



ATAS DO XII CONGRESSO INTERNACIONAL GALEGO-PORTUGUÊS DE PSICOPEDAGOGIA

ORGANIZADORES:

Bento D. Silva; Leandro S. Almeida; Alfonso Barca; Manuel Peralbo; Amanda Franco & Ricardo Monginho

EDITOR: CIEd – Centro de Investigação em Educação, Instituto de Educação, Universidade do Minho

ISBN: 978-989-8525-22-2

11, 12, 13 SETEMBRO 2013

APOIO: **FCT** Fundação para a Ciência e a Tecnologia

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

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

Leonor Lima Torres

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 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 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.

Introdução

As mutações em curso nas sociedades contemporâneas têm exercido um impacto considerável sobre a forma de perspetivar a relação entre os mundos da educação/formação e do trabalho. No caso específico da sociedade portuguesa, as tensões entre estas duas esferas têm sido fortemente marcadas pelo desenvolvimento das ideologias das competências e da empregabilidade presentes nos diversos setores e níveis de ensino (cf. entre outros, Afonso e Antunes, 2001; Lima, 2007; Correia, 2010). Em relação ao ensino superior, objeto de acentuadas mudanças nas últimas duas décadas, interessa indagar até que ponto os dispositivos de formação tendem a subordinar-se às lógicas instrumentais do trabalho, agora legitimadas pela retórica da competência? Partindo desta interrogação genérica, analiso, numa primeira parte, os projetos de formação pós-graduada oferecidos a nível nacional na área dos Recursos Humanos, prosseguindo, num momento posterior, para a caracterização dos processos de transição para o mercado de trabalho dos diplomados de um curso específico.

O ponto de partida e o contexto de desenvolvimento desta pesquisa merece aqui um breve destaque. O meu envolvimento na docência de um curso de graduação em Educação, especificamente na coordenação do ramo de especialização em Recursos Humanos e Gestão da Formação e, posteriormente, na coordenação do Mestrado em Formação, Trabalho e Recursos Humanos da Universidade do Minho, despoletou o interesse e a necessidade de ampliar e aprofundar o conhecimento sobre os sistemas de formação e a sua relação com o mercado de trabalho. Para além de figurar no programa de várias unidades curriculares lecionadas ao longo de vários anos, o tema integrou ainda o Relatório da Disciplina desenvolvido no âmbito da candidatura ao concurso para Professor Associado no grupo disciplinar de Sociologia da Educação e Administração Educacional do Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho, em 2009. O texto que agora apresento resulta da ampliação e atualização ao *corpus* empírico que tenho vindo a coligir para a análise dos perfis formativos no campo dos recursos humanos.

Método

Tomando por referência os trabalhos que apresentei em diversos eventos científicos de âmbito nacional e internacional 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).

Objetivos

Os principais objetivos deste estudo incidiram, numa primeira fase, sobre a análise dos projetos de pós-graduação oferecidos pelas diversas instituições do ensino superior na dos Recursos Humanos, com vista à identificação dos perfis de formação dominantes. Numa segunda fase, 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.

Amostra

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 (n=18), no ano letivo de 2012-2013. 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.

Instrumentos

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.

Procedimentos

Efetuada o levantamento da oferta formativa pos-graduada de âmbito nacional na área de especialização dos recursos humanos, procedeu-se à recolha dos planos de estudos e dos programas oficiais das unidades curriculares em funcionamento nas várias instituições do ensino superior no ano letivo 2012-2013. Uma leitura prévia ao conteúdo destes 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.

Num segundo momento, elaborou-se um inquérito por questionário em formato eletrónico, que viria a integrar o questionário global administrado pelo *Observatório dos Percursos Formativos dos Estudantes do Instituto de Educação* da Universidade do Minho, com o objetivo de caracterizar as trajetórias formativas e as representações dos estudantes do 1º ano em relação ao curso de mestrado que frequentam. Em simultâneo a esta tarefa, coletou-se toda a informação relativa ao contingente de diplomados que concluíram o curso, tendo selecionado aqueles que realizaram o estágio curricular e defendido as respetivas provas públicas. Excluímos deste lote os licenciados pré-bolonha que obtiveram o grau de mestre por via de equivalências. Dos 30 diplomados

que constituiram o objeto de estudo, 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.

Resultados

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.

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 ECSH	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, orientação vocacional e socialização			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 e 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 /intervenção 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 ECSH - 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

Percurso formativo: 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

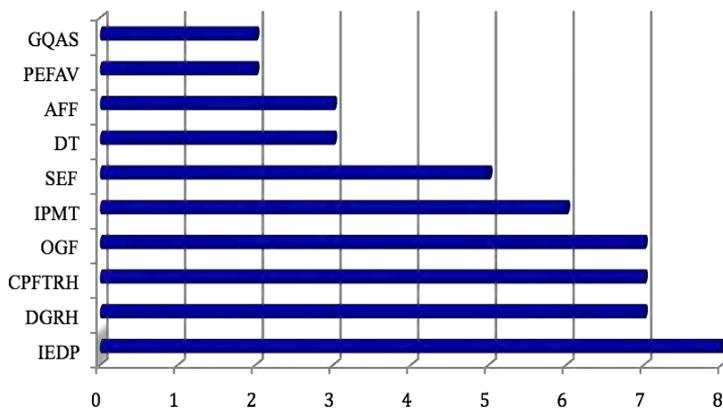
Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

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.

Quadro 3 – Pontos fortes e pontos fracos do curso

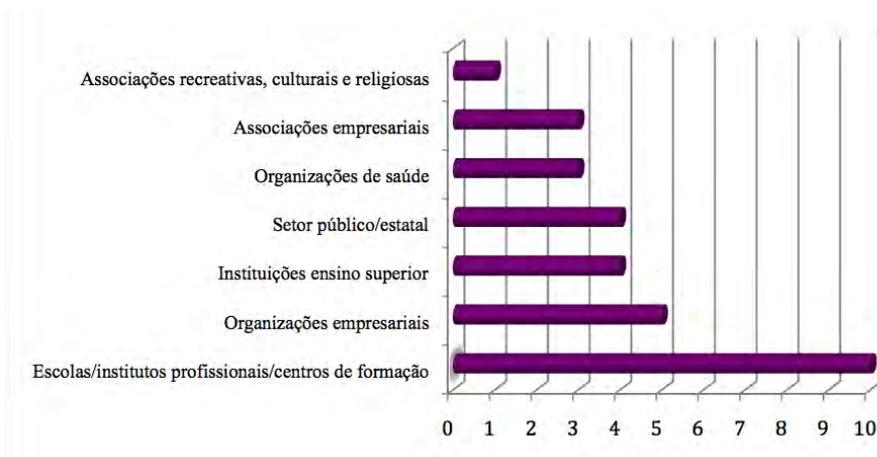
Pontos Fortes	Fi	Pontos fracos	Fi
Relevância científica <ul style="list-style-type: none"> • Plano de estudos relevante • Riqueza nos temas abordados • Conhecimentos na área da formação 	8	Excesso de teoria e ausência de contextualização prática	7
Estágio	6	Repetição de conteúdos da licenciatura e conteúdos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



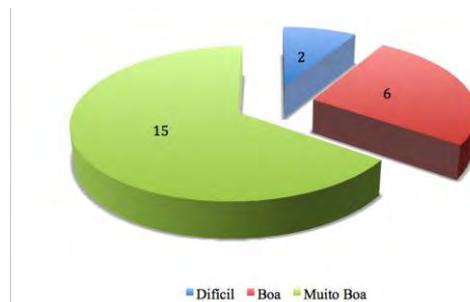
Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

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)

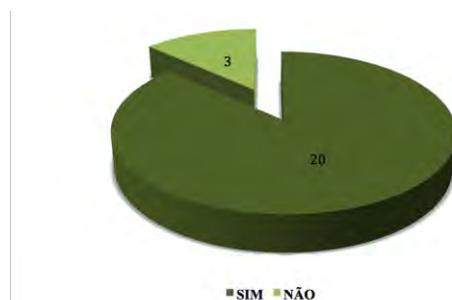


Fonte: Entrevistas semi-diretivas realizadas aos diplomados do IE/UM, mestrado em FTRH, abril/maio de 2012

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, Efluentes e Resíduos de Braga – Emp. Municipal	Igreja de Jesus Cristo SUD em Portugal (Porto)	Coodenador 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

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.

Discussão e conclusões

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*. Curitiba: Editora CRV, pp. 203-227.
- 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*. Curitiba: Editora CRV, pp. 105-144.

Agradecimento: 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.