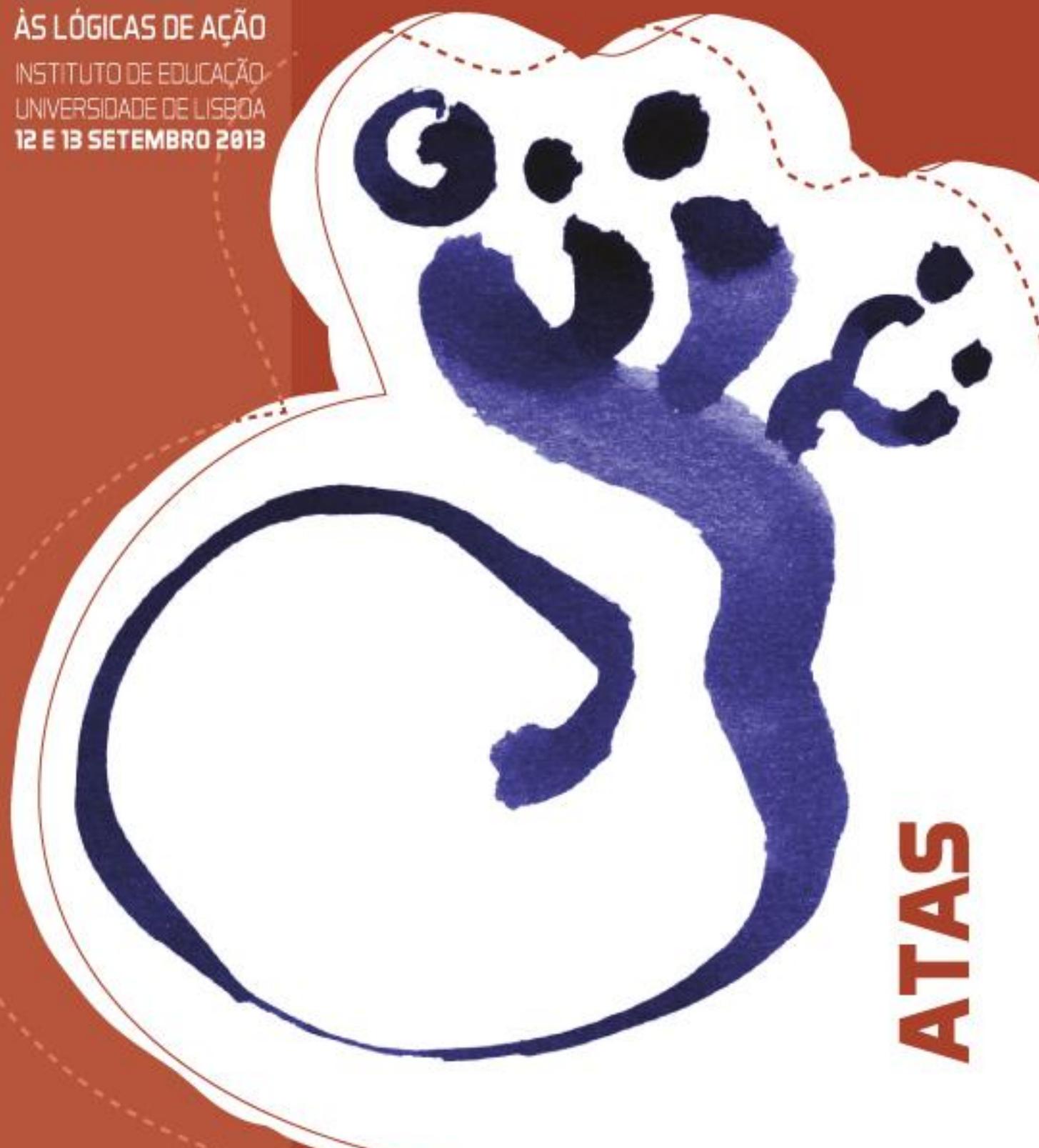


VI SEMINÁRIO LUSO-BRASILEIRO

EDUCAÇÃO
TRABALHO
E MOVIMENTOS SOCIAIS

**EDUCAÇÃO
DE JOVENS
E ADULTOS**
DAS POLÍTICAS
ÀS LÓGICAS DE AÇÃO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE LISBOA
12 E 13 SETEMBRO 2013



ATAS

VI SEMINÁRIO LUSO-BRASILEIRO

EDUCAÇÃO
TRABALHO
E MOVIMENTOS SOCIAIS

**EDUCAÇÃO
DE JOVENS
E ADULTOS**
DAS POLÍTICAS
ÀS LÓGICAS DE AÇÃO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE LISBOA
12 E 13 SETEMBRO 2013



Instituto de Educação
UNIVERSIDADE DE LISBOA

FCT

Fundação para a Ciência e a Tecnologia

TÍTULO

ATAS DO VI SEMINÁRIO LUSO-BRASILEIRO EDUCAÇÃO, TRABALHO E MOVIMENTOS SOCIAIS – DAS POLÍTICAS ÀS LÓGICAS DE AÇÃO

EDIÇÃO

NATÁLIA ALVES, CARMEN CAVACO, PAULA GUIMARÃES E MARCELO MARQUES

LOGO

ANDREAS STÖCKLEIN

ISBN: 978-989-98314-4-5

© 2013 UNIVERSIDADE DE LISBOA – INSTITUTO DE EDUCAÇÃO

ALAMEDA DA UNIVERSIDADE, 1649-013, LISBOA – PORTUGAL

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

COMISSÃO CIENTÍFICA

António José de Almeida (Instituto Politécnico de Setúbal)

Bernard Charlot (Universidade Federal de Sergipe)

Carmen Cavaco (Universidade de Lisboa)

Célia Vendramini (Universidade Federal de Santa Catarina)

Gaudêncio Frigotto (Universidade do Estado do Rio de Janeiro)

Lia Tiriba (Universidade Federal Fluminense)

Maria Clara Fischer (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Marlene Ribeiro (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Natália Alves (Universidade de Lisboa)

Paula Guimarães (Universidade de Lisboa)

Rui Canário (Universidade de Lisboa)

Sonia Maria Rummert (Universidade Federal Fluminense)

COMISSÃO ORGANIZADORA

Ana Bruno (Universidade de Lisboa)

Ana Nascimento (Universidade de Lisboa)

Carmen Cavaco (Universidade de Lisboa)

Gabriela Lourenço (Universidade de Lisboa)

Marcelo Marques (Universidade de Lisboa)

Maria Fernanda Marinha (Universidade de Lisboa)

Natália Alves (Universidade de Lisboa)

Patrícia Figueiredo (Universidade de Lisboa)

Paula Guimarães (Universidade de Lisboa)

Sandra Rodrigues (Universidade de Lisboa)

ÍNDICE

EIXO 1 – POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS: CONCEÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO

OPORTUNIDADES PERDIDAS, OPORTUNIDADES RENOVADAS: FORMAÇÃO DE ADULTOS EM DEBATE José Brás e Maria Neves Gonçalves	8
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS EM PORTUGAL: A HISTÓRIA DE UMA ALTERNÂNCIA DE POLÍTICAS SEM ALTERNATIVA SOCIAL Antónia Távora, Henrique Vaz e Joaquim Coimbra	17
CONCEPÇÕES PRESENTES NA LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO E DE JOVENS E ADULTOS NO BRASIL – 1950/2012 Delcio Antônio Agliardi	29
INCLUSÃO DIGITAL NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: UMA ANÁLISE EM UM MUNICÍPIO DO BRASIL Matheus Augusto Mendes Amparo, Klaus Schlünzen Junior e Maria Peregrina de Fátima Rotta Furlanetti	39
IMPACTO DO PROCESSO DE RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS DE NÍVEL SECUNDÁRIO Filipa Canelas e Filipa Azevedo	52
POLÍTICAS PÚBLICAS E A FORMAÇÃO DE PROFESSORES PARA ATUAR NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS Marciele Stiegler Ribas e Peri Mesquida	60
PROEJA – UMA CONCEPÇÃO DE TRABALHO INTEGRADORA? Jessika Matos Paes de Barros	70
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS EM TRÊS PESQUISAS NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA Dinorá de Castro Gomes, Esmeraldina Maria dos Santos e Cláudia Borges Costa	82
ENSINO DE ENTOMOLOGIA: ANÁLISE DE UMA PRÁTICA PEDAGÓGICA NA EDUCAÇÃO DE ADULTOS Simone Paixão Araújo Pereira e Maria Helena da Silva Carneiro	94
DAS POLÍTICAS ÀS PRÁTICAS DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS: SENTIDOS E LÓGICAS DE ACÇÃO EM TORNO DA APROPRIAÇÃO DA MEDIDA DE POLÍTICA PÚBLICA INICIATIVA NOVAS OPORTUNIDADES João Martins	108
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NA REDE MUNICIPAL DE JOINVILLE: CAMINHOS E DESCAMINHOS NA IMPLANTAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS Josiane Meyer de Goes e Elizabete Tamanini	119
OBSERVANDO PRÁTICAS, TECENDO CONCEITOS: UM ESTUDO SOBRE AS CULTURAS DE EJA EM CAXIAS DO SUL/BRASIL (1998-2012) Bruna Conrado e Nilda Stecanela	130
DA INGENUIDADE DO SUJEITO AO CRITICISMO DAS MASSAS: O PROJETO NACIONAL DE ÁLVARO VIEIRA PINTO NA FORMAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS TRABALHADORES José P. Peixoto Filho e Danilo S. da Costa	141

EDUCAÇÃO NÃO ESCOLAR DE ADULTOS: DISCUSSÃO TEÓRICA E METODOLÓGICA DE UMA PESQUISA EM ANDAMENTO	151
Sergio Haddad	
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA- GOIÁS/BRASIL: UM CAMINHO NA CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS DE ESTADO	163
Maria Emilia de Castro Rodrigues e Cláudia Borges Costa	
DISCURSO EM TORNO DAS NOVAS CONCEÇÕES DE EDUCAÇÃO DE ADULTOS: FUNDAMENTOS DOS PROCESSOS DE RECONHECIMENTO DE ADQUIRIDOS EXPERIENCIAIS	174
António Calha	
POLÍTICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ESCOLARIZAÇÃO NO PROEJA: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA REALIZADA EM DOIS ESTADOS BRASILEIROS	183
Céliu Mariano Jorge e Jessika Matos Paes de Barros	
ESPAÇOS EMERGENTES DE CRIATIVIDADE E RESISTÊNCIA	196
Ana Bruno	
EDUCAÇÃO POPULAR NA EXPERIÊNCIA DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS DA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE GOIÂNIA	205
Dinorá de castro Gomes e Maribel Schveeidt	
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMULAÇÃO CURRICULAR DO ENSINO MÉDIO REGULAR NOTURNO	215
Andressa Estevam e Cleonice Puggian	
A COEXISTÊNCIA COMPLEXA E TENSA DE LÓGICAS DE AÇÃO NO CAMPO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DE ADULTOS EM PORTUGAL	226
Luís Rothes	
TENDENCIAS INVERSAS EN LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS EN CÓRDOBA (ARGENTINA) Y EN CATALUÑA (ESPAÑA) EN LA DÉCADA DE 2000	234
Alicia Beatriz Acin	
EIXO 2 – POLÍTICAS E PRÁTICAS DE EDUCAÇÃO DE JOVENS: EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO	
JUVENTUDE, TRABALHO E EDUCAÇÃO: QUESTÕES DE DIVERSIDADE E CLASSE DAS JUVENTUDES NA AMAZÔNIA	246
Ronaldo Marcos de Lima Araujo e João Paula da Conceição Alves	
O (RE)APARECIMENTO DO ENSINO PROFISSIONAL EM PORTUGAL NO FINAL DO SÉCULO XX – O RETRATO DE UMA ÉPOCA	259
Teresa Fonseca, João Caramelo e Cristina Rocha	
EDUCAÇÃO AMBIENTAL COMO FORMA DE EDUCAÇÃO SOCIAL E MOBILIZAÇÃO SOCIAL	271
Daniel Varela	

POLÍTICAS PÚBLICAS DE GERAÇÃO DE EMPREGO E DE CULTURA E LAZER: O JOVEM DA EJA EM FOCO Vanilda Pereira	281
ESTADO DA ARTE ACERCA DA APRENDIZAGEM NA DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UM OLHAR PARA A PREPARAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS PARA O MERCADO DE TRABALHO Leila Adriana Baptaglin e Doris Pires Vargas Bolzan	292
AS RECENTES REFORMAS CURRICULARES, MERCADO DE TRABALHO E A EJA NO BRASIL Cristiane Backes Welter, Delcio Antônio Agliardi e Maristela Rates Pierosan	304
EDUCAÇÃO E TRABALHO PARA OS JOVENS DO MST DA BAHIA NO CONTEXTO EDUCACIONAL BRASILEIRO Edileusa Santos Oliveira e Edlene Santos Oliveira	316
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: <i>ETHOS</i>, POSSIBILIDADES E TENSÕES NA PRÁTICA EDUCATIVA Elisete Enir Bernardi Garcia e Berenice Corsetti	325
CONEXÕES NECESSÁRIAS: POLÍTICAS PÚBLICAS, EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS E RELAÇÕES RACIAIS Almir Lopes Castro e Renísia Garcia-Felice	336
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL Thaís C. Figueiredo Rego, Fabiane Santana Previtalli e Cílon Cesar Fagiani	349
EXPERIÊNCIAS DE GESTÃO EDUCACIONAL E AÇÃO SUPERVISORA NA ELABORAÇÃO E ACOMPANHAMENTO CURRICULAR DOS CURSOS TÉCNICOS INTEGRADOS AO ENSINO MÉDIO NO BRASIL Paulo Constantino e Márcia Poletine	362
INSERÇÃO SOCIOPROFISSIONAL E OPORTUNIDADES DE EMPREGO EM SUJEITOS COM DID. ESTUDO DE CASO DE JOVENS NO CONCELHO DE CONSTÂNCIA Ernesto Candeias Martins e Vera S. Martins Ragageles	378
LEI DA APRENDIZAGEM – IMPACTOS NO EMPREGO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO Márcia Silva, Reinaldo de Lima Reis Araújo e Remi Castioni	389
A DIDATIZAÇÃO DA LINGUAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO Everaldo dos Santos Almeida	401
UMA CARTOGRAFIA DO TRABALHO PRECARIZADO: O CASO DO PROJOVEM URBANO NO LESTE FLUMINENSE – RIO DE JANEIRO/BR Glauce Batista Júnior e Marcia Soares de Alvarenga	411
DA DISTINÇÃO À TRANSIÇÃO: PERCURSOS ACADÉMICOS DE ALUNOS DE EXCELÊNCIA NA ESCOLA PÚBLICA Leonor Torres, José Palhares, Germano Borges	425
PERCURSOS FORMATIVOS E TRANSIÇÕES PROFISSIONAIS: O CASO DOS DIPLOMADOS EM FORMAÇÃO, TRABALHO E RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DO MINHO Leonor Torres	437
EXERCÍCIOS DO PENSAR: IMPRESSÕES DA ILHA GRANDE ENTRE AFECTOS E PERCEPTOS DE SEUS JOVENS ESTUDANTES Dagmar de Mello e Silva e Maria Onete Lopes Ferreira	451

AS TRAJETÓRIAS DE FORMAÇÃO E OS PERCURSOS LABORAIS DOS JOVENS TRABALHADORES BRASILEIROS	458
José Humberto da Silva	

EIXO 3 – EDUCADORES DE JOVENS E ADULTOS: OPORTUNIDADES E DILEMAS

FORMADORES DOS PROCESSOS DE RVCC: DAS OPORTUNIDADES AOS DILEMAS	471
Filipa Barros	
INTERFACES DA DOCÊNCIA A PARTIR DO ARTICULADOR PEDAGÓGICO NA EJA EM CAXIAS DO SUL (1998- 2012)	482
Simone Quadros e Nilda Stecanela	
EDUCADORES DE JOVENS E ADULTOS: MICROPOLÍTICA NA SALA DE AULA	492
Sônia Regina da Luz Matos, Sandra Mara Corazza e Nadja Acioly-Réginier	
CONSENSOS E DILEMAS NO ENSINO DE MATEMÁTICA A ALUNOS DE UM CURSO DE DECORAÇÃO E PINTURA CERÂMICA	502
Helena Rocha	
AÇÃO DOCENTE NA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS PELAS REPRESENTAÇÕES DE PROFESSORES	512
Romilda Teodora Ens e Marciele Stiegler Ribas	
PROJETO DIDÁTICO NA EJA: ENTRE AS IDEIAS E A AÇÃO. UM CAMINHO PARA A TRAVESSIA	522
Andréia Morés e Lisandra Pacheco da Silva	
O EDUCADOR DE ADULTOS NO PROCESSO DE RECONHECIMENTO DE ADQUIRIDOS EXPERIENCIAIS: PERCURSOS SINGULARES	534
Ivo Landeck	
GESTÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: DESVELANDO O PAPEL DO COORDENADOR DE CURSO NO ENSINO TÉCNICO	543
Paulo Constantino e Márcia Poletine	

EIXO 4 – JOVENS E ADULTOS: PERCURSOS, IDENTIDADES E PROJETOS

O ENSINO PROFISSIONAL NA ESCOLA PÚBLICA: PERFIS SOCIAIS E TRAJETÓRIAS EDUCATIVAS	553
Alexandra Duarte	
PROCESSOS DE EXCLUSÃO ESCOLAR DA JUVENTUDE POBRE BRASILEIRA: APROXIMAÇÕES DA EXPERIÊNCIA DE UMA JOVEM	568
Juliana Batista dos Reis	
O IMPACTE DOS PROCESSOS DE RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS NA VIDA DOS ADULTOS: CONTRIBUIÇÕES DE UM CENTRO NOVAS OPORTUNIDADES	577
Catarina Paulos, Luís Balão, Manuela Paulo e Pedro Fernandes	

A LITERACIA DA LEITURA EM CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS, PERCURSOS E IDENTIDADES NO FEMININO Elisabete Brito	590
CIDADANIA E CONSTRUÇÃO CÍVICA DOS JOVENS - UM PROCESSO DE CAPACITAÇÃO Amélia Simões Figueiredo, Isabel Rabiais e Sérgio Deodato	599
UMA PROPOSTA SUPERADORA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTO-ORGANIZAÇÃO DE ALUNOS DA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS ATRAVÉS DA CONSTRUÇÃO DE OFICINAS DE JOGOS NAS AULAS DE EDUCAÇÃO FÍSICA Anderson Patrick Rodrigues, Aline Silva Ferreira e Karine Santos	610
A EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS: ENTRE O DESÍGNIO FUNCIONALISTA E A REALIDADE AFETIVA E SIMBÓLICA Patrícia Ribeiro	621
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS NO BRASIL: (DES)CONTINUIDADES NAS POLÍTICAS E EM UMA TRAJETÓRIA NEM TÃO SINGULAR Greiciamara Vogt Ferrari e Beatriz Terezinha Daudt Fischer	632
PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO SUMATIVA NA DISCIPLINA DE MATEMÁTICA APLICADA DE UM CURSO DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO Helena Rocha	643
OUTRORA E O AGORA NAS REPRESENTAÇÕES DE JOVENS E ADULTOS SOBRE A ESCOLA Andrea da Paixão Fernandes	654
EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS: O QUE É SER PROFESSOR DA REDE PÚBLICA NA BAIXADA Fluminense/RJ? Jurema Rosa Lopes	665
EDUCAÇÃO POPULAR: OS SENTIDOS DO TERMO Breno L. C. Oliveira	672
EDUCAÇÃO DE ADULTOS E ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL: UM PERCURSO CRUZADO? OS TESTEMUNHOS DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS RECÉM-FORMADOS Ana Maria Simões	682
SENTIDOS DA ESCOLARIZAÇÃO NA VISÃO DE EGRESSOS DO PROEJA Maria Margarida Machado e Ariadiny Cândido Moraes	693
ESTADO MODERNO E O ESTADO DE EXCEÇÃO NA CONTEMPORANEIDADE: LAÇOS SOCIAIS E TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE Everaldo dos Santos almeida e Marilande Martins Abreu	703
ALUNOS M23 NO ENSINO SUPERIOR: (RE)TRANSFORMAÇÕES COGNITIVAS E IDENTITÁRIAS Sara Mónico Lopes	712
OPERÁRIAS NO CAMINHO DA EMANCIPAÇÃO SOCIAL, CONTRA A EXPLORAÇÃO E O ESTADO. O CASO DA COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CONSERVEIRA JÚDICE FIALHO Helder Raimundo	724

EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS EM QUILOMBOS: PROCESSOS DIALÓGICOS DE CONSTRUÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO E PROPOSTA DE ESCOLA QUILOMBOLA 735

Georgina Helena Lima Nunes

OS ALUNOS DA EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS – EJA NO MUNICÍPIO DE MARIANA-MG, BRASIL: PERFIL E TRAJETÓRIAS DE QUEM FAZ ESTA HISTÓRIA 746

Regina Magna Bonifácio de Araujo e Andresa Silveira Guimarães

PERCURSOS FORMATIVOS E TRANSIÇÕES PROFISSIONAIS: O CASO DOS DIPLOMADOS EM FORMAÇÃO, TRABALHO E RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Leonor TORRES | leonort@ie.uminho.pt

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO MINHO

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.

PALAVRAS-CHAVE: perfil formativo, transição profissional, mercado de trabalho



INTRODUÇÃO

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.

1. ESTRATÉGIA DE INVESTIGAÇÃO

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 incidiu 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 mesmo curso. A leitura prévia ao conteúdo dos documentos permitiu sintetizar em macro-categorias os diferentes tópicos e enfoques privilegiados em cada curso. 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, 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 presencial¹.

2. PERFIS DE FORMAÇÃO DOMINANTES 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, enquadram-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.



3. O PROJETO DE FORMAÇÃO DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO (IE)

Sombreado a cor laranja no quadro 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.

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.



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

SABERES E COMPETÊNCIAS (Planos de curso)	INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR																			
	Ensino Superior Público Universitário									Pol.	Ensino Superior Privado Universitário									Total
	ISCTE BS	ISCTE ECHS	ISCTE Indeg	IE UM	EEG UM	FEUP	ESCE Set.	ISEG UTL	IESCSP UTL	ISG Tomar	ISM Maia	ISG Lisboa	ISLA Leiria	ISLA Lisboa	ISLA Sant.	INUAF Loulé	ISMT Coimb.	ULus. Lisboa		
Teoria organizacional/empresarial	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	2	4	2	--	5	2	36	
Paradigmas da organização /Sociologia das org.				X		X	X	X				X					X	X	7	
Mudança e desenvolvimento organizacional		O	X			X		X		X			X	X	X		X		9	
Comportamento organizacional	X	X			OX			X	X			X		X			X	X	10	
Relações industriais																	O		1	
Psicologia em contexto organizacional											X						O		2	
Inovação e organização						O							X	X	X				4	
Estratégia empresarial							X					X		O					3	
Políticas públicas, emprego e trabalho	--	2	--	1	--	4	1	--	2	--	--	--	--	--	--	--	1	--	11	
História económica e social																	O		1	
Economia da empresa / recursos humanos		X				X			X										3	
Economia do trabalho		X				XX													3	
Políticas de emprego e inserção profissional				X			X												2	
Relações coletivas de trabalho						X			X										2	
Métodos, técnicas, estratégias de gestão RH	9	3	9	4	13	9	4	9	7	7	10	5	4	7	4	9	9	4	126	
Liderança, gestão e negociação de conflitos	X		X		O	X	X	O	X	X	X	X				X	X	X	13	
Higiene, saúde e segurança no trabalho	X		X	O	O	X					O						O		7	
Protocolo e assessoria																	O		1	
Comunicação, E-marketing e marketing global					OO						X						X		4	
Direito do trabalho		X	X	O	O	XO		OX	X	X						X	O		12	
Avaliação psicológica de recursos humanos											O						O		2	
Instrumentos /aplicações gestão operacional RH	XO				X			XX		X						XX	X		9	
Gestão estratégica de recursos humanos	X	X	X	X	X	XX	X	X	X	X	XX	X	XXX	X	XXX	XX		X	24	
Gestão internacional de recursos humanos	X		X		X	X	X		X								O		7	



Avaliação desempenho, competências, carreiras e sistemas de recompensa		O	X					X	XX	X	X	XX		XX					11
Contabilização e avaliação do capital humano/introdução às finanças			X		OO	O								X		X			6
Fundamentos de recursos humanos			X								X								2
Recrutamento, selecção e orientação vocacional			X						X							X		X	4
Gestão do conhecimento						X				X	X						O	X	5
Igualdade de oportunidades e gestão da diversidade							O							XO					3
Ética em gestão empresarial/recursos humanos					O	O	X			X	X	X	X		X	X			9
Consultoria/auditoria de gestão e construção plano de negócios	X				O									X					3
Gestão de valor e de processos	O																		1
Gestão da qualidade de recursos humanos	X			O	O														3
Conceção, gestão e avaliação da formação	--	--	1	5	1	--	--	1	--	--	1	--	--	--	--	--	1	1	11
Gestão da formação e desenvolvimento			X	XO	X			X			X						O		7
Técnicas de avaliação, validação e financiamento da formação				X														X	2
Políticas de educação/ formação ao longo da vida				X															1
Sociologia da educação e da formação				X															1
Metodologia da Investigação e gestão de projetos	3	2	--	1	2	1	2	1	3	1	--	2	2	2	2	1	2	1	28
Metodologia da investigação em ciências sociais	X	X		X	X	X	X	X	XX	X		X	X	X	X	X	X	X	17
Gestão de projetos	O					X											O		3
Métodos quantitativos / Análise de dados	X	X			O				X			X	X	X	X				8
Novas tecnologias/sistemas de informação/outras competências transversais	1	--	--	--	1	2	--	2	1	--		--	--	1	--	1	2	--	11
Sistemas de informação de apoio à decisão																	X		1
Criatividade e inovação								O								X	O		3
Empreendedorismo e criação de empresas	O				O	O			X										4
Gestão de equipas					O		X							O					3
Trabalho Final de Curso (2º ano curricular)	1	1	--	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	25
Projeto/Dissertação de Mestrado	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	16
Estágio Curricular / Projeto de Estágio				X		X	X	X	X	X		X		X			X		9

Fonte: Planos de Estudo de 18 cursos de mestrado (2º ciclo) da área dos Recursos Humanos, em funcionamento em instituições do ensino superior, no ano letivo 2012/2013. Pesquisa efetuada na internet, em novembro de 2012.



Legenda:

INSTITUIÇÃO DE ENSINO

ISCTE BS - ISCTE – IUL Business School

ISCTE ECESH - ISCTE – IUL Escola de Ciências Sociais e Humanas

ISCTE Indeg - Instituto para o Desenvolvimento da Gestão Empresarial do ISCTE

IE – UM – Instituto de Educação da Universidade do Minho

EEG – UM – Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho

FEUP – Faculdade de Economia da Universidade do Porto

ESCE - Set. - Escola Superior de Ciências Empresariais (Setúbal)

ISEG/UTL – Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

IESCSP – UTL - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa

ISG Tomar - Escola Superior de Gestão de Tomar

ISM Maia - Instituto superior da Maia

ISG Lisboa - Instituto Superior Gestão (Lisboa)

ISLA Leiria - Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria

ISLA – Instituto Superior de Línguas e Administração de Lisboa

ISLA Sant. - Instituto Superior de Línguas e Administração de Santarém

INUAF – Instituto Superior Dom Afonso III (Loulé)

ISMT – Instituto Superior Miguel Torga (Coimbra)

ULus. – Universidade Lusíada (Lisboa, Porto e V.N. Famalicão)

DESIGNAÇÃO DO CURSO

Human Resources Management

Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos (Executivo)

Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos

Economia e Gestão de Recursos Humanos

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos

Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos

Gestão estratégica de Recursos Humanos

Gestão do Potencial Humano

Gestão de Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos

Gestão de Recursos Humanos e comportamento organizacional

Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

X – UC obrigatória

O – UC opcional



4. PERCURSOS FORMATIVOS: TRAJETÓRIAS, 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.

Quadro 2 - Perfil sociográfico dos diplomados

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 (Amares, Monção, Arcos de Valdevez, Matosinhos, Póvoa de Lanhoso, Esposende, Barcelos, Maia): 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

Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

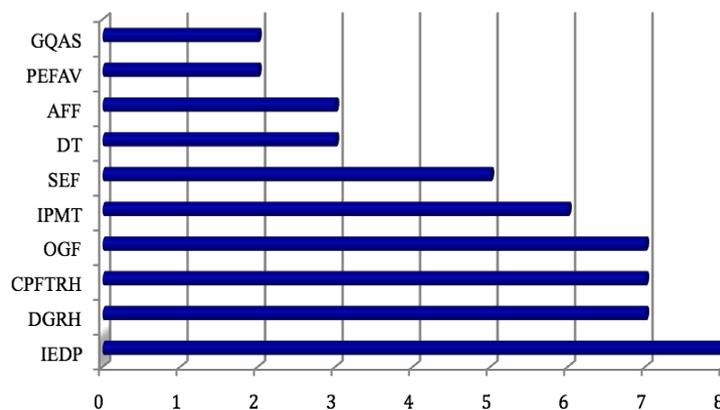
O percurso formativo destes diplomados reflete de forma clara os novos condicionalismos decorrentes da implementação do modelo de Bolonha. Questionados sobre as razões para a entrada naquele curso, os diplomados apontam, em primeira linha, a necessidade de aprofundar conhecimentos e complementar a formação 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).

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. 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 1 – Unidades curriculares consideradas mais importantes



Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

Legenda: IEDP – Investigação em Educação e Desenvolvimento de Projetos; DGRH – desenvolvimento e Gestão de Recursos Humanos; CPFTRH – Contextos e Práticas de Formação, Trabalho e Recursos Humanos; OGF – Organização e Gestão da Formação; IPMT – Inserção Profissional e Mercado de Trabalho; SEF – Sociologia da Educação e Formação; DT – Direito do Trabalho; AFF – Avaliação e Financiamento da Formação; PEFVAV – Políticas de Educação e Formação ao Longo da Vida; GQAS – Gestão da Qualidade e Auditoria de Serviços.

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.

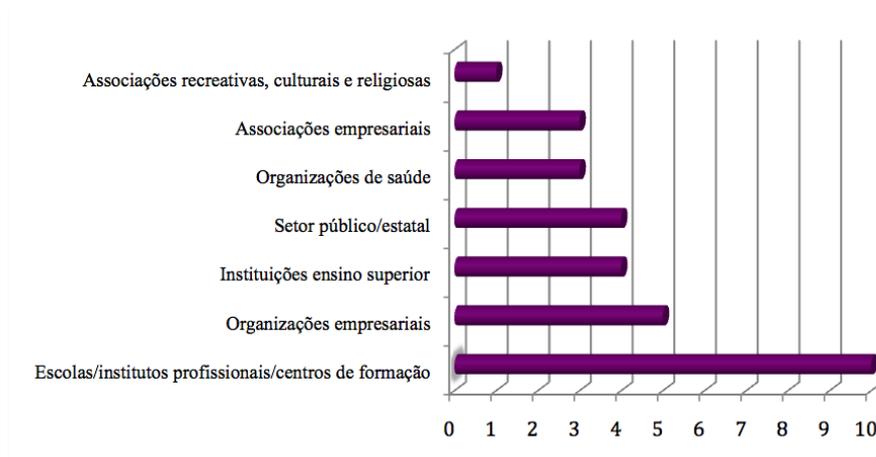


Pontos Fortes	Fi	Pontos fracos	Fi
Relevância científica <ul style="list-style-type: none">• Plano de estudos relevante• Riqueza nos temas abordados• Conhecimentos na área da formação	8	Excesso de teoria e ausência de contextualização prática	7
Estágio	6	Repetição de conteúdos da licenciatura e conteúdos 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		

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 2), 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 2 – Instituições de estágio (n=30)



Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

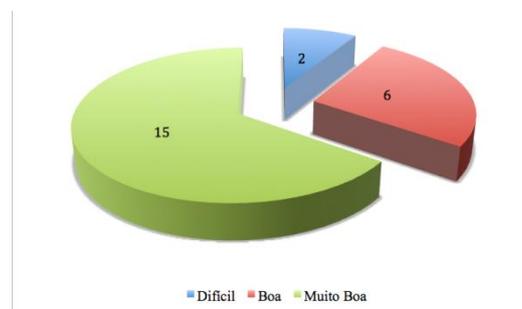
Apesar da grande diversidade dos contextos de estágio, os projetos de intervenção convergiram para duas áreas fundamentais: a formação/educação e a gestão de recursos humanos. A primeira, sobre a qual incidiu a grande maioria dos projetos de investigação e intervenção, abrange um leque de enfoques muito 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 3), 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 3 – Integração na instituição de estágio (n=23)

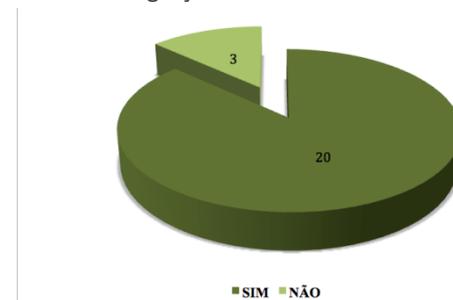


Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

5. DO ESTÁGIO AO 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 4 – 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.

Quadro 4 – Transição para o mercado de trabalho

	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. Estágos Administ. Local)	Contrato a tempo certo
19	Empresa de Águas,	Igreja de Jesus Cristo SUD em	Coodenador de formação	Contrato a tempo



	Efluentes e Resíduos de Braga – Emp. Municipal	Portugal (Porto)		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

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 sócio-profissionais 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.

3. 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 (Cf. Lima, 2007) 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 (cf. Correia, 2010), 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

Correia, J. A. (2010). Trabalho e formação: crônica de uma relação política e epistemológica ambígua. *Educação & Realidade*, 35 (1), 19-33.

Lima, L. C. (2007). *Educação ao longo da vida. Entre a mão direita e a mão esquerda de Miró*. São Paulo: Cortez Editora.

Torres, L. L. (2001). A cultura organizacional na (re)conceptualização da formação em contextos organizacionais. *Cadernos de Ciências Sociais*, 21-22, 119-150.

Estêvão, C. V. (Coord.), Gomes, C. A., Torres, L. L. & Silva, P. (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, C. V. (2012). Cidadania organizacional, justiça e lógicas de formação. In C. V. Estêvão (Coord.), *Políticas de formação, ética e profissionalidade* (pp. 203-227). Curitiba: Editora CRV.

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

¹ - 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.