

VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões [ST]

PERCURSOS FORMATIVOS E TRANSIÇÕES PROFISSIONAIS: O CASO DOS DIPLOMADOS DE UM MESTRADO NA ÁREA DOS RECURSOS HUMANOS

TORRES, Leonor

Doutora em Educação – Organização e Administração Escolar

Universidade do Minho

leonort@ie.uminho.pt

Resumo

No atual panorama educativo é notória a presença de um alicerce político, de base supranacional, que sustenta a ideia de que os perfis de formação se devem adequar às exigências de um mercado de trabalho globalizado e hipercompetitivo. O caso específico do ensino superior não escapou a esta tendência dominante, sendo visível a preocupação crescente com a taxa de empregabilidade após conclusão do curso.

Nesta comunicação pretende-se debater a relação entre o perfil de formação e o perfil de competências requerido pelo mercado de trabalho na área científica dos recursos humanos. Para ilustrar os sentidos desta relação mobilizamos um *corpus* empírico constituído por três fontes de informação: i) planos oficiais dos cursos de pós-graduação enquadrados nesta área oferecidos pelas instituições de ensino superior portuguesas, públicas e privadas, no ano de 2012-2013; ii) inquéritos por questionário aos alunos do Mestrado em Formação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho; iii) entrevistas aos recém diplomados do mesmo curso.

O confronto entre o percurso e o perfil de formação e o processo de transição para o mercado de trabalho permitiu discutir as (des)articulações e as (in)compatibilidades entre estes dois universos, bem como sustentar uma reflexão sobre a função político-estratégica das instituições de ensino na construção dos projectos educativos e formativos nas sociedades contemporâneas.

Abstract

In the current educational landscape is evident the presence of a political foundation, supranational basis, which supports the idea that the training profiles should suit the requirements of a globalized and hypercompetitive job market. The specific case of higher education has not escaped this dominant trend, with visible growing concern about employability after graduation.

The main goal of this communication is to discuss the relationship between the profile of training and skills profile required by the labor market in the scientific field of human resources. To illustrate this relationship we mobilized an empirical corpus consists of three sources of information: i) official plans of post-graduate framed this area offered by the Portuguese higher education institutions, public and private, in the year 2012-2013; ii) questionnaire surveys to the students of the Master in Education, Labor and Human Resources, University of Minho; iii) interviews for newly graduates of the same course.

The confrontation between the training profile and the transition to the labor market allowed to discuss the (dis)articulation and (in)compatibilities between these two universes, as well as sustain a reflection on the political and strategic role of institutions education in building the educational and training projects in contemporary societies.

Palavras-chave: Perfil formativo, transição profissional, mercado de trabalho

Keywords: Academic excellence; ritual distinction; school trajectories

1. Contextualização do estudoⁱ

No atual panorama educativo é notória a presença de um alicerce político, de base supranacional, que sustenta a ideia de que os perfis de formação se devem adequar às exigências de um mercado de trabalho globalizado e hipercompetitivo. O caso específico do ensino superior não escapou a esta tendência dominante, sendo visível a preocupação crescente com a taxa de empregabilidade após conclusão do curso.

Esta comunicação visa debater a relação entre o perfil de formação e o perfil de competências requerido pelo mercado de trabalho na área científica dos recursos humanos. Para ilustrar os sentidos desta relação mobilizo um *corpus* empírico constituído por duas fontes de informação: i) planos oficiais dos cursos de pós-graduação enquadrados nesta área oferecidos pelas instituições de ensino superior portuguesas, públicas e privadas, no ano de 2012-2013; ii) entrevistas aos recém diplomados do Mestrado em Formação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho.

O confronto entre o percurso e o perfil de formação e o processo de transição para o mercado de trabalho permitiu discutir as (des)articulações e as (in)compatibilidades entre estes dois universos, bem como sustentar uma reflexão sobre a função político-estratégica das instituições de ensino na construção dos projectos educativos e formativos nas sociedades contemporâneas.

2. Orientações metodológicas

Tomando por referência os trabalhos que apresentei em diversos eventos científicos sobre a relação entre a educação e o mercado de trabalho (cf. Torres, 2012), aprofundo nesta comunicação algumas vertentes mais específicas, apoiada numa análise simultaneamente mais extensiva (dos planos dos cursos de pós-graduação oferecidos a nível nacional) e mais intensiva (dos diplomados de um curso específico da Universidade do Minho).

O estudo extensivo recaiu sobre os diversos planos de estudos dos cursos de pós-graduação oferecidos pelas instituições do ensino superior, de natureza pública, privada e politécnica, na área dos recursos humanos, no ano letivo de 2012-2013 (n=18), com o objetivo de identificar os perfis de formação dominantes. O estudo intensivo incidu sobre uma amostra constituída por 23 diplomados do Mestrado em Educação, área de especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho. Neste segundo momento, a apreensão das representações dos estudantes sobre a sua vivência e trajetória formativa constituiu uma linha privilegiada para melhor enquadrar e compreender o processo de transição para o mercado de trabalho.

A constituição do *corpus* empírico implicou a mobilização de duas técnicas de pesquisa: i) a análise documental aos 18 planos de estudos e aos respetivos programas das unidades curriculares, complementada pela técnica de análise de conteúdo de tipo categorial; ii) a entrevista semi-estruturada aos diplomados do curso acima mencionado. A leitura prévia ao conteúdo dos documentos permitiu sintetizar em macro-categorias os diferentes tópicos e enfoques privilegiados em cada projeto de formação. A partir desta sinopse foi possível apreender o perfil formativo presente em cada curso como também identificar, na globalidade, os traços do perfil formativo dominante. No que respeita à operacionalização da entrevista, dos 30 diplomados que concluíram o curso até 2011/2012, realizando o estágio curricular e defendendo o respetivo relatório em provas públicas, 23 foram entrevistados, tendo todos eles respondido ao mesmo roteiro constituído por 54 questões: 20 optaram por responder por escrito e apenas 3 preferiram a modalidade de entrevista presencial, realizada na Universidade do Minhoⁱⁱ.

3. Tipo de formação dominante a nível nacional

O quadro 1 apresenta um conjunto de informações acerca do perfil formativo proposto pelas mais variadas instituições de ensino superior públicas (universitário e politécnico) e privadas, que abriram cursos de mestrado (2º ciclo) na área dos recursos humanos, no ano letivo de 2012/2013. Do ponto de vista de uma análise global, *os métodos, as técnicas e as estratégias de recursos humanos* constituem o domínio técnico-científico mais valorizado, concentrando um diversificado leque de unidades curriculares, na sua maioria de

cariz obrigatório. Sendo algumas delas emblemáticas desta área de intervenção - como o direito do trabalho, higiene, segurança e saúde no trabalho, avaliação e consultoria, liderança e gestão estratégica, avaliação de desempenho e de competências, entre muitas outras - a maioria das matérias propostas visam preparar o aluno para o desenvolvimento de competências de ação, mobilizando para o efeito diversas ferramentas e diferentes tipos de saber. Embora situados a grande distância deste primeiro domínio, os saberes relacionados com a *teoria organizacional/empresarial* figuram em segundo lugar, com o maior número de unidades curriculares centradas nas questões da mudança e desenvolvimento das organizações. De pendor mais teórico e analítico, os tópicos programáticos privilegiam o conhecimento da estrutura organizacional e do comportamento humano a partir de um olhar multiparadigmático, pese embora a valorização de um enfoque marcadamente funcionalista na análise das organizações de trabalho. O campo das *metodologias da investigação/intervenção* representa o terceiro domínio mais frequente nos planos de estudo, verificando-se, contudo, a sua total ausência em dois projetos de ensino. De inspiração marcadamente quantitativa, o *design* de investigação mais valorizado, assim como o tipo de métodos e técnicas de pesquisa dominantes, enquadraram-se no paradigma positivista/tradicional.

Referência, por último, aos três domínios menos valorizados: as *políticas públicas, emprego e trabalho*, que apenas apresenta alguma centralidade no curso proposto pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto; a *conceção, gestão e avaliação da formação*, representando um domínio com diminuta incidência nos planos de estudos, com a exceção do curso proposto pelo Instituto de Educação da Universidade do Minho (IE-UM), onde constitui o domínio mais importante; por fim, as ferramentas relacionadas com as *novas tecnologias e sistemas de informação e outras competências transversais*, obtiveram a atenção apenas de cerca de metade dos cursos analisados.

SABERES E COMPETÊNCIAS (Planos de curso)	Total UC
Teoria organizacional/empresarial	36
Políticas públicas, emprego e trabalho	11
Métodos, técnicas, estratégias de gestão RH	126
Conceção, gestão e avaliação da formação	11
Metodologia da Investigação e gestão de projetos	28
Novas tecnologias, sistemas de informação, outras competências transversais	11
Trabalho Final de Curso (2º ano curricular)	25

Quadro 1 - Caracterização do perfil formativo dos Cursos de Mestrado (2º ciclo) na área de Recursos Humanos no contexto nacional (2012-2013)

4. O perfil de formação do Instituto de Educação da Universidade do Minho

Representado no gráfico 1, o projeto de formação apresentado pelo IE-UM assenta num perfil diferente dos demais, privilegiando como núcleo central o campo da educação e formação nas suas múltiplas vertentes: conceção, desenvolvimento, implementação e avaliação. Ao propor um enfoque interdisciplinar sobre o campo das organizações de trabalho propicia a construção de um olhar holístico sobre a realidade profissional, permitindo, desta forma, uma compreensão dos efeitos de determinadas opções estratégicas, assim como uma capacidade de identificar caminhos alternativos mais consentâneos com a ideia de um projeto de democratização organizacional. Por outro lado, a inscrição na matriz (inter)disciplinar da Educação assenta no pressuposto de que o eixo das ciências da gestão, de natureza mais técnica e funcional, deve articular-se com outras valências, de cariz mais sociológico e educativo, que aprofundem um olhar crítico sobre o funcionamento das organizações de trabalho, nos domínios das políticas de educação e formação ao longo da vida, na organização e gestão de projetos e planos de formação em contexto de trabalho e na sua relevância para a promoção da participação dos trabalhadores e para a construção da sua autonomia individual e coletiva. De notar que as dimensões relacionadas com “métodos, técnicas e estratégias de gestão de recursos humanos” apresenta no IE valores bastante abaixo das médias nacionais.

A subordinação das funções técnicas às funções políticas e estratégicas da organização, remete para um perfil formativo mais preocupado com o desenvolvimento de capacidades de análise e interpretação crítica de situações e contextos de trabalho, com competências de desocultação das lógicas e racionalidades que presidem às práticas de formação e gestão de recursos humanos, mas igualmente capaz de construir alternativas às políticas de educação, formação, organização do trabalho e gestão de recursos humanos.

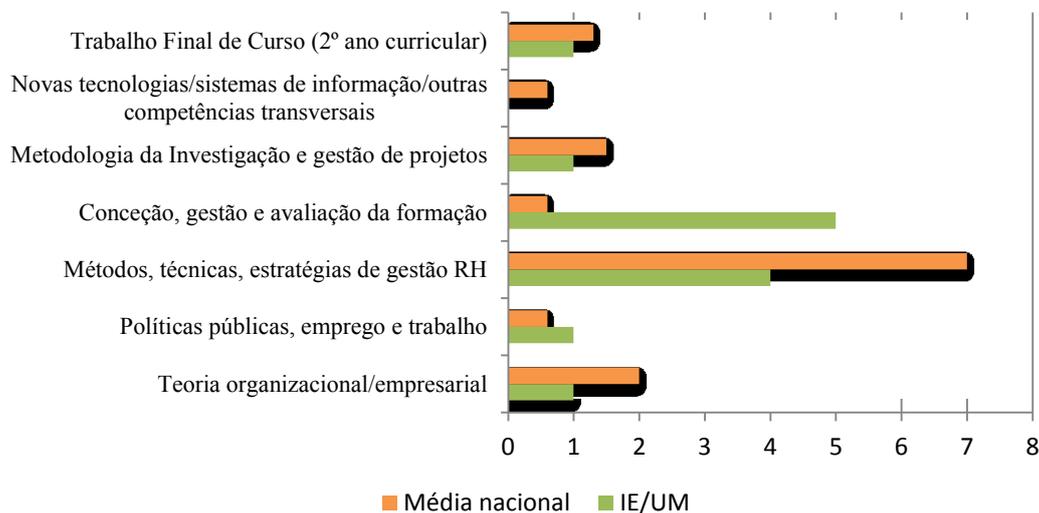


Gráfico 1 – Perfil formativo do curso oferecido pelo IE/Uminho em confronto com os valores médios nacionais

5. Trajetórias académicas: vivências e representações

O quadro 2 apresenta o perfil sociográfico dos 23 diplomados do Mestrado em Formação, Trabalho e Recursos Humanos (MFTRH) do IE-UM. Em traços gerais, estamos perante um grupo maioritariamente feminino e solteiro, muito jovem (menos de 30 anos), residente em Braga e nos concelhos limítrofes e detentores de uma licenciatura em Educação obtida na Universidade do Minho. Este grupo de diplomados representa as primeiras gerações de alunos da Licenciatura em Educação pós-Bolonha que, logo após a conclusão do 1º ciclo, ingressaram numa das três áreas de especialização do 2º ciclo correspondente. Detentores de médias de licenciatura situadas entre o 14 e o 16, este grupo concluiu a sua formação pós-graduada há menos de 4 anos.

O percurso formativo destes diplomados reflete de forma clara os novos condicionalismos decorrentes da implementação do modelo de Bolonha. Questionados sobre as razões para a entrada naquele curso, os diplomados apontam, em primeira linha, a necessidade de aprofundar conhecimentos e complementar a formação genérica obtida no 1º ciclo (8 respostas), a ideia de maior empregabilidade e de abertura de novos horizontes profissionais (8 respostas), a possibilidade de realizar um estágio (6 respostas) e o gosto e interesse pela área da formação e recursos humanos (3 respostas). É visível uma postura instrumental face à formação, ditada sobretudo pela necessidade de adquirir competências específicas numa determinada área e de aceder ao mercado de trabalho, por via do estágio. De notar ainda que, no plano da vida académica, este grupo restringiu a sua vivência ao domínio meramente formal, já que apenas 6 entrevistados referem ter participado nas estruturas da Universidade, designadamente em atividades relacionadas com o Núcleo de Estudantes em Educação (NEDUM).

Variáveis	Fi
Género	Feminino: 19 Masculino: 3
Idade	23-25 = 9 26-35 = 9; Mais 40 = 4
Estado Civil	Solteiros: 16 Casados: 5 Viúvo: 1
Residência (concelho)	Braga: 8 Viana do Castelo: 2 Fafe: 2 Outros concelhos próximos de Braga: 8 Inglaterra: 1 Madeira: 1
Licenciatura/Universidade	Educação (UM): 19 Educação Social (ESE – IPP): 1 Bi-Etápica em RH (ISCET): 1 Enfermagem e Psicologia (UM): 1
Ano de conclusão	1984 e 1998 = 1 2003 – 2006 = 4 2007 – 2009 = 17
Média final do curso	Média = 15
Ano de conclusão do mestrado	2007-2009 = 6 2010-2011 = 15 2012 = 1
Média final do curso	Média = 16,3

Quadro 2 - Perfil sociográfico dos diplomados. Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

As perceções dos diplomados a respeito das unidades curriculares consideradas mais relevantes para a sua formação apontam para a valorização das áreas nucleares do curso: em primeiro lugar, a investigação e desenvolvimento de projetos e, logo a seguir, as áreas mais estreitamente relacionadas com os recursos humanos e a formação em contexto de trabalho (cf. Gráfico 2). Os testemunhos dos entrevistados evidenciam uma associação clara entre a valorização dos conteúdos da unidade curricular, o desempenho do corpo docente e a natureza prática das atividades desenvolvidas em sala de aula.

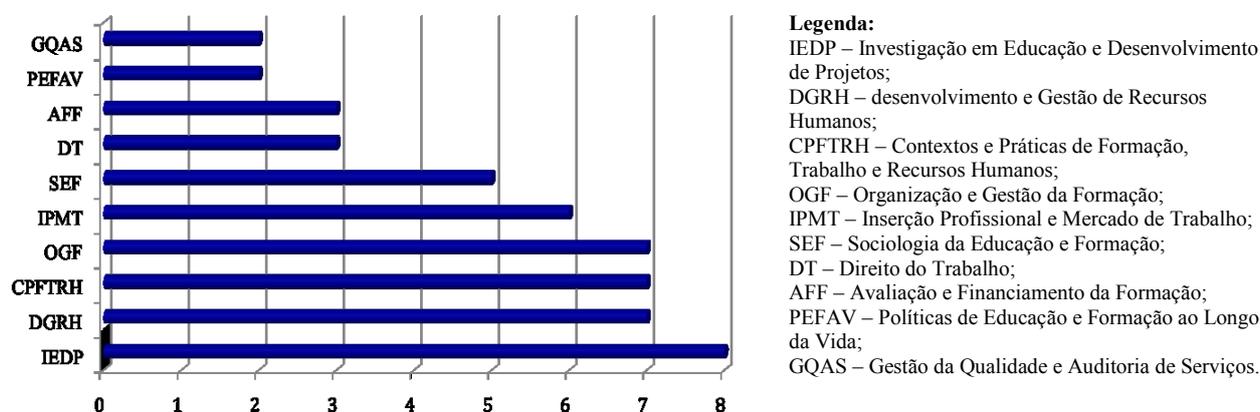


Gráfico 2 – Unidades curriculares consideradas mais importantes. Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

Convidados a efetuar um balanço crítico sobre o modo de funcionamento do curso, os entrevistados destacaram como principais pontos fortes a relevância científica do curso, a possibilidade de realizarem um estágio numa instituição de trabalho e a competência científica e pedagógica da equipa docente, entre outros aspetos assinalados no quadro 3. Conscientes das dificuldades em aceder ao mercado de trabalho, os diplomados sublinharam várias vezes ao longo da entrevista a importância do estágio, associado a uma boa preparação científica na área de especialização. Esta perceção é ainda mais clara quando enunciam como pontos fracos do curso, o “excesso de teoria e a ausência de contextualização prática” existente em algumas unidades curriculares que tendem a repetir os conteúdos já abordados no 1º ciclo.

Pontos Fortes	Fi	Pontos fracos	Fi
Relevância científica <ul style="list-style-type: none"> • Plano de estudos relevante • Riqueza nos temas abordados • Conhecimentos na área da formação 	8	Excesso de teoria e ausência de contextualização prática	7
Estágio	6	Repetição de conteúdos da licenciatura e conteúdos pouco inovadores	6
Competência científica e pedagógica dos docentes	5	Défice de unidades curriculares focadas na área dos recursos humanos	2
Transversalidade das áreas científicas, por via da colaboração de outras escolas da UM	4	Pouca visibilidade do curso e pouco dinamismo do IE ao nível do MT	1
Acesso ao mercado de trabalho	3		
Convívio com colegas mais experientes	2		

Quadro 3 – Pontos fortes e pontos fracos do curso. Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

Integrado no 2º ano do curso, o estágio desenvolve-se sob a supervisão de um orientador científico designado pela Universidade do Minho e de um acompanhante indicado pela instituição de estágio. O levantamento das instituições onde decorreram os 30 estágios e a sua agregação em macro-categorias (cf. Gráfico 3), permite registar as seguintes tendências gerais: i) a grande diversidade de instituições e de distintos contextos de trabalho; ii) a preferência pelas organizações educacionais, com destaque para as escolas/institutos profissionais e centros de formação; iii) a relativo interesse pelos contextos empresariais e o retraimento do setor público/estatal; iv) a abertura da Universidade do Minho como instituição de acolhimento de estágios. De realçar que cerca de 50% dos diplomados realizaram o seu estágio na cidade de Braga, sendo que os restantes se distribuíram por concelhos próximos da sua residência (Barcelos, Viana do Castelo, Vila Verde, Amares, Póvoa de Lanhoso, entre outros).

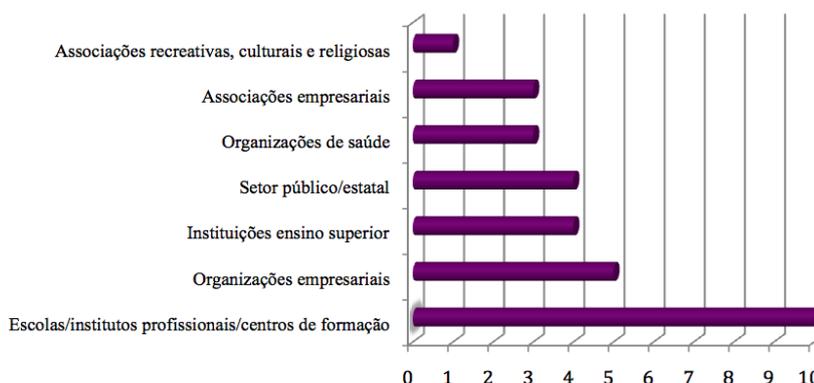


Gráfico 3 – Instituições de estágio (n=30). Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

Apesar da grande diversidade dos contextos de estágio, os projetos de intervenção convergiram para duas áreas fundamentais: a formação/educação e a gestão de recursos humanos. A primeira, sobre a qual incidiu a grande maioria dos projetos de investigação e intervenção, abrange um leque de enfoques muito variados, desde a análise de necessidades, à gestão e avaliação do impacto da formação, nas suas múltiplas modalidades (formal, não-formal e informal). A segunda, de incidência residual, reporta-se a projetos voltados para a avaliação do desempenho, para a descrição e desenho de funções e para a análise de processos e contextos de trabalho.

Na ótica dos entrevistados, a integração no local de estágio foi muito bem conseguida (cf. gráfico 4), tendo sido a maioria acolhida de forma adequada pelos responsáveis. Em termos de mobilização de competências desenvolvidas ao longo do curso, destacaram a importância das metodologias da investigação e os conhecimentos na área da formação. Esta visão retrospectiva da experiência de estágio vem reforçar a ideia de que os projetos desenvolvidos incidem mais na investigação e menos na intervenção, facto várias vezes aludido como um aspeto a merecer reflexão por parte da coordenação do curso. A leitura que efetuamos a um número significativo de Relatórios de Estágio vem reforçar esta ideia de relativa colagem ao modelo de dissertação académica, sendo evidentes as dificuldades em conciliar as lógicas de intervenção profissional com o modelo de investigação convencional.



Gráfico 4 – Integração na instituição de estágio (n=23). Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

6. Transição para o mercado de trabalho

Dos 23 diplomados inquiridos, apenas 3 referem estar na condição de desempregados, todos eles há menos de um ano. Os restantes 20 diplomados encontram-se a exercer uma atividade profissional em contextos de trabalho diversos e na região do Minho, com prevalência para a cidade de Braga.

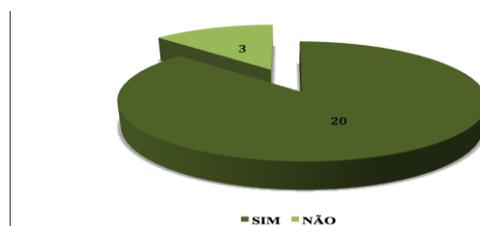


Gráfico 5 – Integração no mercado de trabalho (n=23). Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

Os dados constantes no quadro 4 apresentam informações sobre a inserção no mercado de trabalho, revelando o percurso de continuidade ou mudança em relação à instituição de estágio, bem como a natureza dos cargos ocupados e do vínculo laboral. Algumas tendências significativas são perceptíveis: i) a grande diversidade de instituições e contextos de trabalho, com destaque para a região do Minho; ii) a concentração de atividades profissionais na área da formação; iii) a integração profissional na instituição de estágio em quase 50% das situações (cf. casos sombreados); a prevalência de vínculos laborais precários. Em todo o caso, é possível

confirmar uma elevada taxa de inserção profissional, sendo as funções e cargos desempenhados consentâneos com a área específica da formação pós-graduada.

	Instituição de estágio	Instituição de trabalho	Cargo ocupado	Vínculo
1	Escola de Economia e Gestão da Univ. Minho	Agresta-Ass. Agricultores do Minho (Monção)	Coordenadora formação e mediadora cursos EFA	Trabalhadora independente
2	Escola de Economia e Gestão da Univ. Minho	Checklist, Global Management Solutions, Lda (Arcos de Valdevez)	Coordenadora Pedagógica	Contrato a tempo certo
3	Serviços Académicos da Univ. Minho	Restauração - estrangeiro		
4	Câmara Municipal Fafe	Escfop - Escola de Formação Profissional (Guimarães)	Coordenadora Pedagógica	Contrato a tempo certo
5	Lar de Santa Cruz - Braga	Lar de Santa Cruz - Braga	Técnica de formação	Contrato a termo certo
6	Centro Hospitalar do Médio Ave	Centro Hospitalar do Médio Ave	Coordenadora da formação	Contrato a tempo indeterminado
7	Município de Amares	Município de Amares	Técnico superior (área de RH)	Contrato a tempo indeterminado
8	Câmara Municipal de Braga	Câmara Municipal de Braga	Assistente técnico	Contrato a tempo indeterminado
9	Mais Pessoa - Centro de Intervenção Psicológica e Desenv. Educativo	Centro Novas Oportunidades da Escola Básica e Secundária de Barroelas.	Assistente Técnico Administrativa.	Contrato a tempo certo
10	EPAVE - Escola profissional do Alto Ave	Empresa de formação	Formadora	Contrato a tempo certo
11	Escola do Comércio do Porto	Escola do Comércio do Porto	Mediadora sócio-profissional – Cursos EFA, Formadora CEF e ensino profissional	Trabalhadora independente
12	FVForm - Formação Profissional	FVForm - Formação Profissional	Coordenadora da formação	Contrato a tempo certo
13	Instituto Empresarial do Minho	Instituto Empresarial do Minho – Oficina de competências	Coordenadora da formação	Contrato a tempo certo
14	ETAP - Escola Profissional de Viana do Castelo	Intermarché (Viana do Castelo)	Responsável pela seção de líquidos e operadora de caixa	Contrato a tempo certo
15	Assoc. Com. e Ind. de Fafe, Cab. Basto e Cel. Basto	CIEd - UM	Bolseira de investigação	Contrato a tempo certo
16	Assoc. Comercial e Industrial de Barcelos (ACIB)	CIEd - UM	Bolseira de investigação	Contrato a tempo certo
17	ADLML - Associação para o Desenvolvimento Local do Minho e Lima (Viana do Castelo)	Lilazes D'Ouro (Póvoa de Varzim)	Assistente comercial	Contrato a tempo certo
18	Process Advice Consultoria, Auditoria e Assessoria de Gestão, Lda.	Câmara Municipal de Ovar	Estagiário PEPAL (Prog. Estágios Administ. Local)	Contrato a tempo certo
19	Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga – Emp. Municipal	Igreja de Jesus Cristo SUD em Portugal (Porto)	Coordenador de formação	Contrato a tempo indeterminado
20	Inst. Português de Oncologia - Porto	Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho	Técnica Superior de Segurança e Higiene	Contrato a tempo certo

Quadro 4 – Transição para o mercado de trabalho. Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

Na sua globalidade, os dados recolhidos revelam a presença de percursos de transição plurais, refletindo a diversidade de instituições de trabalho, de funções profissionais exercidas e de estatutos socioprofissionais ainda em construção. A multi-dimensionalidade inerente a este campo profissional parece propiciar, por outro lado, a individualização dos percursos e das biografias de vida, aspeto evidente nos discursos dos diplomados quando idealizam as suas carreiras profissionais. Por exemplo, o investimento na formação profissional e a intenção de criar o próprio negócio é diferentemente valorizado por estes diplomados. De igual modo, a forma como se posicionam em relação à mobilidade e à rotatividade profissional é claramente dissonante, traduzindo uma pluralidade de perspetivas face à carreira profissional.

7. Considerações finais

A análise efetuada aos projetos de formação e às trajetórias profissionais no campo específico dos Recursos Humanos revelou algumas tensões e contradições. Em primeiro lugar, o centramento da formação pós-graduada nas dimensões técnicas da gestão de recursos humanos e a desvalorização dos processos de educação e formação, parece estar em contraciclo com as competências requeridas pelas organizações do trabalho (cf. Torres, 2012). Em segundo lugar, a hegemonia de um modelo de formação mais voltado para as dimensões técnicas parece contrariar a existência de percursos profissionais plurais e não-lineares, refletindo as próprias dinâmicas e assimetrias do mercado de trabalho. Estas constatações impelem à reflexão sobre qual o papel e o lugar deste profissional no atual cenário económico-social e, paralelamente, qual a matriz formativa a privilegiar na construção de um perfil mais transformador e menos executivo das diretivas globais.

Ao concebermos o profissional da formação e recursos humanos como um elo de mediação entre a força dos imperativos económicos da globalização e a salvaguarda da responsabilidade social e ético-política das organizações, teremos que privilegiar no plano formativo, o desenvolvimento de competências de análise política e organizacional, fundamentais para a criação e reinvenção de modelos alternativos de educação e formação. E esta capacidade de criação de novos modelos significa, fundamentalmente, o ensaio de novos processos formativos inspirados nas dinâmicas inerentes aos contextos de trabalho, e não tanto na procura e réplica de novas modas formativas importadas de fora. Quando pensada e concebida em função das especificidades culturais da organização, o processo de educação e formação pode contemplar uma pluralidade de formatos, de modelos e de recursos potenciadores da transformação sociolaboral numa direcção norteada por princípios mais humanistas e democráticos (Torres, 2001; Estêvão, Gomes, Torres & Silva, 2006; Estêvão, 2012). De acordo com este alinhamento, as metodologias de investigação e de intervenção de cariz mais qualitativo revelam-se ferramentas muito importantes na recolha, análise e interpretação de contextos, de situações específicas e, de um modo mais amplo, das organizações de trabalho. Algumas destes métodos e técnicas de investigação com menos tradição em Portugal, como por exemplo, a investigação-acção, a técnica de Delfos, os círculos de estudo, os grupos de discussão e as histórias de vida, quando recontextualizadas na especificidade de cada caso, podem vir a constituir-se, durante a sua *démarche* no tempo e no espaço, em processos de aprendizagem colectiva. Por outras palavras, ao mesmo tempo que cumprem a função de recolha sistematizada de dados, acabam por potenciar situações de aprendizagem significativa para os participantes envolvidos.

Referências bibliográficas

- Afonso, Almerindo J., & Antunes, Fátima (2001). Educação, cidadania e competitividade: algumas questões em torno de uma nova agenda teórica e política. *Cadernos de Ciências Sociais*, 21-22, 5-31.
- Correia, José A. (2010). Trabalho e formação: crónica de uma relação política e epistemológica ambígua. *Educação & Realidade*, 35 (1), 19-33.
- Lima, Licínio C. (2007). *Educação ao longo da vida. Entre a mão direita e a mão esquerda de Miró*. São Paulo: Cortez Editora.
- Torres, Leonor L. (2001). A cultura organizacional na (re)conceptualização da formação em contextos organizacionais. *Cadernos de Ciências Sociais*, 21-22, 119-150.

Estêvão, Carlos V. (Coord.), Gomes, Carlos A., Torres, Leonor L. & Silva, Paulo (2006). *Políticas e práticas de formação em organizações empresariais portuguesas. Relato de uma investigação*. Braga: Centro de Investigação em Educação da Universidade do Minho.

Estêvão, Carlos V. (2012). Cidadania organizacional, justiça e lógicas de formação. In Carlos V. Estêvão (Coord.), *Políticas de formação, ética e profissionalidade* (pp. 203-227). Curitiba: Editora CRV.

Torres, Leonor L. (2012). Educação e Trabalho. Lógicas de formação e perfil de competências no campo dos recursos humanos. In Carlos V. Estêvão (Coord.), *Políticas de formação, ética e profissionalidade* (pp. 105-144). Curitiba: Editora CRV.

ⁱ Esta comunicação retoma parte substancial do texto apresentado no VI Seminário Luso-Brasileiro – Educação, Trabalho e Movimentos Sociais, Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, 12 e 13 de setembro de 2013.

ⁱⁱ Uma nota de agradecimento aos estudantes do 3º ano da Licenciatura em Educação, da unidade curricular *Educação e Trabalho* (ano letivo 2011/2012), que de forma empenhada e profissional colaboraram na realização e transcrição das entrevistas.