



Formação, trabalho e competências transversais – a importância da formação profissional

Formation, job and transversal skills – the importance of professional training

André Carvalho*, Daniel Ferreira*, João Vaz*, Isabel C. Viana*

* Instituto de Educação, Universidade do Minho,

Resumo

O presente artigo aborda um estudo de caso realizado no Hospital de Braga, com *focus* na formação “Cuidar Mais”. O estudo revela a importância das competências transversais no interface formação e trabalho e destaca a comunicação e o relacionamento interpessoal como competências atrativas ao mercado de trabalho. As competências transversais na formação profissional enfatizam a sua preponderância, seja na mobilidade para o trabalho, seja na manutenção do mesmo. A investigação revela, ainda, o potencial transformador da formação profissional, sendo para isso necessário construí-la com base em quatro pilares: i) relevância; ii) justiça; iii) democracia; iv) motivação.

Palavras chave: competências transversais, formação profissional, mobilidade para o trabalho.

Abstract

This article deals with a case study carried out at Braga's Hospital, with *focus* on training. The study reveals the importance of transversal skills in the training and work interface and highlights communication and interpersonal relationships as attractive skills in the labor market. The transversal skills in professional training emphasize their preponderance, either in mobility for the work or maintenance of the same. The research also reveals the transformative potential of vocational training, but for that, it is necessary to construct it based on four pillars: i) relevance; ii) justice; iii) democracy; iv) motivation.

Keywords: transversal skills, professional training, mobility for work.

Breve apresentação do estudo realizado

O estudo realizado insere-se numa abordagem de pesquisa qualitativa. Neste estudo foi utilizada a técnica da entrevista para uma recolha de dados objetiva e concreta. A entrevista ocorreu no Hospital de Braga e teve como foco principal aprofundar o conhecimento acerca de uma das formações realizadas anualmente na instituição, no caso, a formação “Cuidar Mais”. A formação “Cuidar Mais” é dirigida a todos os profissionais do Hospital de Braga. É executada por um/a dos/as profissionais da organização, dotado/a de vasta experiência na área. A formação compõe-se no binómio parte teórica, parte prática. Na primeira, destaca-se uma formação centrada na interação colaborador-utente e na utilização eficiente dos recursos materiais disponíveis.

Na segunda, enfatiza-se uma formação canalizada para a intervenção rápida ou para a ação em caso de emergência. Relativamente ao impacto formal desta formação, destaca-se a atribuição de um certificado de participação a cada formando e ainda o efeito, positivo ou negativo, na avaliação de desempenho anual realizada na instituição. A conceção e o desenvolvimento desta formação ocorre mediante as diretrizes da Academia CUF, responsável pela formação profissional no Hospital de Braga. Esta formação tem um cariz obrigatório para todos os funcionários, sem exceção. À parte desta escolha de formação obrigatória, e também longe da sua conceção e desenvolvimento, encontram-se os formandos que a recebem.

Breve apresentação dos resultados do estudo

Os resultados obtidos neste estudo, ainda que muito preliminares, destacam a importância de uma formação profissional orientada para o desenvolvimento de competências transversais, destacando-se, entre elas, a comunicação e o relacionamento interpessoal. Estes itens assumem a sua importância dado o seu potencial gerador de uma maior fidelização por parte do utente e de um aumento da autoestima, seja do trabalhador, seja do empregador. Estas competências configuram-se assim num importante veículo para o sucesso de qualquer organização, ora ao nível da sua economia, ora ao nível da sua reputação. Por outro lado, os resultados revelam algumas fragilidades da formação, seja no que diz respeito aos pilares da relevância e motivação, seja no que se relaciona com os pilares da justiça e democracia, limitando assim o desenvolvimento do ser humano. Quanto à relevância e motivação, salienta-se a necessidade de um maior envolvimento dos formandos, desde o momento de conceção da formação ao desenvolvimento corrente do processo. Deste modo, é importante conceber a formação partindo das experiências dos formandos, dando voz ativa a essa experiência e garantindo maior relevância ao conteúdo da formação a aplicar. A motivação do formando é tanto maior quanto elevado for o grau da sua participação e de envolvimento neste processo. Relativamente aos pilares da justiça e democracia, destaca-se a necessidade de uma distribuição e atribuição de um sucesso mais igualitário entre organização e colaborador e a necessidade de uma

descentralização de poder quanto à concepção, construção e execução da formação. Por um lado, destaca-se um crescimento desfasado entre empresa e colaborador, por outro, uma hierarquia e um poder vertical no modo de conceber a formação. A sociedade democrática atual e os direitos de qualquer cidadão de hoje, exigem que se dê garantias de uma participação ativa em qualquer vertente da sociedade ao ser humano, seja na sua vida enquanto cidadão, seja na sua vida enquanto colaborador de uma empresa. Assim, evidencia-se uma necessária aproximação nas relações: decisores políticos-políticas de formação e empregadores-colaboradores. O estreitar destas relações pressupõe um maior reconhecimento da importância das competências transversais na formação, não só no que diz respeito concretamente às competências de comunicação e de relações interpessoais, mas também relativamente a competências como o sentido crítico, a reflexão, a capacidade de decisão, a criatividade e a autonomia do cidadão, características fundamentais para a garantia de uma maior mobilidade no mercado de trabalho atual; pressupõe ainda a congruência dos valores que consubstanciam uma sociedade democrática, com os valores que orientam a formação profissional como potenciadora de desenvolvimento humano.

Mobilidade para o trabalho – competências transversais – formação transformadora

Atualmente, de acordo com o relatório de desenvolvimento humano de 2015, o complexo cenário de trabalho precário e as dificuldades económicas existentes no mundo, equacionam a seguinte questão: “Estarão os trabalhadores, empregadores e decisores políticos preparados para responder aos desafios do mundo do trabalho emergente? Nesse mundo, os conhecimentos técnicos específicos rapidamente se tornam obsoletos e as políticas e regras de ontem podem não servir para dar resposta aos desafios de hoje ou amanhã.” (RDH, 2015, p. 14) O ónus é assim colocado na formação profissional, a qual se ambiciona ser capaz de potenciar um diálogo constante entre decisores de políticas formativas, entidades patronais e colaboradores, com o objetivo de refletirem em conjunto em prol de soluções criativas, inovadoras e emancipadoras. De acordo com o mesmo relatório, acredita-se que o trabalho é libertador, isto é, o relatório refere que: “o trabalho liberta o potencial humano, a criatividade humana e o espírito humano” (RDH, 2015, p. 2) e mais ainda, que o trabalho abre horizontes à “participação e interação” social (RDH, 2015, p. 7). É com base neste potencial que a formação profissional começa a construir um referencial de competências transversais a trabalhar, pois a criatividade e o potencial humano, tanto mais são libertos e estimulados, quanto maior for o grau de participação e interação social criado. Assim, a participação efetiva só se concretiza quando a ela se alia um certo poder de decisão. Deste modo, e por esta via, caracterizam-se algumas competências transversais a desenvolver na formação profissional, em particular, destacamos a reflexão (individual e social), o sentido crítico, a resolução de problemas, a criatividade, a inovação, a comunicação, as relações interpessoais, a

capacidade de decisão, a autonomia e, ainda, de possível transcendência, ora ao nível pessoal, ora ao nível social. Para uma melhor perceção da importância do desenvolvimento de tais competências no mercado de trabalho atual, veja-se o que considera Ana Paula Marques (2013, p. 22) “[...] são sobretudo os fatores intangíveis de produção, tais como, por exemplo, capital humano, organizacional e relacional, que se apresentam como vantagens competitivas para as empresas, pelo que são necessários fortes investimentos nas competências dos trabalhadores, na sua capacidade de trabalhar em equipa, no seu espírito de iniciativa e de inovação [...]”. Deste modo, os sistemas de formação concebidos vertical e normativamente, tornam-se arcaicos e inapropriados para esta realidade. Urgem sistemas participativos, sistemas que apelem à investigação participativa e inclusiva de todos os envolvidos, sistemas democráticos. Tais sistemas ajudariam à mobilidade no trabalho e, a uma maior eficiência e eficácia das empresas, naquilo que lhes compete como tarefa para o desenvolvimento humano, ou seja, a contribuição para atenuar as desigualdades sociais e as dificuldades económicas. A formação profissional numa lógica inclusiva, participativa e democrática, potencializa crescimentos económicos, sociais, políticos, culturais e pessoais conjuntos, na medida em que se investiga conjuntamente uma realidade da qual todos fazem parte. Com base neste entendimento, a formação profissional ocorre caso a caso, grupo a grupo, numa organização específica, num determinado contexto, num ambiente social particular, assim, é envolvendo todos os atores do contexto na concepção, no desenvolvimento, na construção, na execução e na reflexão, na e sobre a formação, que se eleva o potencial da formação transformadora. É deste modo que se abre condições para um crescimento económico, do mais local e individual ao mais social e global. É neste diálogo entre organização, chefias, políticas de formação, formadores e formandos, que se constroem sucessos globais e englobalizantes. Para o melhor aproveitamento da formação profissional, não mais pode ser excluído o trabalhador ou formando, ele deve sim integrar uma equação com elementos tais como os decisores políticos, os empregadores e os sistemas de formação, todos estes elementos somados podem catapultar um grande lucro económico justo (mais distribuído) e uma maior justiça social (respeitando os direitos humanos, tal como a participação). Este potencial social inerente a esta lógica formativa justifica-se também por estreitar relações de comunicação e interpessoais entre os vários atores, sejam políticos, sejam chefias, sejam funcionários, sejam cidadãos comuns, clientes ou utentes. Tal como revelou este estudo, itens como os modos de comunicação e as formas de relacionamento interpessoal, revelaram-se características importantes para a garantia de fidelização do utente, para a autoestima do trabalhador e, ainda, para a satisfação do empregador. Acredita-se, que a abertura a uma maior comunicação na formação, a um maior leque de ideias, inovações e sugestões, a um maior interesse conjunto e comum, abrirá horizontes a uma maior satisfação global com o emprego e a uma melhor perceção do mercado de trabalho, marcado, como

anteriormente referido, por dificuldades económicas e pelo trabalho precário. Ainda, se destaca a conceção de adulto/pessoa como construtor de conhecimento, de acordo com a Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA, 2000, p. 36), “[...] a conceção do adulto/pessoa como construtor de conhecimento em interação com a experiência e capaz de desenhar o seu projecto de vida em determinadas condições [...]” obriga a que o “[...] referencial de competências deve ser ajustado ao adulto com o seu capital de formação, necessidades e motivações adquiridas [...]”, assim, os estudos da aprendizagem nos adultos, enaltecem o seu “[...] carácter autónomo, experiencial, reflexivo, orientado por motivações intrínsecas e centrado na perceção dos seus problemas e necessidades [...]”. Este entendimento relaciona-se concretamente com a dimensão de relevância que abordamos anteriormente neste trabalho. Não só com a relevância, mas também com a motivação. E outros autores retratam a relevância de partir da experiência dos adultos para propiciar aprendizagens significativas, oriundas de uma reflexão crítica. Veja-se o que considera Silva (2003, p.58-61): “Nos adultos, as experiências vividas são um suporte importante da sua aprendizagem [...]”. E mais adiante prossegue: “As virtualidades formadoras da(s) experiência(s) na aprendizagem, nomeadamente dos adultos, decorrem não só do seu potencial de saberes (profanos) mas das suas potencialidades na construção activa de novos conhecimentos emergentes a partir da reflexão crítica consubstanciando a desestruturação-reestruturação dos novos saberes”. Neste âmbito, esta desestruturação-reestruturação de novos saberes, é um importante catalisador para a capacidade criativa e inovadora do ser humano envolvido. É na reflexão sobre a ação, na construção ativa na resolução de problemas, na definição de estratégias, na tomada de decisão, na interação social horizontal, que se constroem conhecimentos mais globais e englobalizantes. Mais autores corroboram esta tese, tal como Barroso (1997, p. 75), que considera que para a existência de sistemas de formação promotores de aprendizagens nos trabalhadores, “[...] é preciso que a própria organização “aprenda” a valorizar a experiência dos trabalhadores e a criar condições para que eles participem na tomada de decisão.” Tal como abordado anteriormente, a participação efetiva implica tomada de decisão. A abertura na tomada de decisão consubstancia uma modalidade de formação mais democrática, tal como defendemos neste trabalho. A democracia, é um dos pilares basilares que definimos para uma formação transformadora. Um dos pilares sobre os quais uma nova política de formação deve reger-se. Conjuntamente com outros três, a relevância, a motivação e a justiça. Este último, pilar da justiça, caracterize-se a sua real importância. Observa-se na formação profissional, pelo menos na formação em análise, que existe um progresso da organização, seja na sua vertente económica, seja na sua vertente de reputação e de credibilidade. Por outro lado, não se estabelece uma correlação congruente entre o progresso da organização e o progresso da carreira do profissional, seja ao nível do seu posto de trabalho, seja

ao nível da sua remuneração. Assim, a justiça está desde logo comprometida. Mas também a participação ativa se relaciona com uma questão de justiça, justiça social, justiça pelos direitos humanos, justiça pela liberdade individual. Evidencia-se assim, através deste estudo, a importância de uma formação que evolua não só no que diz respeito à abordagem de competências transversais, que se relacionam com a dimensão consciente e reflexiva do ser humano e não somente com a sua dimensão técnica, mas também no que se relaciona com a relevância, justiça, democracia e motivação. Acredita-se que políticas promotoras de uma formação profissional enriquecida pelas competências transversais, anteriormente mencionadas, proporcionam uma maior mobilidade no mercado de trabalho, uma maior estabilidade no emprego e um melhor funcionamento intersetorial,

cliente/utente-colaborador-empregador-políticas/sistema s de formação-decisores políticos. Esta formação, contempladora de competências transversais e consolidadora de um espírito de grupo e social, constrói-se segundo abordagens constantes de investigação-ação-reflexão. Estas abordagens realizam-se empiricamente e visam conceber a formação profissional mais adequada a um determinado grupo de formandos, num contexto específico. A participação ativa dos formandos na conceção das formações que recebem, promove saberes transversais, transferíveis a diversas áreas do saber e desbloqueadoras de possíveis “traumas” pessoais em cenários de tal complexificação técnica e tecnológica a que hoje assistimos. Uma abordagem destas aumenta níveis de confiança e de autoestima, de autonomia e poder de decisão, de mobilidade e de emancipação. Esta política potencia a estabilização de um mercado, demasiadamente agitado e instável, ajudando assim à manutenção no emprego. Ainda, tal política, abre horizontes à criação de novas fontes de emprego, de novos postos de trabalho ou de melhores estratégias de ação, assim, a criatividade, a autoestima e a participação efetiva, proporcionam uma capacidade de adaptação às exigências de um mercado volátil. Considere-se ainda pontos chave presentes nos objetivos da Agência 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2016, p. 23) na sua vertente de Educação para a Cidadania. Esta, aponta como valores essenciais para um crescimento sustentável “Justiça, Participação Democrática, Questionamento, Diversidade, Empatia, Solidariedade a nível local e global [...]”. Assim, a responsabilidade nesta área, em matéria laboral, recai sobre os sistemas de formação e sobre o seu modo de desenvolvimento, bem como o seu *modus operandi*. Formação transformadora e promotora de mobilidade laboral é aquela que elabora questionamentos, que promove criticidade, que fortalece relações interpessoais e de comunicação intersetorial, colaborador-empregador-sistemas/políticas de formação-decisores políticos.

Referencias

- Barroso, J. (1997). Formação, projecto e desenvolvimento organizacional. En Rui Canário (Org.), *Formações e situações de trabalho* (pp. 61-78). Porto: Porto Editora.
- Marques, A. P. (2013). Empregabilidade e (novos) riscos profissionais. En Ana Maria Brandão & Ana Paula Marques (Orgs.), *Jovens, trabalho e cidadania: que sentido(s)?*(pp. 20-34). Braga: Universidade do Minho. Consultado em julho, 10, 2017, em http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/26455/1/Jovens_Trabalho_Cidadania_2013.pdf.
- ODS (2016). *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nº 9, pp. 1-26. Consultado em julho, 10, 2017, em file:///C:/Users/rp/Downloads/Revista_ODS_2016_O_NGD.pdf.
- PNUD (2015). *Relatório do Desenvolvimento Humano 2015: o trabalho como motor do desenvolvimento humano*. Consultado em julho, 10, 2017, em http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf.
- Portugal, ANEFA (2000). *Educação e formação de adultos: referencial de competências chave* (vol. 1-2)– documento de trabalho. Lisboa: ANEFA.
- Silva, A. (2003). *Formação, Percursos e Identidades*. Coimbra: Quarteto Editora.

Agradecimentos

Terminar este trabalho sem efetuar os devidos agradecimentos, seria de todo injusto, mais ainda, depois de tanto se ter apregoado a justiça neste documento. Em primeiro lugar, um merecido agradecimento à Prof.^a Isabel Viana, que tanto suportou esta investigação. Em segundo lugar, um agradecimento ao Hospital de Braga, por ter aberto as portas à realização deste trabalho. Em terceiro lugar, agradecer ao staff organizativo do XIV congresso internacional galego-português de psicopedagogia, por possibilitar a divulgação e o debate sobre o trabalho realizado. Em quarto e último lugar, mas nem por isso menos importante, agradecer à Revista de Estudos e Investigación en Psicología e Educación, pela oportunidade desta publicação e com isso problematizar e promover mais investigações que contribuam para uma análise mais profunda sobre esta problemática.

Este trabalho foi financiado por Fundos Nacionais através da FCT (Fundação para a Ciência e a Tecnologia) e cofinanciado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) através do COMPETE 2020 – Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI) no âmbito do CIEC (Centro de Investigação em Estudos da Criança da Universidade do Minho) com a referência POCI-01-0145-FEDER-007562



Fundação para a Ciência e a Tecnologia
ADMINISTRAÇÃO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

