede.

É considerada uma das mais importantes cidades portuguesas, devido a infra-estruturas, organizações e empresas para além da sua importância histórica e privilegiada posição geográfica no centro da espinha dorsal do país. Coimbra é também referência nas áreas do Ensino e da Saúde.

A cidade apresenta uma riqueza histórica muito notória, sendo confirmada pelos inúmeros monumentos que a constituem: Biblioteca Joanina, Mosteiro de Santa Clara-a-Nova; Jardim Botânico, Portugal dos Pequenitos, Sé Velha de Coimbra, Quinta das Lágrimas, Penedo da Saudade, Parque Verde do Mondego, Ponte Pedro e Inês, entre muitos outros.



Figura 2 – Sé Velha – Cidade de Coimbra²

Foi Capital Nacional da Cultura em 2003 e é uma das cidades mais antigas do país, tendo sido capital do Reino, que apresenta como principal ex-libris a sua Universidade, a mais antiga de Portugal e dos países de língua portuguesa, e uma das mais antigas da Europa.

² Em <http://alchetron.com/Coimbra-5311-W>, consultado em 10 de Setembro de 2015.

No dia 22 de Junho de 2013, a Universidade de Coimbra, Alta e Sofia, foram declaradas Património Mundial pela UNESCO.

Importa ainda referir que é uma cidade de romarias e festas, das quais se destacam o feriado municipal que ocorre a 4 de Julho, em memória da Rainha Santa Isabel, padroeira da cidade. Para além das festas da cidade, Coimbra é também conhecida pelas festas e tradições académicas. A primeira das duas festas é a Latada ou a Festa das Latas e imposição das insígnias, que acontece no início do ano escolar, para dar as boas vindas aos novos estudantes (caloiros ou novatos). Atualmente os caloiros, incorporados no cortejo, vestem uma fantasia pessoal com as cores da sua faculdade ou a batina virada do avesso, transportando cartazes com legendas de conteúdo crítico, alusivos à vida escolar ou nacional. No fim do cortejo nas ruas da cidade, os novos estudantes são baptizados no rio Mondego.

A segunda festa é a Queima das Fitas, bastante mais importante que a primeira, sendo a maior festa estudantil da Europa, em lugar no fim do segundo semestre, mais concretamente no início do mês de Maio, começando com a Serenata Monumental nas escadas da Sé Velha.

1.2. Caracterização da entidade acolhedora

1.2.1. UGT Coimbra

A UGT Coimbra iniciou a sua atividade a 31 de Outubro de 2009 com a realização do seu congresso fundador.

A fundação da UGT Coimbra inseriu-se numa lógica de estabelecimento de Uniões UGT em todos os Distritos do País e ainda em cada uma das Regiões Autónomas, decidida pelo Congresso da UGT em 2009. A Criação das Uniões da UGT constituiu uma decisão que visou operar uma maior proximidade dos Sindicatos em relação à sua central e promover uma maior visibilidade de Central junto dos Trabalhadores, envolvendo-os localmente.

A verdade é que o estabelecimento de uma União, no contexto histórico em que se operou, não podia deixar de ter em linha de conta a

experiência, e a dinâmica que anteriormente vinham sendo desenvolvidas através da figura estatutária das delegações regionais e distritais. Em relação a estas, esta nova experiência das Uniões pretendia conduzir à necessidade de introduzir em relação às suas antecessoras, fatores que permitissem e induzissem uma maior energia.

Assim, ao estabelecer-se uma União, procurava-se um maior envolvimento e fortalecimento dos sindicatos na sua ação, pelo facto de constituir uma entidade sindical autónoma e pela qual se tornavam responsáveis diretos, quer os seus órgãos dirigentes, quer os sindicatos que a integrassem.

Mas também houve a preocupação de, sendo uma entidade sindical autónoma, esta não poder nem pretender ocupar os espaços de intervenção específicos de cada um dos seus sindicatos membros.

Foi neste quadro que as Uniões se estabeleceram e, portanto, a própria UGT Coimbra respondeu a estes critérios e preocupações.

1.2.1.1. Infra – estruturas

A UGT Coimbra funciona nas instalações do Sindicato dos Bancários do Centro (SBC), onde se encontram o seu pólo de atendimento e o pólo de formação.



Figura 3 – Receção Sindicato Bancários Centro ³

³ Em <http://2.bp.blogspot.com/-FKgrP-kvWgA/UGG1ulp2HKI/AAAAAAAAAbQ/7x4EYknh398/s1600/Sidicato1.JPG> , consultado em 10 de Setembro de 2015.

Pólo de Atendimento

O Pólo de Atendimento da UGT iniciou a sua atividade em 2 de novembro de 2009, constituindo no distrito de Coimbra, a expressão de um projeto nacional que, liderado pela Central, visa desenvolver localmente atividades e iniciativas de apoio aos Trabalhadores, no ativo e desempregados.

Durante o seu período de funcionamento atendeu pelas mais diversas formas centenas de trabalhadores. Os assuntos colocados incidiram essencialmente sobre questões laborais (contrato de trabalho; parentalidade; segurança social; saúde e segurança no trabalho) e ainda sobre assuntos relacionados com sindicatos e sindicalização.

Pólo de Formação

A UGT – Coimbra, dispõe desde 1 de Janeiro de 2014, de um pólo de formação do CEFOSAP – O Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional, é um centro de Formação Profissional de Gestão Participada, criado por Protocolo outorgado pelo IEFP e pela UGT. O CEFOSAP prossegue Políticas Públicas de Formação e nesse sentido oferece ações de formação modular certificadas inscritas no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

Em consonância com as áreas formativas que preconizam com a experiência e atividade da instituição, a mesma propõe aos formandos/as Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD), de 25 e 50 horas, que fazem parte dos seguintes referenciais de formação:

- Técnico/a de Relações Laborais – Nível de Qualificação IV
- Técnico/a de Segurança e Higiene no Trabalho – Nível de Qualificação IV
- Técnico/a Administrativo – Nível de Qualificação IV
- Operador de Informática - Nível de Qualificação II

II – Plano de Estágio

A dimensão e dinâmica da UGT Coimbra, permitem a oferta de um vasto conjunto de apoios à comunidade no geral. Importa referir que o meu estágio profissionalizante foi realizado na íntegra no Polo de Formação pertencente à UGT-Coimbra, que é regido pelo CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional, com sede em Lisboa.

O Centro apresenta uma missão muito clara e concisa: **innovar** a formação sindical e **qualificar** a população ativa, através de parcerias e projetos, contribuindo para o desenvolvimento económico, social e humano.

Em termos de visão, o CEFOSAP, pretende continuar a ser considerada uma **entidade de referência** nos seus domínios de atuação e na diversificação da oferta formativa através da inovação. Neste sentido, os valores corporativos da empresa, pelos quais todos os constituintes da equipa do CEFOSAP se regem, são os seguintes:

- **Inovação** – dinamizar e desenvolver parcerias e projetos que permitam novas soluções formativas;
- **Rigor e Profissionalismo** – pautar o comportamento por critérios de ordem profissional e executar as tarefas de acordo com os procedimentos internos e legalmente definidos;
- **Igualdade de Oportunidades** – assegurar o direito à igualdade de oportunidades a todos os intervenientes internos e externos;
- **Ética e Responsabilidade Social** – promover práticas que visem o respeito pelo ambiente, a valorização dos recursos humanos, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelos valores e princípios éticos da sociedade.

Inicialmente, foi feito um trabalho ao nível da definição e desenvolvimento do processo de estágio, da escolha de áreas e competências a desenvolver e para que este fosse de encontro aos objetivos que se pretendiam alcançar com a sua realização, propôs-se realizar um estágio no âmbito da formação profissional, direcionado essencialmente para as questões ligadas à formação. Pretendeu-se, principalmente, adquirir competências gerais e específicas ao nível das questões de formação, bem como aplicar e rever aplicações práticas dos conhecimentos adquiridos anteriormente.

De acordo com esta proposta e tendo em conta a dinâmica e metodologias de trabalho da UGT Coimbra, desenvolveu-se, ao longo de nove meses de estágio, um trabalho interno diversificado que se focou: selecção de formandos e formadores, acompanhamento de cursos, elaboração de dossiê técnico pedagógico, relacionamento com entidades externas, arquivo de documentos, entre outras, como se pode verificar na Tabela1.

Ao longo do período de estágio, que se traduziu em cerca de 994 horas efetivas, a atuação em termos de trabalho, foi realizada consoante as necessidades da instituição. Em termos de horário de trabalho, foram realizadas entre sete a oito horas por dia, no geral.

Tabela 1 – Atividades desenvolvidas ao longo do período de estágio profissionalizante na UGT Coimbra.

Mês	Atividades desenvolvidas		
Setembro			
Outubro	Experiência como formadora		
Novembro			
Dezembro	Realização das entrevistas		- Acompanhamento de ações de formação;
Janeiro			
Fevereiro	Recrutamento de formandos	Seleção de formandos e formadores	- Organização de documentos
Março	-Avaliação final;		
Abril	-Organização e participação nos		
Maió	Seminários.	Sessão de esclarecimento	
Total horas	400	169	425

O estágio profissionalizante realizado na UGT Coimbra visou, primordialmente, o aprofundamento de competências do “saber”, do “saber fazer” e do “saber estar”. Neste sentido pretendeu-se alcançar experiência profissional na área da formação, em todas as suas vertentes, desde a seleção de candidatos, ao arquivo de documentos no final de cada ação. Desta forma, uma grande parte do trabalho realizado, foi desenvolvido com a população desempregada (com idades entre 24 e 58 anos). Ainda, foi de grande interesse desenvolver competências de comunicação e relação interpessoal, conseguida através do contato com os formandos e outros elementos da equipa de trabalho; e perceber o modo de funcionamento dos centros de formação e a população que os frequenta de modo a proporcionar uma melhor intervenção para todos, em geral, e para cada indivíduo, em específico.

III – Revisão Bibliográfica

3.1. Educação e formação

Desde finais do século XX, por iniciativa nomeadamente dos políticos portugueses, as atividades educadora e formadora, têm sido um estímulo forte no desenvolvimento das sociedades e dos indivíduos. De acordo com Pacífico (2007), nos últimos 30 anos muito foi feito em Portugal na área da educação. Contudo, como o ponto de partida se encontrava num estágio muito inferior à média europeia, muito tem de ser feito com vista a atingir os níveis de outros países.

A sociedade em que vivemos está sem qualquer dúvida suportada nas novas tecnologias, nas constantes inovações e na globalização. O que hoje é insubstituível amanhã está facilmente ultrapassado. A mutação das sociedades é um dado adquirido, que exige uma contínua adaptação à mudança tanto da sociedade, no geral, como do indivíduo em particular. Neste contexto, a formação e a educação são fatores de extrema importância para o desenvolvimento das pessoas em função do meio em que se inserem. Segundo Silvestre (2003):

“ A educação, a formação e o desenvolvimento, como processos de mudança global, não podem ser entendidos somente na perspetiva do crescimento económico e na criação de emprego, mas têm que ser entendidos também na perspetiva pessoal, na relação sociocultural e na das instituições para que as comunidades não percam também a sua própria identidade” (Silvestre, 2003: 35).

Neste sentido as pessoas devem ser entendidas na sua individualidade como parte de um conjunto e não como um elemento de um conjunto homogéneo. De acordo com Pacífico (2007),

“a educação e a formação, como elementos estruturantes, terão de consubstanciar este aspeto de forma efetiva na sua concretização, não devendo adotar um modelo uno, tratando todos como iguais, como se as necessidades fossem as mesmas. A todos, de forma igual, têm de ser oferecidas as oportunidades de educação e formação, mas sempre de acordo com as necessidades específicas e individuais” (Pacífico, 2007: 47-48).

É necessário investir numa mudança de mentalidades. É necessário “ensinar a pensar” com vista a dotar os nossos jovens de tudo o que é necessário para responder de forma adequada às exigências colocadas pela sociedade tecnológica com mudanças permanentes e contínuas.

É fundamental compreender conceitos como formação e educação, e sobretudo compreender os pontos de convergência e de divergência entre os dois conceitos. A separação dos dois conceitos não é tarefa fácil, sendo que alguns autores os consideram como sendo duas dimensões indissociáveis (Silvestre, 2013).

De acordo com Gomes *et al.* (2008), a formação respeita ao desenvolvimento de competências ao nível profissional (trabalho), enquanto a educação assenta sobretudo no desenvolvimento individual de cada um. Silvestre (2011), considera que educação e formação são conceitos extremamente ambíguos que muitas vezes se cruzam e outras se contradizem. É difícil estabelecer fronteiras entre eles, mas essa poderá ser a chave para compreender uma sociedade global em que nos inserimos.

Silvestre (2013), considera que a educação pode ser considerada como um vetor de socialização, como a formação, mas sem contestação e por força de mentalidades mais tradicionais (a educação escolar). Segundo alguns autores a educação escolar tem por base uma orientação curricular, geralmente racionalizada, sequencial e sistemática, em que a aprendizagem adquirida é certificada com utilização no mercado das ocupações (Silvestre 2013).

De acordo com Imaginário (2007), o sucesso e a importância da formação técnica e profissional dos jovens e adultos depende da generalização de práticas que alternam entre o contexto educação e formação e o contexto de trabalho. O investimento dado à educação e formação, tanto por parte dos aprendentes como de suas famílias, será tanto maior quanto mais estes tiverem consciência de que esse investimento conduzirá a empregos gratificantes do ponto de vista pessoal e com utilidade do ponto de vista social. Pires (2007), refere que:

“a investigação educativa tem evidenciado que a reprodução do modelo escolar tradicional para públicos de adultos – bem como para jovens com dificuldades, e outros grupos afastados do sistema formal – não constitui um caminho adequado, na medida em que reforça os fatores de exclusão, quando se torna necessário desenvolver no sistema estratégias mais inclusivas” (Pires 2007: 36).

A formação/educação só será socializadora se criar condições para que o ser humano continue de forma permanente, em todos os contextos, espaços, tempos e ao longo da sua vida, até à morte (não só desde que entra na escola até à adolescência / idade adulta ou idosa) a saber interpretar e a movimentar-se no mundo que o rodeia, a ter consciência e liberdade para o pronunciar (Paulo Freire 1975, cit. por Silvestre, 2013). A educação, formação, integral do indivíduo não acontece apenas dentro do sistema escolar, a chamada educação formal. Vai-se processando ao longo de toda a vida do indivíduo, como resultado das suas interações com o meio em que se insere e de todas as vivências experimentadas (educação informal). Partindo deste princípio é fundamental que os estudos que se processam em torno da educação em geral incluam na sua discussão a educação informal, dita não escolar (Silvestre, 2003).

3.2. Adulto e a sua educação

Na definição formulada a partir da Conferência de Hamburgo sobre Educação de Adultos (UNESCO, 1997), a educação e formação de adultos é considerada como:

“conjunto de processos de aprendizagem, formal e não formal, graças ao qual as pessoas consideradas adultas, pela sociedade a que pertencem, desenvolvem as suas capacidades, enriquecem os seus conhecimentos e melhoram as suas qualificações técnicas e profissionais ou as orientam de modo a satisfazerem as suas próprias necessidades e as da sociedade”(UNESCO, 1997:7).

Para Federighi e Melo (1999 cit. por Quintas, 2008), a educação e formação de adultos refere-se:

“ao fenómeno derivado da integração de teorias, estratégias, orientações e modelos organizacionais com o objetivo de interpretar, dirigir e administrar os processos de instrução individuais e coletivos ao longo de toda a vida” (Federighi e Melo 1999, cit. por Quintas, 2008)

Em qualquer das definições apresentadas, que refletem os entendimentos atuais de educação e formação de adultos, o conceito compreende o conjunto dos momentos de formação de carácter formal e informal presentes no trabalho e na vida quotidiana. O objetivo deste tipo de educação vai além dos sistemas de ensino tradicional para se projetar na própria realização individual dos sujeitos.

A educação e formação de adultos não é um fenómeno novo. Se se entender a educação como um processo abrangente e coincidente com o ciclo de vida de cada indivíduo, torna-se evidente que sempre existiu educação e formação de adultos, contudo a sua importância nas últimas décadas tem-se tornado consideravelmente mais evidente não só no domínio político mas também ao nível social. A educação de adultos corresponde a movimentos sociais, a uma vontade de mudar a sociedade, sendo de referir os processos de alfabetização, de inclusão de adultos na sociedade, as lutas sindicais, sem esquecer naturalmente os movimentos de justiça e mudança social (Finger 2001, cit. por Canário & Cabrito, 2005).

A inovação terminológica e conceptual no domínio da educação de adultos tem como base quase exclusiva as práticas educativas de iniciativas de grupos e associações oriundas em diferentes zonas do país, não tendo resultado da iniciativa estatal (Imagário 2000). Malglaive (1995), afirma que:

“o que orienta a formação de adultos não é a necessidade que se impõe à sociedade de assegurar - por vias e critérios que mudam de país para país, de época para época - a formação das novas gerações, mas configurações de múltiplas necessidades que aparecem em situações variadas e sempre variáveis, necessidades essas veiculadas com exigências mais ou menos fortes pelos próprios atores do funcionamento social e marcadas, portanto, pelas suas próprias contradições e pelos seus propósitos” (Malglaive, 1995: 20).

Pires (2007), por outro lado, afirma que:

“a adoção de um paradigma de educação/Formação consentâneo com a especificidade dos adultos e com os seus processos de aprendizagem – considerando que este é um processo holístico que integra aspetos intelectuais, comportamentais, afetivos e se articula com o sentido que as aprendizagens têm para a pessoa; é um processo permanente, integrativo e dinâmico; e diz respeito à construção e transformação da própria pessoa, mesmo ao nível identitário – exige a rutura e a mudança das concepções educativas dominantes” (Pires, 2007:36).

Assim sendo, é imperativa uma evolução nos referenciais e práticas usadas na educação/formação de adultos, que em certa medida continuam orientadas pelo modelo tradicional de ensino/aprendizagem.

3.3. Formação Profissional

O conceito de formação profissional surgiu em Portugal na década de 30, referindo-se ao ensino técnico formal para profissões da base da cadeia operativa que tinha como público- alvo os jovens (Cardim, 2005). O conceito estendeu-se mais tarde à formação dirigida a desempregados, sendo conhecida por formação profissional acelerada ou de adultos. Muitas entidades patronais utilizaram este modelo para dar a conhecer aos seus trabalhadores, num curto intervalo de tempo, os novos métodos nas respetivas profissões. Cardim (2005), refere que em Portugal a preparação técnica de funcionários na maioria das empresas continua a processar-se de acordo com procedimentos tradicionais de formação. Durante muito tempo a formação profissional foi vista como um mero modo obtenção de saberes. Mas atualmente já é mencionada por muitos como um processo de evolução do indivíduo (Nunes, 1995).

A formação profissional apresenta duas modalidades essenciais: a formação inicial e a formação contínua. Os dois tipos de formação têm modalidades diferentes, e objetivos e temporalidades distintos, como se evidencia na Tabela 2. De acordo com Ferreira (2007), é de extrema importância distinguir as formações em termos destas três variáveis, modalidade, objetivo e temporalidade.

Para Nunes (1995) a formação profissional contínua inclui-se no conceito de educação de adultos, correspondendo ao conjunto de ações em que participam sujeitos já inseridos no mercado de trabalho, que consideram a necessidade de um crescimento constante de atitudes, conhecimentos e aptidões exigidas para a prática de um emprego. Consiste em preparar as pessoas qualificadas que se encontram no ativo, melhorando os seus conhecimentos e aumentando o número de ações executadas. Este tipo de formação destina-se a progredir ao nível da empregabilidade e produtividade, tendo que para isso, valorizar e actualizar os trabalhadores, adaptando estes e as empresas às mudanças tecnológicas e organizacionais.

Tabela 2 – Caracterização dos tipos de formação profissional em função das variáveis modalidade, objetivo e temporalidade (adaptado de Ferreira, 2007).

Tipo	Modalidade	Objetivo	Temporalidade
Formação Inicial	Qualificação	Conferir as competências necessárias para o exercício de uma determinada atividade profissional.	Prévia ao início de uma atividade profissional.
	Integração	Proporcionar a aquisição de competências em ordem à adaptação inicial a um cargo ou função.	Prévia ao início do desempenho de um cargo ou função.
Formação Contínua (complementar)	Aperfeiçoamento	Completar e melhorar qualificações profissionais já adquiridas.	No decorrer do exercício de uma profissão.
	Reciclagem (refrescamento)	Retomar competências anteriormente adquiridas.	
	Atualização	Proporcionar a aquisição de competências exigidas por determinada evolução ou inovação.	
	Especialização	Desenvolver competências específicas para o desempenho de uma função ou tarefa concreta.	
	Promoção	Possibilitar a aquisição de competências fundamentais à progressão profissional.	Na mudança de nível de atividade profissional dentro da mesma família.
	Reconversão	Permitir a aquisição de competências necessárias ao exercício de uma nova profissão.	Na mudança de atividade profissional.

Scott e Meyer (1991, cit. por Cruz, 1998), consideram que educação e formação profissional são na realidade duas categorias de uma mesma realidade mais ampla, que designam por instrução. Mas quem se ocupa da formação de adultos rapidamente se apercebe que os princípios orientadores na educação de crianças e jovens não se adequam neste campo. A formação será sempre um meio preveligiado de contextualizar projetos de transformação interior e exterior, o que requer, por parte dos formandos, a interiorização constante de atitudes e comportamentos (Ferreira, 2007).

3.4. Aprendizagem ao Longo da Vida

A aprendizagem ao longo da vida é entendida como sendo,

“ toda a atividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objetivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e as competências, no quadro de uma perspetiva pessoal, cívica e/ou relacionada com o emprego” (Pires, 2005:90).

O Conselho Europeu argumentou que “a educação e a formação são meios indispensáveis para promover a coesão social, a cidadania ativa, a realização pessoal e profissional, a adaptabilidade e para aumentar a capacidade de emprego” (Hake, Barry, 1999:3). Devem ter-se em conta as aprendizagens formal (que se desenvolvem em instituições de ensino e formação, e que levam a qualificações), não-formal (que decorrem de ações fora do âmbito formal) e informal (resultantes de situações da vida, não sendo reconhecida individualmente nem socialmente).

Considera-se que a aprendizagem é desde o pré-escolar até à pós-reforma e tem como objetivo integrar a cidadania ativa, o desenvolvimento individual e a inclusão social tendo sempre em conta o emprego. Pretende-se promover a igualdade de oportunidades e a qualidade e pertinência das oportunidades de aprendizagem para quem aprende. As intervenções têm de ser adaptadas aos contextos locais e nacionais.

O conceito de aprendizagem ao longo da vida reapareceu na discussão pública como um tópico bastante importante na organização da educação e da formação para adultos no séc. XXI.

A UNESCO realizou um plano a médio prazo, 1995-1998, focando-se na “sustentabilidade do desenvolvimento humano, aprendizagem ao longo da vida e paz” sendo que a Comissão Internacional de Educação apresentou a aprendizagem ao longo da vida como uma prioridade essencial para o séc. XXI. “A modernidade é o período do desenvolvimento social em que a aprendizagem ao longo da vida se torna uma condição necessária para a sobrevivência social, organizacional e individual.” (Hake, Barry, 1999:1-2). É de extrema relevância que os indivíduos aprendam a sobreviver na sociedade da aprendizagem ao longo da vida visto ser esse o suporte da sociedade em que nos inserimos.

Com o intuito de pretender implementar uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida, a Comissão Europeia elaborou um documento intitulado “O Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida” em 2000, com o propósito de definir linhas de orientação para um debate e uma reflexão a nível europeu.

Esse memorando, que foi instituído pela Cimeira de Lisboa, tem como objetivos:

- ↪ Promoção da cidadania – cidadania ativa (vida social e económica);
- ↪ Fomento da empregabilidade (assegurar e manter o emprego);
- ↪ Desenvolvimento individual;
- ↪ Inclusão Social (também a nível de emprego);
- ↪ Igualdade de oportunidades;
- ↪ Qualidade e pertinência das oportunidades de aprendizagem.

O Memorando reconhece a importância das aprendizagens não-formais e informais, considerando que estas juntamente com a aprendizagem formal se complementam.

Assim, é necessário modificar a nível das representações e das práticas educativas, a conceção sobre aprendizagem, o papel dos agentes educativos, das abordagens e das estratégias metodológicas.

Em síntese, as mensagens chave do Memorando são:

- ↪ Novas competências básicas para todos – acesso universal e contínuo à aprendizagem, tendo em conta a renovação das competências;
- ↪ Mais investimento em recursos humanos – de forma a dar prioridade aos seus cidadãos;
- ↪ Inovação no ensino e na aprendizagem – desenvolver métodos de ensino e aprendizagem eficazes com vista a uma oferta contínua de aprendizagem ao longo da vida em todos os domínios da vida;
- ↪ Valorizar a aprendizagem – melhorar a forma como são entendidos e avaliados a participação e resultados da aprendizagem, principalmente a não-formal e a informal;
- ↪ Repensar as ações de orientação e de consultoria – assegurar a todos o acesso a informações e aconselhamento de qualidade sobre oportunidades de aprendizagem durante toda a vida, em toda a Europa;
- ↪ Aproximar a aprendizagem dos indivíduos – incluindo, se necessário, as Tecnologias de Informação e Comunicação.

Na Cimeira de Lisboa foram ainda definidos objetivos a serem alcançados nos próximos anos, na sequência do memorando:

- ↪ Aumentar os padrões de aprendizagem na Europa – para uma sociedade mais dinâmica e competitiva;
- ↪ Facilitar o acesso à aprendizagem e alarga-la a todos os tempos de vida – adaptando os sistemas educativos à sociedade da aprendizagem ao longo da vida, torná-los mais inclusivos, contribuir na luta contra a exclusão social, melhorar a coerência interna, torná-los mais atrativo para os jovens e adultos;
- ↪ Atualizar a definição das competências básicas para a sociedade do conhecimento;

- ↪ Expandir a educação e a formação ao meio envolvente, isto é, à Europa e ao Mundo;
- ↪ Usar melhor os recursos – quer humanos, quer financeiros;
- ↪ Desenvolver uma nova parceria com as escolas.

Em resumo, as tendências atuais provam que há:

- ↪ Uma necessidade de desenvolver saberes e competências que garantam o desenvolvimento económico e social, sem perder de vista a formação da pessoa para a vida. Promover uma sociedade mais solidária, democrática justa e equilibrada, diminuindo as desigualdades face ao saber e diminuir os fatores de exclusão social e económica.
- ↪ Uma consideração da diversidade e multiplicidade de espaços e contextos de aprendizagem, não apenas os institucionais (espaços de construção de saberes, competências e identidades, a nível individual e coletivo).
- ↪ Uma necessidade de reconhecer articular e integrar as aprendizagens adquiridas nos contextos não-formais e informais com as que o sistema educativo valoriza em contextos formais.

IV – Atividades Desenvolvidas

Ao longo do período de estágio foram desenvolvidas várias atividades, precisamente na área da formação. Aqui passo a apresentar as experiências vivenciadas no decorrer do meu estágio profissionalizante.

4.1. Experiência como formadora

Esta experiência permitiu vivenciar o papel de formadora da área da animação, sendo esta a minha Licenciatura. Envolveu 2 turmas de diferentes percursos, uma de Legislação Laboral e Motivação de Equipas e outra de Técnico de Segurança e Higiene do Trabalho. No total, as duas turmas englobam 32 formandos, com idades compreendidas entre os 24 e os 58 anos.

Durante as sessões fizeram-se dinâmicas que tiveram como principal objetivo desenvolver as capacidades do indivíduo em ouvir e confiar nos outros, em lidar com as diferenças, nomeadamente de opinião. Pretendeu-se, ainda, inculcar um espírito de “discussão Vs. reflexão” que facilite a capacidade dos indivíduos em se exprimir livremente no seio de um grupo. A importância destes objetivos é inquestionável no mundo global atual.

4.2. Processo de Recrutamento de formandos

Esta tarefa envolveu o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Coimbra. No âmbito deste trabalho pretendeu-se informar desempregados registados no IEFP quanto aos tipos de formação disponíveis na UGT Coimbra.

Foram realizadas 12 sessões de esclarecimento que envolveram um total de cerca de 300 desempregados. As primeiras 4 sessões foram dirigidas pelo presidente da UGT Coimbra, no período de estágio, Dr. Ricardo Pocinho, com o intuito de me dar a conhecer o propósito deste trabalho. As sessões seguintes foram todas orientadas por mim. Durante as sessões foram, naturalmente apresentadas as condições de elegibilidade para as formações e, foram também esclarecidas as dúvidas apresentadas pelos participantes.

No final de cada sessão, aos interessados em alguma das formações apresentadas, foi pedido que preenchessem uma ficha de inscrição (Figura 5) e

que posteriormente apresentassem alguns documentos essenciais, como cartão de cidadão, extrato de remunerações da segurança social, comprovativo do IEFP de como se encontra na situação de desempregado, entre outros.

4.3. Processo de seleção de Formandos

Antes do início de uma ação de formação foi feito um processo de seleção de formandos. Este consiste na verificação do cumprimento dos pré-requisitos previsto para cada ação, tais como habilitações, idade, entrega da documentação (Bilhete de Identidade (BI) + Número de Identificação Fiscal (NIF) ou Cartão de Cidadão (CC), Certificado de Habilitação e (NIB) Número de Identificação Bancária), e o registo do processo em si, utilizando critérios de verificação de disponibilidade para o cronograma previsto, interesse, motivação e expectativas. No Polo do CEFOSAP de Coimbra estão constantemente a iniciar ações de formação, daí foram vários os registos do processo de seleção de formandos realizados durante o estágio.

4.4. Processo de Seleção de Formadores

Antes do início de uma ação de formação também é realizado um processo de seleção de formadores. Esta seleção é feita com base em oito critérios previamente definidos, conforme se pode verificar na Tabela 3:

Tabela 3: Critérios para a realização das ações de formação.

Critérios	Explicação
1- Habilitações académicas.	Validar se o nível de qualificação se enquadra na área de formação em causa.
2- Experiência profissional.	Números de anos de experiência profissional do formador, neste ponto entende-se por experiência profissional a diretamente relacionada com a área de formação em causa.
3- Certificação/atualização pedagógica (CCP + Formação contínua).	Verificar a detenção do CCP e números de horas de formação contínua.

4- Experiência pedagógica.	Número de horas de experiência pedagógica, neste caso poderá ser considerada não só a experiência pedagógica formal, como outros tipos de experiência pedagógica mais informal.
5- Experiência nesta tipologia/tema de formação, número de horas de experiência na tipologia ou tema de formação.	
6- Interesse, motivação e disponibilidade.	
7- Desempenho e referências em ações anteriores.	Neste ponto será tida em conta a avaliação média global obtida em ações anteriores.
8- Adequação do perfil de personalidade ao grupo de formandos a quem se irá dirigir.	

4.5. Processo de organização de documentos.

No seguimento das experiências anteriores, foi necessário verificar as fichas de inscrição, dos potenciais interessados nas formações e também confirmar, se a documentação deixada pelos interessados estava de acordo com os requisitos de elegibilidade.

Após verificação, os documentos são anexados à ficha de inscrição correspondente e enviados para Lisboa, ficando a aguardar a aprovação do candidato para a formação escolhida pelo CEFOSAP.

4.6. Avaliação final

No final de cada ação de formação são aplicados questionários de avaliação, quer aos formadores (Figura 6), quer aos formandos (Figura 7). Nesse sentido, durante o período de estágio foram vários os momentos em que realizei esta tarefa, para posteriormente os mesmo serem enviados para o CEFOSAP Lisboa, com o intuito de poder avaliar a satisfação dos formandos em diversos aspetos.

4.7. Sessão de esclarecimentos – Soure

Durante o período de estágio tive ainda a possibilidade de dirigir a realização de uma Sessão de esclarecimentos em Soure. Esta teve como objetivo sensibilizar e apresentar as ofertas formativas da UGT Coimbra para os desempregados de Soure e das localidades mais próximas, em parceria com a Associação Cultural, Recreativa e Social de Samuel.

4.8. Acompanhamento das ações de formação

Tendo a UGT Coimbra formações ao seu cuidado na cidade de Coimbra, mas também em outras instituições fora da cidade com as quais foi estabelecida uma parceria, como é o caso da “Figueira Viva” localizada na Figueira da Foz e da “Fundação ADFP” em Miranda do Corvo. Uma das minhas tarefas foi o acompanhamento de todas as formações que decorreram nos diferentes locais, garantido o bom funcionamento das mesmas. Foi nesta tarefa onde dediquei mais tempo, aqui tinha que distribuir todos os materiais necessários para a formação (ex: dossiê do formador, pastas dos formandos, preenchimento dos contratos, etc). Posteriormente no decorrer da formação tentei ir à sala de formação para ver como estava a decorrer a ação. No final recolhia o dossiê do formador e confirmava se as folhas de presença estavam devidamente preenchidas, isto é, as faltas (justificadas ou injustificadas), os sumários e assinaturas do formador. Para terminar a ação era preenchido o questionário em relação a essa mesma formação.

4.9. As entrevistas

4.9.1. Caracterização das turmas de formação entrevistadas

No decurso do trabalho foram efetuadas entrevistas individuais, aos elementos de duas formações independentes, em, Técnico de Segurança e Higiene do Trabalho e em Legislação Laboral e Motivação de Equipas. As turmas correspondentes serão, a partir daqui, designadas por Turma 1 e Turma 2, respetivamente. As duas formações tiveram a duração de 200h, sendo que ambas foram iniciadas a 4 de Novembro de 2013. As duas turmas eram constituídas por 16 formandos. Na Tabela 4, apresenta-se a caracterização das duas turmas entrevistadas, usando diferentes parâmetros, tais como, género, faixa etária, escolaridade, estado civil, *etc.*

Quanto ao género verifica-se que as duas turmas tinham uma constituição oposta, sendo que a Turma 1 apresentava 56,2% de mulheres e a Turma 2 a mesma percentagem de homens. A Turma 1 era constituída maioritariamente por solteiros sem filhos. Já na Turma 2 os participantes eram maioritariamente casados com 1 filho, na faixa etária dos 30 aos 40 anos. Em ambas as turmas a maioria dos participantes encontrava-se desempregado há mais de 9 meses, sendo que na Turma 1 cerca de 19% dos participantes se encontrava em situação de procura de 1º emprego.

No que se refere à escolaridade, ambas as turmas apresentavam participantes com nível de formação variável desde o 9º ano até ao ensino superior. Na Turma 1, 50% dos participantes tinham o grau de licenciatura, 6,2% grau de mestrado e outros tantos tinham realizado alguma pós-graduação. Na Turma 2, a maioria dos participantes tinha formação secundária, a maioria dos quais declararam ter completado o 12ºano, e apenas 6,2% apresentavam formação superior (licenciatura). Finalmente, é de referir que em ambas as turmas a residência oficial da maioria dos participantes não excedia os 10 km do centro de Coimbra (de acordo com o Google maps, considerando a Praça de República como referência).

Tabela 4: Caracterização das duas turmas entrevistadas.

	Turma 1	Turma 2
Género		
Masculino	43,8%	56,2%
Feminino	56,2%	43,8%
Idade		
]20-30]	25,0%	12,5%
]30-40]	12,5%	56,2%
]40-50]	25,0%	18,8%
]50-60]	37,5%	12,5%
Número de filhos		
0	56,3%	25,0%
1	31,2%	43,8%
2	12,5%	25,0%
3	0,0%	6,2%
Estado civil		
Solteiro	50,0%	18,8%
Casado	37,5%	43,8%
União de facto	0,0%	6,2%
Divorciado	12,5%	31,2%
Morada		
<1km	6,25%	0,0%
[1,10[87,5%	56,2%
[10,20[6,25%	6,25%
[20,30[0,0%	18,8%
Desconhecido	0,0%	18,8%
Escolaridade		
Básico	18,8%	31,3%
Secundário	18,8%	62,5%
Licenciatura	50,0%	6,2%
Mestrado	6,2%	0,0%
Pós-Graduação	6,2%	0,0%
Situação perante o emprego		
Desempregado +9 meses	56,2%	75,0%
Desempregado -9 meses	25,0%	25,0%
1º Emprego	18,8%	0,0%
Realização formação anterior		
Sim	93,8%	50,0%
Não	6,2%	50,0%
Realização formação posterior		
Sim	68,8%	25,0%
Não	31,2%	75,0%

De acordo com a informação disponível de cada formando, foi ainda possível verificar que cerca de 94% da Turma 1 já tinham realizado pelo menos uma formação na UGT Coimbra, dos quais cerca de 87% mantiveram a área de formação. No que se refere à Turma 2 apenas metade dos formandos já tinham realizado outra formação anterior com a UGT Coimbra, mas neste caso nenhum deles manteve a mesma área de formação.

Fazendo uma análise semelhante às duas turmas no que respeita à possibilidade de realizarem nova formação com a UGT Coimbra, verificou-se que: na Turma 1 cerca de 69% afirmaram ter essa vontade sendo que gostariam de manter a mesma área de formação; na Turma 2 apenas 25% mostrou interesse em se inscrever noutra formação e todos gostariam de mudar a área de formação.

4.9.2. Resumo da apreciação feita pelas duas turmas

Durante a entrevista foi solicitado aos formandos das duas turmas que respondessem a 5 questões base:

- (1) quais as suas expetativas iniciais para a formação;
- (2) grau de satisfação das expetativas iniciais;
- (3) apreciação global da formação;
- (4) importância da formação na vida profissional;
- (5) importância da formação na vida pessoal.

As tabelas A1 e A2 dos anexos apresentam um resumo das respostas dadas a essas questões pelos formandos das Turmas 1 e 2, respetivamente. Um resumo das diversas respostas é apresentado na Tabela 5, em função de temas padrão, para as duas turmas.

No que se refere às expetativas iniciais dos formandos, a maioria respondeu esperar adquirir novos conhecimentos e aprofundar outros. No entanto, foram dadas outras respostas que revelam alguma falta de objetivos para o futuro. Por exemplo, alguns formandos afirmaram pretender apenas ocupar o seu tempo, manter-se ativo sem qualquer interesse específico na



formação. Na Turma 2, houve mesmo quem fosse apenas tendo em vista o convívio com outras pessoas e quebrar a rotina do dia-a-dia.

Tabela 5: Resumo das respostas dadas pelos formandos apresentadas nas tabelas A1 e A2 em função de alguns temas padrão dos diferentes conteúdos avaliados.

	Turma 1	Turma 2
<u>Objetivo pessoal</u>		
Aprendizagem	13	11
Área de formação interessante	8	—
Ter ocupação	8	10
Facilitar emprego	3	5
Sair da rotina	—	2
Conhecer pessoas e trocar experiências	8	9
Gestão de conflitos internos e/ou externos	3	3
Sair de casa	3	8
Saber organizar-se	1	—
Dinheiro	—	1
Sem expectativa inicial	2	2
Sem motivação	2	1
<u>Classificação global da formação</u>		
Nota positiva	87,50%	100,0%
Nota negativa	6,25%	0,0%
N.R.	6,25%	0,0%
<u>Objetivos alcançados</u>		
Sim	50,0%	75,0%
Não	12,5%	12,5%
N.R.	37,5%	12,5%

No que respeita à segunda questão (*grau de satisfação das expectativas iniciais*), independentemente da turma, a maioria dos formandos consideraram a formação positiva (87,5% na Turma 1 e 100% na Turma 2), tendo atingido uma boa satisfação das suas expectativas na globalidade (50,0% e 75,0%, nas Turmas 1 e 2, respetivamente). Alguns formandos chegaram mesmo a considerar que as suas expectativas foram superadas. Não é, no entanto, de

ignorar os 4 formandos da Turma 1 que se recusaram a responder à questão, nem tão pouco os 2 formandos da Turma 2 que referiram não terem satisfeito os seus objetivos gerais. De acordo com estes últimos, essa insatisfação deveu-se ao facto das suas expectativas envolverem o encontrar emprego após a formação, o que não foi alcançado.

Passando à terceira questão (*apreciação global da formação*), as respostas foram muito variadas. Em ambas as turmas a maioria dos formandos apontaram aspetos muito positivos para classificar a formação, referindo terem adquirido conhecimentos na área bastante úteis e pertinentes, que poderão servir de ferramentas importantes num futuro emprego. Curiosamente em cada uma das turmas apenas um formando achou pertinente fazer uma apreciação do próprio formador. Finalmente no caso da Turma 1, um formando considerou que a formação acabou por apresentar alguma instabilidade, apontando como causa provável as incertezas no futuro sentidas pelos formandos, devido ao estado de desemprego.

No que se refere à importância que a formação poderá ter no seu futuro profissional, alguns formandos responderam que os conhecimentos adquiridos podem ser úteis nem que seja por lhes dar novas perspetivas, podendo abrir novos horizontes em termos de projetos empreendedores. Alguns consideram que a simples aquisição de novos conhecimentos e ritmo de trabalho é já por si de extrema importância. Já outros consideraram a formação importante para os fazer novamente cumprir horários, um hábito que, segundo eles, se tende a perder quando em situação de desemprego.

Do ponto de vista pessoal, os formandos de ambas as turmas referiram que a formação contribuiu para lhes aumentar a autoestima, por os forçar a sair de casa. O convívio com os outros formandos e o facto de terem uma ocupação diária de certa forma contribuiu para lhes dar novas perspetivas de futuro. Por outro lado o convívio com outras pessoas que se encontram na mesma situação (de desemprego) permite trocar experiências entre pares. Um formando referiu que essa troca de experiências terá sido importante para ele, tendo contribuído para que recuperasse algum do bom humor e autoestima.

4.9.3. Apreciação pessoal sobre as entrevistas

Durante a análise das entrevistas deparei-me com vários aspetos a melhorar, isto é, se tivesse a oportunidade de realizar novamente as entrevistas faria várias coisas de forma diferente. Para começar formularia um inquérito com perguntas concretas e bem definidas. Para cada pergunta apresentaria ao entrevistado um conjunto de respostas possíveis, para que este escolhesse a que achasse mais apropriada ao seu caso. Um exemplo de um possível inquérito é apresentado na Figura 4.

Poderia ainda desenvolver uma atividade com os entrevistados em que lhes era solicitado que dissessem a primeira palavra em que pensavam perante determinadas afirmações feitas por mim. Essas afirmações seriam previamente definidas e incidiriam sobre aspetos relacionados com a formação e com aspetos relacionados com as suas expectativas relativamente à formação e à sua vida pessoal e profissional após a formação. A Tabela 6 apresenta alguns exemplos de frases/tópicos que poderiam ser apresentados aos formandos e possíveis respostas que os mesmos podiam dar, tendo em conta o que afirmaram durante as entrevistas (Tabelas A1 e A2).

Tabela 6- Exemplos de frases/tópicos que poderiam ser apresentados aos formandos e possíveis respostas que os mesmos podiam dar.

Afirmação minha	Exemplos de possíveis respostas
Espaço formação	Agradável; apertado
Material apoio	Pouco; suficiente
Formadores	Com conhecimentos; injustos
Coordenação	Útil; desorganizada
Subsídio	Pouco; útil
Horário	Cansativo; apropriado
Atividades	Poucas; muito trabalhosas
Localização	Pouco estacionamento
Aspeto mais positivo	Ocupação tempo
Aspeto mais negativo	Não garante emprego



Figura 4: Exemplo de possível inquérito

Inquérito aos formandos

1-Formação: _____

2-Género: F M

3-Idade: _____

4-Estado civil:

- Solteiro

- Casado

- Viúvo

- Divorciado

- União de facto

5-Número de filhos: _____

6-Duração da situação de desemprego

- Menos de 9 meses

- Mais de 9 meses

- 1º emprego

7- Escolaridade máxima:

• Básico

- 2º Ciclo

- 3º Ciclo

• Secundário

- 10º ano

- 11º ano

- 12ºano

•Licenciatura

•Mestrado

- Realizou alguma pós graduação?

Sim Não

- Caso tenha respondido sim, qual a área? _____

8-Última profissão: _____

9-Já realizou formações anteriormente?

Sim Não

- Caso tenha respondido sim, indique:

•Quantas: _____

•Onde: _____

•Área: _____

Observação livre:

Garantimos a confidencialidade de todos os dados fornecidos, que serão apenas utilizados em tratamento estatístico para avaliação da importância da formação.

4.10. Atividades complementares

4.10.1. Outras atividades desenvolvidas

Participação na organização dos seguintes Seminários:

- “Nascer e Envelhecer em Portugal”, 11 de Abril de 2014;
- “Desemprego e Suicídio”, 28 de Abril de 2014;
- “A família e o trabalho em tempos de crise”, 21 de Maio de 2014.

V– Reflexão Final

O estágio é um meio de ação que permite aplicar na prática e em situação real todos os conhecimentos teóricos, científicos e técnicos, bem como competências profissionais específicas que asseguram uma relação ótima entre a teoria e a sua aplicação na prática. Assim, este processo torna-se essencial para a formação mais aprofundada e completa dos profissionais, não sendo exceção para os profissionais da área da Gestão da Formação. A concretização do estágio permite assim aproximar dois campos distintos, a teoria e a prática, tornando mais evidente as diferenças que os separam de forma a colmatá-las. É um processo ótimo para a criação de metodologias e considerações e de uma atitude mais profissional perante as tarefas inerentes à profissão.

Como seria de esperar, o estágio profissionalizante realizado foi com toda a certeza um meio ótimo para o contacto com a prática e com o mundo do trabalho em si, que possibilitou a desenvolvimento de competências profissionais, técnicas e humanas.

O presente relatório de estágio que se elaborou reflete todas as tarefas desenvolvidas ao longo do período de estágio, tanto a nível de carácter prático, como de pesquisa e investigação.

Com o decorrer do processo de estágio, e através das diversas atividades realizadas, foi possível reunir um conjunto de vivências que permitiram a aquisição de um conjunto de conhecimentos e competências, científicas, profissionais e pedagógicas que se traduzem num maior nível de experiência profissional, na aquisição de novas estratégias e metodologias de atuação, determinação e planeamento de atividades, na adoção de uma postura profissional e na tomada de consciência da importância da avaliação, planeamento e determinação de qualquer atividade.

Todas as tarefas propostas inicialmente, bem como outras que se foram propondo ao longo do período de estágio foram cumpridas com sucesso. Destaca-se, em primeiro lugar, todas as tarefas realizadas para garantir o início das ações de formação, por serem a base de todas as outras e por ser o local do primeiro e maior contacto com os formandos, por excelência. Através das atividades desenvolvidas antes do início das ações, e que passaram pelo

processo de recrutamento de formandos, seleção de formandos e formadores e pelo desenvolvimento de competências de comunicação essenciais às relações interpessoais, adquiriram-se um conjunto de competências técnicas e científicas que combatem os possíveis receios na tomada de decisão e nas metodologias de direção para o bom funcionamento de determinada ação de formação. Realizou-se também um conjunto de tarefas ligadas à organização e planificação de eventos que colmataram com a aquisição de competências ao nível da tomada de decisão e do sentido de responsabilidade.

As tarefas desenvolvidas ao nível do acompanhamento das ações de formação foram também um ótimo meio para perceber a dinâmica das formações em sala, nomeadamente do material necessário, preenchimento de contratos, acompanhamento da assiduidade, e metodologias a adotar inerentes ao sucesso alcançado.

Ainda, as tarefas realizadas fora da instituição, como as sessões de esclarecimento, permitiram a consciencialização e formas de intervenção com um público bastante diverso, no que se refere à visão dos mesmos perante a situação de desemprego e a possibilidade de frequentar ações de formação.

Por último, quanto às entrevistas, foi possível perceber os aspetos mais positivos e os menos positivos mencionados pelos formandos a frequentar as ações de formação, o que enriqueceu bastante o meu trabalho permitiu à instituição, depois da análise das entrevistas, perceber quais os aspetos que devem ser melhorados.

Em termos de reflexão final, considera-se que o estágio desenvolvido foi um processo valioso para a formação da estagiária, tendo esta sido, reciprocamente, um recurso importante e ativo nas tarefas propostas, mostrando-se disponível em todos os momentos.

Os conhecimentos e competências adquiridas com a realização de todas as tarefas mencionadas anteriormente e a investigação paralela realizada, permitiram a aquisição de uma autonomia mais evidente na realização das atividades das mesmas.

A título de conclusão, as competências adquiridas que se destacam dizem respeito à maior experiência profissional no ramo das atividades de formação, os aspetos técnicos e de comunicação inerentes a todo o trabalho de coordenação de ações, a capacidade de pensar fora do plano e de inovar; o sentido de responsabilidade; a capacidade de improvisação, a autoconfiança no meio e o espírito crítico e de investigação.

Bibliografia

Obras Citadas

- Canário, R., & Cabrito, B. (2005). *Educação e Formação de Adultos: Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa.
- CARDIM, J. E. (2005). *Formação Profissional: Problemas e Políticas*. Lisboa: ISCSP-UTL.
- Comissão das Comunidades Europeias. (2000). Memorandos sobre Aprendizagem ao Longo da Vida. Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão. Bruxelas.
- CRUZ, J. V. (1998). *Formação Profissional em Portugal: do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Sílabo.
- Ferreira, P. d. (2007). *Guia do animador na formação de adultos*. Barcarena: Presença.
- Gomes, J., Cunha, P., Rego, A., Cunha, R., Cabral - Cardoso, C., & Marques, C. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Sílabo.
- Hake, B. (1999). *Lifelong learning in the modernity the challenges to society, Organizations and individuals*. Quarterly: Adult Education.
- Imaginário, L. (2000). *Aprendizagem dos Adultos em Portugal - Exame temático para a OCDE / Relatório de Base - Extrato da Versão Preliminar*. Lisboa: ANEPA.
- Imaginário, L. (2007). Aprendizagem ao longo da vida e os desafios do emprego. In C. N. Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação*. Lisboa: Conselho Nacional da Educação.
- Malglaive, G. (1995). *ENSINAR ADULTOS*. Porto: Porto Editora.
- NUNES, L. (1995). *As dimensões formativas dos contextos de trabalho*. Lisboa: Inovações.

- Pacífico, J. (2007). Formar para a mudança. In C. N. Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação*. Lisboa : Conselho Nacional de Educação.
- Pires, A. d. (2007). Como vamos melhorar a educação nos próximos anos, tendo em vista construir um Portugal mais moderno e mais justo? In Conselho Nacional da Educação, *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- Pires, A. L. (2005). *Educação e formação ao longo da vida: análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e competências*. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian .
- Quintas, H. (2008). *Educação de Adultos: Vida no currículo/ currículo da vida*. Lisboa : Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Silvestre, C. A. (2003). *Educação/Formação de Adultos como dimensão dinamizadora do sistema educativo/formativo*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Silvestre, C. A. (2011). *Educação e Formação de Adultos e Idosos*. Lisboa : Instituto Piaget .
- Silvestre, C. A. (2013). *Educação e formação de adultos e de idosos - uma nova oportunidade* . Lisboa: Instituto Piaget .
- UNESCO. (1997). V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, UNESCO - Hamburgo. Lisboa : Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Educação e Inovação.

Outras referências consultadas

- Alcoforado, L., Ferreira, J. A., Ferreira, A. G., Lima, M. P., Vieira, C., Oliveira, A. L., et al. (2011). *Educação e Formação de Adultos: Políticas, Práticas e Investigação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Azevedo, J. (1999). *Voos de borboleta - Escola, trabalho e profissão*. Porto: ASA.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Canário, R. (1999). *Educação de Adultos: um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.
- Duarte, M. E. (2011). Formar. Enformar. Desenformar. In S. M. Leal, & S. N. Caldeira, *Formação de Adultos: Desafios, Articulações, e Oportunidades em Tempo de Crise*. Açores: Universidade dos Açores.
- Leal, S. M., & Caldeira, S. N. (2011). *Formação de Adultos: Desafios, Articulações e Oportunidades em Tempo de Crise*. Açores: Universidade dos Açores.
- Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação*. (J. F. Silva, Trad.) Lisboa: Dom Quixote, Lda.
- Osorio, A. R. (1993 e 2003). *Educación permanente y educación de adultos*. (I. Andrade, Trad.) Lisboa: Instituto Piaget.

Páginas WEB consultadas:

- <http://ugtcoimbra.pt/>, consultada em 1 de Setembro de 2015;
- <http://www.cefosap.com/>, consultada em 1 de Setembro de 2015;
- <https://pt.wikipedia.org/wiki/Coimbra>, consultada em 1 de Setembro de 2015;
- http://www.coimbravivasru.pt/pdf/coimbra-rio/pp/CoimbraRIO_dossier_B_cap_1.pdf, consultada em 1 de Setembro de 2015.

Anexos

Tabela A1 – resumo da apreciação feita pela Turma 1

Categorias	Resposta	Frases escolhidas (a)
Expetativas iniciais para a formação	Aprender o máximo para utilizar no futuro, num próximo trabalho.	
	Aprender bastante, porque na área de formação, na procura de emprego pedem conhecimentos na área da Higiene e Segurança.	
	No início não tinha expetativas e correu tudo de forma positiva.	
	Se não tivesse desempregada nem punha a hipótese de fazer formação, mas estando nesse situação e de todas as formações propostas esta foi a área com mais interesse.	
	- Área que sempre interessou. - Ser dada uma base nas formações para que o restante trabalho também possa ser feito fora de sala.	
	Aquisição de mais conhecimentos (já conhecia alguma matéria).	
	- Rever conteúdos. - Encontrar áreas que vão de encontro à formação académica.	
	Aprender mais sobre a área, que poderá ser uma aposta no futuro profissional.	
	- Não criou expetativas, porque não sabia o que ia acontecer.	
	De fazer mais e melhor cada dia.	
	- Aprender. - Sair de casa.	
	- Área da formação (aprendizagem). - Conhecimentos são sempre úteis.	
	Inicialmente pensava não ter capacidades para desenvolver o que tem feito até ao momento.	
	Complementar a área de estudo.	
- Complementar a área de estudo.		

	- Possibilidade de chegar a técnico de Higiene e Segurança no Trabalho.	
	Aprender.	
Resultados pessoais:		
Bem-estar geral	O fato de estar ocupado e não estar em cas.	
	- Psicologicamente é importante andar ocupado. - Ter uma rotina.	“As circunstâncias não são fáceis, é uma turma de pessoas que estão todas desempregadas, com todos os dramas que isso implica...”
	- Ter um horário. - Rotina. - Adquirir conhecimentos. - Troca de experiências com as colegas, o que levava o dia a ser mais produtivo.	
	- Estar ocupado. - Conhecer pessoas.	“Conhecer outras pessoas, e pelo menos estamos ocupados, estamos a fazer alguma coisa, temos uma rotina, enquanto que uma pessoa que está desempregada, pronto, não...”
	- Interação com os formadores. - Possibilidade de conhecer diferentes pessoas, de diferentes meios.	“Aprendemos muito com as experiências dos colegas...”
	É positivo o fato de cumprir uma rotina.	“Mudou um bocadinho a minha rotina para melhor...”
	- Conhecer pessoas novas. - Sair de casa. - Partilha de experiências com pessoas de outras idades.	“Conviver com pessoas novas também é importante para nós...”
	- Aumento da motivação por ser uma área que escolheu. - Aprender muito. - Gestão interna e externa de conflitos. Desenvolver mais o autocontrole.	“Quando nos encontramos numa situação de desemprego, é inevitável, a autoestima vai abaixo de alguma forma, embora eu tenha capacidade de gerir essa situação...”
	- Sentir-se útil/ocupado; - Não estar sozinho em casa.	“Sentia falta de conviver, de estar com



	Contato com pessoas de diferentes faixas etárias e, criação de laços.	<p>“Consegui exteriorizar aquilo que sou...”</p> <p>“Eu tenho 55 anos, e pessoas de 24 e 27, chamam-te e convidam-te, ainda hoje, nós convivemos uns com os outros, e olha vamos ao cinema, e olha vamos jantar, vamos dançar, e eu tenho 55 anos e estou integrada neste grupo...”</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Partilha de vivências/ experiências. - Aprender a lidar com pessoas de diferentes classes sociais. 	
	O facto de sair de casa.	“ O castigo maior é não se fazer nada...”
	<ul style="list-style-type: none"> - Ocupação do tempo. - Não pensar tanto na situação uma vez que está ocupado. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecer novas pessoas. - Criação de laços de amizade. 	“ É um compromisso que temos e, é bom saber que temos esse compromisso...”
	O facto de estar ocupado.	“ É sempre bom estar ocupado...”
	<ul style="list-style-type: none"> - Respeito pelos colegas. - É muito positivo a fato de ter uma rotina. 	
Evolução pessoal	Estar preparado para atuar, na área que está a aprender.	
	<ul style="list-style-type: none"> - Treino de paciência. - Desafio. - Perceber o outro. - Trabalhos para fazer. 	
	Prestar mais atenção ao que rodeia, saber o que está mal e bem.	“Tem dias que vamos para casa com esse enriquecimento, como valeu a pena sair de casa, vale sempre a pena, porque há uma rotina, há horários a cumprir, há pessoas com quem convivemos, com quem trocamos experiências fora da



		formação. Mas ainda é mais gratificante, quando saímos daqui com mais informação, mais conhecimento...”
	N. R.	
	Dar atenção a aspetos que não dava antes, relacionados com a matéria.	“Estamos sempre a aprender...” “É uma rotina que acaba por não ser rotina, porque estamos sempre a aprender coisas novas...”
	- Mais atento a pormenores. - Mais conhecimentos de computadores.	“A nível pessoal estou contente...”
	Revisão (a nível profissional). Surgimento de projetos empreendedores. Ficou mais organizado.	
	N.R.	
	Tornou-se uma pessoa “mais aberta”.	
	Aquisição de novos conhecimentos	“Parar é morrer, para mim é, não pode ser...”
	Começou a reparar em certos aspetos dentro da área que antes não prestava atenção.	
	Aquisição de conteúdos.	
	Aquisição de ritmo de trabalho.	
	- Coordenação. - Termos pedagógicos; - Exigência.	“Mantem-nos a cabeça ocupada, desperta-nos o interesse...”
Graus geral de satisfação das expetativas	Capacidade de criticar fatos ligados à matéria.	“Vocês têm que ter cuidado que este extintor já está fora do prazo de validade...”
	Não aprendeu tanto quanto gostava, devido a alguns formadores.	
	N.R.	
	As expetativas que tinha inicialmente foram cumpridas.	
	N.R.	
	Adquiriu mais conhecimentos.	
	N.R.	
	Os objetivos iniciais foram superados.	



	Apesar de já ter conhecimentos aprendeu mais.	
	Os objetivos iniciais foram cumpridos a 100%.	
	Como já estava à muito tempo em casa, frequentar a formação foi positivo.	“ é uma obrigação muito boa...”
	N.R.	
	Foram cumpridos os objetivos que pensava não ter capacidade de cumprir.	
	Foram cumpridos os objetivos iniciais.	
	Os objetivos gerais foram cumpridos.	
	Com o decorrer da formação foi gostando cada vez mais.	
Apreciação global	A matéria pode ser útil para o futuro.	
	Aprendeu alguma coisa, não tanto como idealizou.	
	Os objetivos iniciais foram atingidos.	
	No geral ficou satisfeito.	
	Positiva.	
	- Satisfeito com os formadores. - Turma com instabilidade devido ao desemprego.	
	Formações importantes, ligadas à área de estudo.	
	Correu tudo bem.	
	Já tinha conhecimentos, não aprendeu nada de muito novo.	
	- É ótimo. - Aprendizagem diária. - Aquisição de novas ferramentas (ex: trabalhar com power point).	“ Estou muito satisfeita, quero que isto vá até ao fim...”
	Foi positivo.	
	Formação espontânea, aprendizagem natural, que é mais motivadora.	
	- Desenvolver capacidades desconhecidas. - Conhecimento da área.	
	O nível de exigência tem aumentado.	
	Boa transmissão de conhecimentos, tirando um dos	

	módulos que não foi assim tão positivo.	
	Formações positivas (tirando 1 dos módulos).	

Tabela A2 – resumo da apreciação feito pela Turma 2

Categorias	Resposta	Frases escolhidas ^(a)
Expetativas iniciais para a formação	- Manter-se informado.	
	- Aquisição de mais conhecimentos.	
	Aprender sempre mais.	
	- Aprender.	
	- Estar ativo.	
	Utilizar a formação para nível pessoal e profissional.	
	- Sair de casa.	
	- Conviver com outras pessoas.	
	- Aprender.	
	- Foi para a formação “à descoberta”.	
	- Não sabia no que consistia a formação.	
	- Sair da rotina de casa.	
	- Conhecer novas pessoas.	
	Quebrar a rotina (apesar de ter várias tarefas com que se ocupar).	
	Resultados pessoais:	Mais conhecimentos.
Bem-estar geral	Adquirir mais conhecimentos para o currículo, e para ajudar na procura ativa de emprego.	
	- Formação mais exigente.	
	- Renovação de competências noutras áreas para futuro emprego.	
	- Conhecer um novo centro de formação.	
	- O facto de ser através de um sindicato abre novas perspetivas.	
	- Sair de casa.	
	- Nível social.	
	Atualizar informação da área para ajudar na procura de emprego.	
	Arranjar emprego.	
	Saber mais sobre legislação laboral.	
	- O fato de socializar com os colegas.	

	- Lidar com diferentes pessoas.	
	- Horário a cumprir.	
	- Mais bem-disposto.	
	- Mais animado.	
	- O facto de ter uma rotina.	
	- Satisfatório o contato com o grupo.	
	- Objetivo de sair de casa.	
	- Fator mais positivo: sair de casa.	
	- O facto de estar ocupado.	" O convívio é sempre importante para quem se encontra no desemprego..."
	- Ter um horário.	
	- Conhecer novas pessoas.	
	- Sair de casa.	
	- Falar com os colegas.	
	Sair de casa.	
	Convívio com os colegas.	
	- Recuperação do bom humor.	
	- Horário para levantar.	
	- Sair de casa.	
	- Convívio com novas pessoas na mesma situação.	
	- Mais próximo de alguns colegas.	
	- Sentiu-se mais ocupado e gosta de estar ocupado.	
	- Mais ocupado.	
	- Sair de casa.	
	- Satisfeito.	
	- Manter hábitos.	
	- Horários a cumprir.	
	Estar ocupado.	
	Estar ocupado.	
	- Sair de casa.	
	- Ter um objetivo.	
	- Voltar a ter horários.	
	- O dinheiro.	
	- Sentir-se útil.	
	- Sair de casa.	
	- Estar ocupada.	
Evolução pessoal	N.R.	
	N.R.	
	Útil para o presente e futuro.	
	Aquisição de conhecimentos mais aprofundados.	
	N.R.	
	Novos conhecimentos da área.	

	N.R.	
	Novos conhecimentos de diferentes matérias.	
	- Não se sentiu motivado em alguns módulos.	
	- Não dá saída profissional.	
	Novas aprendizagens.	
	N.R.	
	- Forma de pensar.	
	- Tentar lidar com as pessoas de maneira diferente, através dos conhecimentos adquiridos nas aulas.	
	N.R.	
	Mais conhecimentos.	
	N.R.	
	Mais conhecimentos em algumas áreas.	
Graus geral de satisfação das expetativas	Os objetivos iniciais foram cumpridos.	
	Os objetivos iniciais foram cumpridos.	
	Objetivos superados.	
	Os objetivos iniciais foram sempre cumpridos.	
	Os objetivos foram cumpridos.	
	É positivo.	
	Positivo.	
	Os objetivos iniciais foram cumpridos.	
	Os objetivos iniciais foram cumpridos.	
	Os objetivos iniciais foram cumpridos.	
	O Objetivo geral não foi cumprido, os restantes sim.	“ Enquanto estivesse aqui, continuar na procura ativa de emprego...”
	Os objetivos foram cumpridos, mais do que pensava que iriam ser.	
	Os objetivos foram cumpridos.	
	Os objetivos foram cumpridos, tirando o facto da procura de emprego.	
	Não foi cumprido o principal objetivo, mas outros fatores foram positivos.	

	Os objetivos foram cumpridos.	
Apreciação global	- Formações úteis. - Matérias pertinentes. - Dúvidas foram esclarecidas.	
	Aquisição de novos conhecimentos.	
	- Interessante. - Aquisição de novos conhecimentos. - Prestar mais atenção às coisas.	
	Saiu das formações com novas noções da matéria.	
	Aprender sempre mais, uma vez que a matéria não é nada de novo.	
	- Matérias interessantes. - Novos contatos.	
	Formação positiva no geral.	
	Importante: Quebrar a rotina. Positiva.	
	- Conteúdos acessíveis; - Formadores e equipa de coordenação são um fator positivo.	
	- Turmas heterogéneas (idades, habilitações). - Adaptação de novos colegas que chegam à turma tem corrido bem. - Instalações com as condições necessárias.	
	Positiva.	
	Positivo o facto de sair de casa e ter uma rotina mais saudável.	
	Formação muito útil. Razoável.	
	Matérias bem conseguidas.	

Figura 5: Exemplo de ficha de inscrição

CEFOSAP
CENTRO DE FORMAÇÃO SINDICAL
E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Departamento de Planeamento e Gestão da Formação
FICHA DE INSCRIÇÃO
FORMAÇÃO MODULAR CERTIFICADA

A PREENCHER PELOS SERVIÇOS

Formando nº Referência

Designação da UFCD

Nome (completo)

Morada (completa)

Localidade Código Postal

Telefone Telemóvel E-mail

Data de Nascimento Naturalidade

Nacionalidade

Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão/Outro (estrangeiros)

Data de Validade N° de Contribuinte

NIB:

Habilitações Literárias:

SITUAÇÃO PERANTE O EMPREGO:

Empregado por conta de outrém - Externo

Empregado por conta de outrém - Interno

Desempregado à procura do 1º emprego

Desempregado à procura de novo emprego - Não DLD

Desempregado à procura de novo emprego - DLD

Empregados por conta própria

Outra situação

Dimensão da entidade empregadora:

1-9 10-49

50-250 +250

Em caso de outra situação. Qual?

SITUAÇÃO SINDICAL:

Filiação Sindical? Não Sim Em que Sindicato?

Exerce funções no Sindicato? Não Sim Quais?

Assinatura: Data:

A PREENCHER PELOS SERVIÇOS

Verifiquei: Data:

NOTA: Esta entidade formadora garante a estrita confidencialidade no tratamento dos seus dados. Estes não serão partilhados com terceiros e serão utilizados apenas para os fins diretamente relacionados com o curso em que se inscreve. Caso autorize que os seus dados sejam facultados às entidades responsáveis pela acreditação/certificação das entidades formadoras, para vir a ser auscultado sobre a qualidade da formação que irá frequentar, assinala com um X

Documentos a apresentar no ato da inscrição:

- Fotocópia do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão
- Fotocópia do Cartão de Contribuinte
- Fotocópia do Certificado de Habilitações
- Fotocópia de documento bancário onde conste o NIB da conta de que seja titular
- Fotocópia de certificado de registo ou certificado de residência permanente, no caso de estrangeiros comunitários
- Fotocópia do título de residência ou de permanência, no caso de cidadãos estrangeiros não comunitários
- Documento comprovativo de inserção no mercado de trabalho, no caso de menores de 18 anos
- Declaração do Sindicato, no caso de associados de Estruturas Sindicais
- Anexar Curriculum Vitae

QR QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL (2010-2013)
FPC/FINS/13

POPH QUALIFICAÇÃO E CRENÇA

GOVERNO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Figura 6: Exemplo do questionário feito ao formador

CEFOSAP
CENTRO DE ESTUDOS E FORMAÇÃO

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO – FORMADOR

O presente questionário tem como objetivo recolher a sua opinião sobre a ação de formação que acabou de ministrar. A sua colaboração é fundamental porque nos permite avaliar a nossa atuação e melhorar continuamente a nossa intervenção futura.

REF.ª DA AÇÃO:	
DESIGNAÇÃO DA AÇÃO: Processador de texto funcionalidades avançadas	
FORMADOR/A: Nuno Pedro Garcia Caldeira	
LOCAL:	DATA DE REALIZAÇÃO:

I. Objetivos e Conteúdos

1.1. Avalie a ação de formação em relação aos seguintes critérios:

	1	2	3	4
1.1.1. Objetivos da ação	confusos <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito claros
1.1.2. Estruturação do programa	inadequada <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito adequada
1.1.3. Extensão do programa	inadequada <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito adequada
1.1.4. Distribuição dos conteúdos face ao tempo disponível	inadequada <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito adequada
1.1.5. Dificuldade dos temas para os formandos	muita <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito pouca
1.1.6. Interesse dos temas para os formandos	nenhum interesse <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito interesse
1.1.7. Utilidade dos temas para os formandos	inúteis <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> muito úteis

II. Intervenção do Formador

2.1. Avalie a sua intervenção em relação aos seguintes critérios:

Responda a todas as questões de acordo com uma escala de 1 a 4, em que:

1 – insatisfatória 2 – pouco satisfatória 3 – satisfatória 4 – muito satisfatória

	1	2	3	4
2.1.1. Refleti com os formandos sobre os objetivos de aprendizagem a alcançar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.2. Demonstrei um bom domínio dos assuntos abordados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.3. Fui claro nas intervenções realizadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.4. Adequei os métodos pedagógicos às características do grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.5. Incentivei o grupo para a participação nas atividades pedagógicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.6. Demonstrei interesse em esclarecer as dúvidas dos formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.7. Dei feedback aos formandos ao longo do desenvolvimento das atividades pedagógicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.8. Confirmei a aquisição das aprendizagens pelo grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.9. Contribui para criar um relacionamento com o grupo propício à aprendizagem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.10. Fui receptivo às críticas e sugestões dos formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Organização e Logística

3.1. Considera que as condições logísticas do local onde decorreu a ação, foram:

Responda às questões situando-se numa escala de 1 a 4, em que:

1 – insatisfatórias 2 – pouco satisfatórias 3 – satisfatórias 4 – muito satisfatórias

	1	2	3	4
3.1.1. Qualidade das instalações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2. Condições ambientais (luminosidade, ventilação, climatização, ruído)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3. Equipamentos de apoio disponibilizados (videoprojetor, equipamento informático, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4. Apoio técnico-administrativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(continue no verso da folha s.f.f.)





3.2. Como avalia o manual **Processador de texto funcionalidades avançadas** disponibilizado pelo Centro?

3.2.1. Utilidade do Manual

(1) nada útil (2) pouco útil (3) útil (4) muito útil

3.2.2. Qualidade do Manual

(1) muito fraca (2) fraca (3) boa (4) muito boa

IV. Avaliação qualitativa do grupo

4.1. Avalie o empenhamento do **grupo** face à formação:

Responda às questões, situando-se numa escala de 1 a 4, em que:

1 – insatisfatório **2** – pouco satisfatório **3** – satisfatório **4** – muito satisfatório

	1	2	3	4
4.1.1. Participação dos formandos nas atividades pedagógicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.2. Motivação dos formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.3. Relacionamento entre os formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Resultados alcançados

5.1. Considera que a **aprendizagem** pelo grupo foi conseguida?

(1) nada (2) pouco (3) razoável (4) totalmente

VI. Fatores facilitadores / inibidores da aquisição dos saberes

6.1. Indique os **aspetos que mais contribuíram** para a **aquisição dos saberes**?

6.2. Indique os **aspetos que devem ser melhorados** de forma a potenciar a **aquisição dos saberes**?

OUTROS COMENTÁRIOS/SUGESTÕES:

obrigado pela sua colaboração





Figura 7: Exemplo do questionário feito aos formandos



QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO – FORMANDO

O presente questionário tem como objetivo recolher a sua opinião sobre a ação de formação que acabou de frequentar. A sua colaboração sincera é fundamental porque nos permite avaliar a nossa atuação e melhorar continuamente a nossa intervenção futura. O questionário é anónimo e as respostas serão tratadas com carácter confidencial.

REF.º DA AÇÃO:	
DESIGNAÇÃO DA AÇÃO: Processador de texto - funcionalidades avançadas	
LOCAL:	DATA DE REALIZAÇÃO:

I. Objetivos e Conteúdos

1.1. Tendo em conta os **objetivos** da formação, considera que:

Responda às questões, situando-se numa escala de 1 a 4, em que:

1 – nada 2 – pouco 3 – razoavelmente 4 – totalmente

	1	2	3	4
1.1.1. A aprendizagem foi conseguida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.2. Os conhecimentos adquiridos foram adequados às suas necessidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.3. O tempo dedicado a cada tema foi adequado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Aplicabilidade

2.1. Considera o que **aprendeu** na formação:

(1) nada útil (2) pouco útil (3) útil (4) muito útil

2.2. Em que **situação** prevê vir a aplicar o que aprendeu?

(1) nenhuma (2) pessoal (3) profissional (4) profissional e pessoal

2.2.1. Se assinalou nenhuma, indique quais as razões: _____

III. Desempenho do(a) Formador(a)

3.1. Avalie a **intervenção** do(a) **Nuno Pedro Garcia Caldeira** em relação aos seguintes critérios:

Responda às questões, situando-se numa escala de 1 a 4, em que:

1 – insatisfatória 2 – pouco satisfatória 3 – satisfatória 4 – muito satisfatória

	1	2	3	4
3.1.1. Clareza na apresentação dos objetivos de aprendizagem a alcançar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2. Clareza da linguagem utilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3. Organização das sessões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4. Criatividade na apresentação dos temas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.5. Contributo para a motivação do grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6. Interesse em esclarecer dúvidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7. Verificação da aquisição das aprendizagens pelo grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8. Incentivo à participação dos formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.9. Recetividade às críticas e sugestões dos formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.10. Conhecimento dos temas abordados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.11. Relacionamento com os formandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2. Globalmente, como avalia a intervenção do(a) **Nuno Pedro Garcia Caldeira**?

(1) insatisfatória (2) pouco satisfatória (3) satisfatória (4) muito satisfatória

(continue no verso da folha s.f.f.)





IV. Organização e Logística

4.1. As condições logísticas do local onde decorreu a formação, foram:

Responda às questões situando-se numa escala de 1 a 4, em que:

1 – insatisfatórias 2 – pouco satisfatórias 3 – satisfatórias 4 – muito satisfatórias

	1	2	3	4
4.1.1. Qualidade das instalações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.2. Condições ambientais (luminosidade, ventilação, climatização, ruído)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1.3. Equipamentos de apoio disponibilizados (videoprojetor, equipamento informático, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2. Como avalia o manual "**Processador de texto – funcionalidades avançadas**" disponibilizado pelo Centro?

4.2.1. **Utilidade** do Manual:

(1) nada útil (2) pouco útil (3) útil (4) muito útil

4.2.2. **Qualidade** do Manual:

(1) muito fraca (2) fraca (3) boa (4) muito boa

V. Avaliação global da ação de formação

5.1. A formação correspondeu às suas **expectativas** iniciais?

(1) nada (2) pouco (3) razoavelmente (4) totalmente

5.2. De uma forma **global**, como avalia a ação de formação?

(1) muito fraca (2) fraca (3) boa (4) muito boa

VI. Sugestões de melhoria/críticas

6.1. Indique os **aspetos mais positivos** da ação de formação (no mínimo 1 e no máximo 3):

6.2. Indique os **aspetos que devem ser melhorados** (no mínimo 1 e no máximo 3):

OUTROS COMENTÁRIOS/SUGESTÕES:

obrigado pela sua colaboração

