

DM.
CASC.1.

1995/96

Dissertação com vista à Obtenção do Grau de Mestre em Comportamento Organizacional no Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Arcindo dos Santos Ferreira Cascão

**A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA
FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Orientador: Jorge C. Jesuíno

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Seminário de Dissertação dirigido por: Jorge C. Jesuíno

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa



Centro de Documentação do I.S.P.A.

Telf. 886 31 84

Reg. 9540

Agradecimentos

Gostaria de começar a atribuir um agradecimento a todos aqueles que, de forma directa ou indirecta, contribuíram para a concretização deste projecto.

Não poderia deixar de agradecer em primeiro lugar ao Professor Correia Jesuino pela disponibilidade que, desde o primeiro momento, mostrou em me acompanhar neste percurso e, especialmente, pela forma íntegra como assumiu o desenvolvimento final do trabalho após algumas contrariedades Institucionais.

Ao colega e amigo Mestre Francisco Nunes pelas opiniões que acrescentou ao desenvolvimento deste trabalho e sobretudo ao apoio que se disponibilizou a efectuar no tratamento dos dados.

À empresa Infortec pela abertura concedida ao nível da recolha de dados junto de alguns dos seus clientes, sem a qual, a complexidade inerente a essa recolha teria contornos ainda maiores.

Por último, um agradecimento à minha esposa Amélia pela sua compreensão e apoio que me prestou durante este tempo. Ao meu filho Fernando Miguel que, acabado de nascer, deparou-se com o pai envolvido neste projecto, o que terá conduzido a não receber da minha parte - pelo menos em alguns momentos - a atenção que merece.

O meu muito obrigado.

ÍNDICE GERAL

	(Págs.)
INTRODUÇÃO	10
Formulação do Problema	10
Breve Retrospectiva da Formação Profissional	12
Percurso Histórico	12
Sistemas de Formação Profissional em Portugal	18
Notas Sobre o Impacto da Formação no Desenvolvimento Económico	19
Perspectivas para a Formação Profissional	22
As Representações Sociais	29
O Conceito de Representação Social	29
A Natureza Psicossocial das Representações Sociais	34
Objectivação	34
Ancoragem	35
Organização e Estrutura das Representações Sociais	37
A Hipótese do Núcleo Central	37
Os Elementos Periféricos da Representação	39
Transformação das Representações Sociais	41
Funções das Representações Sociais	43
Representação Social e Psicologia Social Cognitiva	45
Conclusão	48
Resultados Esperados	50
Hipóteses	50
MÉTODO	52
Sujeitos	52
Procedimento	48
Instrumento de Medida	58
RESULTADOS	63
Representação Social na População Total	63
Representação de Expectativas na População Total	78
Representação Social nos diferentes Grupos Profissionais	88
Grupo dos Responsáveis pela Gestão da Formação	89
Grupo de Formadores	90

	(Págs.)
Grupo de Formandos	92
Análise da Representação Intergrupos na 1ª Pergunta	93
Representação de Expectativas nos Diferentes Grupos Profissionais	109
Grupo dos Responsáveis pela Gestão da Formação	109
Grupo de Formadores	110
Grupo de Formandos	111
Análise da Representação Intergrupos na 2ª Pergunta	111
DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	124
Bibliografia	132
Anexos	144
Anexo A - Restantes Resultados dos Sistemas Central e Periférico da População Total na 1ª Pergunta	145
Anexo B - Protocolo de Recolha de Dados para o Grupo dos Responsáveis pela Gestão da Formação	147
Anexo C - Protocolo de Recolha de Dados para o Grupo dos Formadores	148
Anexo D - Protocolo de Recolha de Dados para o Grupo dos Formandos	149

ÍNDICE DE QUADROS

	(Págs.)
Quadro 1 - Sectores de Actividade dos Responsáveis pela Gestão da Formação	54
Quadro 2 - Áreas de Intervenção dos Formadores	55
Quadro 3 - Sectores de Actividade dos Formandos	56
Quadro 4 - Síntese dos Sistemas Central e Periférico da População Total na 1ª Pergunta	64
Quadro 5 - Categorias da População Total na 1ª Pergunta	65
Quadro 6 - Sistemas Central e Periférico da População Total na 2ª Pergunta	78
Quadro 7 - Categorias da População Total na 2ª Pergunta	80
Quadro 8 - Sistemas Central e Periférico dos Gestores na 1ª Pergunta	89
Quadro 9 - Sistemas Central e Periférico dos Formadores na 1ª Pergunta	91
Quadro 10 - Sistemas Central e Periférico dos Formandos na 1ª Pergunta	92
Quadro 11 - Categorias do Grupo de Gestores na 1ª Pergunta	94
Quadro 12 - Categorias do Grupo de Formadores na 1ª Pergunta	98
Quadro 13 - Categorias do Grupo de Formandos na 1ª Pergunta	101
Quadro 14 - Sistemas Central e Periférico dos Gestores na 2ª Pergunta	109
Quadro 15 - Sistemas Central e Periférico dos Formadores na 2ª Pergunta	110
Quadro 16 - Sistemas Central e Periférico dos Formandos na 2ª Pergunta	111
Quadro 17 - Categorias do Grupo de Gestores na 2ª Pergunta	112
Quadro 18 - Categorias do Grupo de Formadores na 2ª Pergunta	113
Quadro 19 - Categorias do Grupo de Formandos na 2ª Pergunta	115

ÍNDICE DE FIGURAS

		(Págs.)
Figura 1 -	Gráfico de Implicações da População Total e 1ª Pergunta	75
Figura 2 -	Gráfico com Filtro 91 - População Total e 1ª Pergunta	76
Figura 3 -	Gráfico com Filtro 91 - População Total e 1ª Pergunta	77
Figura 4 -	Gráfico de Implicações da População Total e 2ª Pergunta	86
Figura 5 -	Gráfico com Filtro 50 - População Total e 2ª Pergunta	87
Figura 6 -	Gráfico de Implicações - Gestores e 1ª Pergunta	104
Figura 7 -	Gráfico de Implicações - Formadores e 1ª Pergunta	106
Figura 8 -	Gráfico com Filtro 71 - Formadores e 1ª Pergunta	106
Figura 9 -	Gráfico de Implicações - Formandos e 1ª Pergunta	107
Figura 10 -	Gráfico de Implicações - Gestores e 2ª Pergunta	117
Figura 11 -	Gráfico com Filtro 66 - Gestores e 2ª Pergunta	118
Figura 12 -	Gráfico de Implicações - Formadores e 2ª Pergunta	119
Figura 13 -	Gráfico com Filtro 54 - Formadores e 2ª Pergunta	120
Figura 14 -	Gráfico de Implicações - Formandos e 2ª Pergunta	121
Figura 15 -	Gráfico com Filtro 57 - Formandos e 2ª Pergunta	122

ÍNDICE DE TABELAS

	(Págs.)
Tabela 1 - Matriz de Semelhanças da População Total e 1ª Pergunta	74
Tabela 2 - Matriz de Semelhanças da População Total e 2ª Pergunta	86
Tabela 3 - Matriz de Semelhanças - Gestores e 1ª Pergunta	104
Tabela 4 - Matriz de Semelhanças - Formadores e 1ª Pergunta	105
Tabela 5 - Matriz de Semelhanças - Formandos e 1ª Pergunta	107
Tabela 6 - Matriz de Semelhanças - Gestores e 2ª Pergunta	116
Tabela 7 - Matriz de Semelhanças - Formadores e 2ª Pergunta	118
Tabela 8 - Matriz de Semelhanças - Formandos e 2ª Pergunta	120

RESUMO

Na origem do presente trabalho está uma preocupação actual que se prende com a representação social da formação profissional. Neste sentido, procurou-se neste estudo perceber qual a representação que existe relativamente a esta área de actividade, determinando-se a forma como os sujeitos efectuam a ancoragem da representação. Paralelamente, desenvolveu-se um esforço para identificar a forma como a representação da formação é objectivada.

Por outro lado e a partir da conceptualização teórica de Abric (1976, 1994) sobre este tema, também se determinaram os sistemas central e periférico da representação. A partir deles foi possível estabelecer um conjunto de categorias para posterior observação da respectiva relação. Neste âmbito, pretendeu-se estudar a representação da formação de um ponto de vista mais abstracto, comparando-a com a representação de expectativas.

Os sujeitos que constituíram a amostra pertencem a grupos profissionais que se relacionam directamente com a formação profissional. Trata-se de formadores e formandos e outros agentes com responsabilidades de gestão de formação.

A recolha de dados foi desenvolvida a partir de questões abertas, cujas respostas foram posteriormente tratadas do ponto de vista qualitativo. Este tratamento teve na sua base um suporte informático desenvolvido por P. Verges (1993), o qual tem como objectivo final apresentar uma matriz de semelhança e um gráfico de implicações entre as categorias construídas. O objectivo consiste em perceber a forma como os sujeitos constroem o seu mapa cognitivo relativamente à formação profissional.

Este procedimento foi efectuado inicialmente para a população total, sendo depois desenvolvido da mesma forma para cada um dos grupos. Isto permitiu efectuar:

- uma análise comparativa entre os grupos;
- uma análise entre a representação de expectativas e a representação de âmbito mais abstracto.

Relativamente aos resultados esperados, verificou-se que a representação social da formação profissional possui um sistema central, um periférico e forma-se através dos processos de objectivação e ancoragem. Observou-se também que os grupos possuem alguma semelhança entre si, no que diz respeito aos seus sistemas centrais, bem como na ancoragem que efectuam, apresentando maiores diferenças ao nível do sistema periférico e dos processos de objectivação.

Sublinhe-se no entanto, que na amostra total e comparando as duas vertentes da representação estudadas, se verificaram diferenças claras também ao nível do sistema de ancoragem.

De alguma forma este estudo confirma e evidencia algumas das preocupações sentidas no início e que se relacionam com incertezas, desencontros, e insuficientes orientações no que diz respeito à formação profissional. Por exemplo, as diferenças encontradas ao nível dos sistemas periféricos dos vários grupos revelam como os sujeitos se ligam à realidade da formação profissional e, conseqüentemente, a inconsistência com que o fazem entre si.

Os resultados obtidos permitem, por isso, para além de um maior conhecimento sobre a representação da formação, levantar algumas questões e preocupações sobretudo à volta das práticas existentes e doutras que poderão contribuir para o desenvolvimento da formação profissional em Portugal. Em local próprio esses aspectos serão discutidos detalhadamente.

INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos anos, em particular desde 1986, tem-se assistido a um forte desenvolvimento da formação profissional em Portugal, para o qual tem sido decisivo o contributo do Fundo Social Europeu.

Este salto dado trouxe então alguma polémica que se consubstancia em discursos críticos e mais ou menos abonatórios relativamente à formação profissional. É esta controversia que justifica e determina a necessidade de se efectuar um estudo sobre a representação social da formação profissional.

Aqui radica a génese da presente proposta com o objectivo de clarificar algumas questões relacionadas com a área da formação profissional, conduzindo à formulação do problema que se apresenta em seguida.

Formulação do Problema

O problema que originou a elaboração deste estudo poderá ser operacionalizado nas seguintes questões:

Considerando os seguintes grupos profissionais: Responsáveis pela formação, formadores e formandos e tomando a formação como objecto de representação social:

- Qual é a representação social global dos três grupos relativamente a este objecto?
- E a representação individual?
- Qual é a relação no plano intergrupar?
- Há semelhanças ou diferenças entre os grupos profissionais supra-mencionados?

Finalmente, sendo a questão das expectativas sobre a formação uma preocupação central e actual:

- Quais serão as expectativas globais existentes sobre a formação profissional?
- Qual a sua relação com as questões anteriormente formuladas e referentes a uma representação de âmbito mais abstracto?
- Quais as expectativas de cada grupo considerado isoladamente e as expectativas da relação intergrupo?

Breve Retrospectiva da Formação Profissional

Percurso Histórico

No século XIX os sistemas de formação profissional foram desenvolvidos no sentido de formar trabalhadores qualificados e técnicos, enquanto a educação básica geral foi desenvolvida com o objectivo de fornecer um nível de educação mínimo aos restantes. Embora tenha havido alterações e se tenha verificado algum desenvolvimento nos últimos cem anos, a Europa herdou sistemas de educação e formação que mais reflectem as estruturas hierárquicas da sociedade do que o mundo do trabalho em mutação (Stahl, Nyham e D'aloja, 1993).

Nos primeiros tempos da Comunidade Económica Europeia, sentiu-se que a formação profissional era uma área em que podia haver consenso entre todos. O assunto parecia suficientemente simples. Para os parceiros Europeus, empenhados no intercâmbio de normas comuns parecia ser pouco problemático o desenvolvimento de princípios de fundo comuns, sobre a natureza das qualificações profissionais, e os sistemas que fornecem essas qualificações.

O próprio facto de ser encarada como não problemática era, em certa medida, um indicador de estatuto inferior de que gozava a formação profissional em contraste com a educação académica, considerada o caminho para profissões de estatuto mais elevado.

Face à não estabilização das qualificações, surge uma formação que se depara com a preocupação de eficácia económica, profissional e cultural perante uma Comunidade Europeia consciente de que a mobilidade profissional não será a principal resposta para o desemprego, mas sim a qualificação (Nyhan, 1994). Deste modo, a política de formação tem de ser entendida como um investimento e como uma filosofia geral de adaptação.

Em Portugal e numa breve retrospectiva, pode-se afirmar que durante a década de 70 a formação profissional estagnou. Apenas em 1976 saiu alguma legislação específica - a lei quadro da formação profissional e o processo da aprendizagem. Viviam-se então tempos conturbados e tempos de grave crise económica, política e social, em que os governos caíam antes de terminarem os respectivos mandatos.

Deste modo, os aspectos da formação profissional não eram encarados como algo a dar relevo e preocupação. Estava-se numa situação de formar para o desemprego. Acrescia outra situação-problema que se traduzia na necessidade de resolver os salários em atraso. Desta forma, o Estado dava verbas a fundo perdido cujo objectivo era manter os empregos. Mais, quando a lei não permitia dar subsídios para os salários tinha a alternativa de se dar dinheiro às empresas como se fosse para formação, só que a canalização destes dinheiros era para, de facto, se efectuar o pagamento dos salários. Quando se começa a ter interesse pela formação profissional em Portugal é quando também se começa a ter a certeza da integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia.

Simultaneamente surge o Instituto de Emprego e Formação Profissional nos anos 80, existindo um gabinete de planeamento em que este reproduzia o mesmo do ano anterior sem haver reajustamento, visto que não existia adequabilidade à realidade. Realce-se para uma melhor compreensão destas afirmações o facto de existirem as estruturas rígidas que eram os Centros de Emprego. Em 1985 surge um conjunto de iniciativas de pré-adesão com carácter político. Face às exigências da Comunidade, pela primeira vez fizeram-se estudos de viabilidade para os dez Centros então existentes.

Tratava-se de verdadeiros planos de formação e de desenvolvimento regional adequados às diferentes regiões pelas Comissões de Coordenação Regionais. Neste ano de 1985, surge o Decreto-Lei nº 165/85 de 16 de Maio - formação profissional em cooperação -, tendo surgido em 1984 o Decreto-Lei nº 102/84 de 29 de Março que definia o regime jurídico da aprendizagem (I.E.F.P., 1992). O decreto-lei nº 165/85 previa dois apoios, ou seja, dois tipos de medidas:

- Um estrutural de incentivo aos centros protocolares;
- Outro conjuntural de apoio técnico-pedagógico e financeiro às empresas.

Constatou-se que só funcionou esta última modalidade. No entanto, realce-se a importância deste diploma que se traduziu na abertura, pela primeira vez, da formação profissional à iniciativa privada. Só que, na nossa opinião, não basta dar dinheiro às empresas. Elas não têm trabalhadores qualificados e não sabem de que tipo de formação precisam. Por exemplo em função dos incentivos comprava-se (compra-se) uma máquina, mas sem planeamento, acabando aquela por funcionar com capacidade sub-aproveitada. Só que nessa altura era importante marcar o volume de transferências da CEE. Saliente-se que sobre a falta de planeamento, o relatório do Instituto de Emprego e Formação Profissional (1992) faz uma crítica à actual legislação nesta matéria, já que levanta sérias dúvidas de que se esteja a fazer actualmente formação como investimento (processo sério que conduza ao aumento de produtividade), mas como forma de protecção das empresas, o que lhes é tradicional, já que sempre lhes foi inculcida tal protecção. O relatório também conclui que, para além do reconhecimento de alguns esforços empreendidos ao longo dos anos, nunca houve um verdadeiro planeamento nacional e racional da formação profissional.

Depois de 1986 tem-se assistido a um forte crescimento do número de acções de formação. O aumento destas actividades verificou-se não só nos centros de formação mas sobretudo nas empresas. Rodrigues (1991), refere a este propósito, a explosão de acções de formação profissional a que se assistiu, essencialmente por duas razões: seja pelo contraste em relação à frágil tradição de recurso à formação profissional, nomeadamente contínua, por parte das empresas portuguesas; seja pelo carácter pouco estruturado deste processo, no que respeita à divisão de papéis e às formas de coordenação entre as entidades públicas e privadas envolvidas.

O desenvolvimento da formação profissional deve-se não só às ajudas financeiras oriundas do Fundo Social Europeu, como igualmente a novas atitudes por parte dos empresários e gestores. Com efeito, será que nas empresas portuguesas está em desenvolvimento uma consciência nova relativamente à utilidade da formação? Esta é de facto uma questão que se prende com o objecto de estudo do presente trabalho e para a qual iremos tentar encontrar respostas.

A posição “residual” até então ocupada pela actividade formativa justifica-se plenamente numa sociedade em que as mudanças eram lentas e, sobretudo, onde o Estado se encarrega de formar e educar a maioria dos Recursos Humanos (I.E.F.P., 1994). Este cenário apresenta hoje alterações; as empresas e as organizações sabem hoje que as mudanças tecnológicas e económicas são uma realidade, conduzindo a alterações na rotina de trabalho e às quais se poderá associar alguma conflitualidade (Rodrigues, 1991). Ainda segundo este autor, a formação profissional a desenvolver nas empresas poderá contribuir para atenuar a conflitualidade originada pelos processos de mudança. O contributo da formação profissional relaciona-se com a melhoria dos postos de trabalho existentes, ou ainda facilitando o acesso de pessoas a novos empregos.

De acordo com estas finalidades (acesso ao emprego, melhoria do emprego) o crescimento das actividades formativas poderá ser muito positivo.

Os diagnósticos elaborados sobre os Recursos Humanos no nosso País permitem-nos detectar problemas que caracterizam a situação actual e alguns dos estrangulamentos que têm afectado uma melhor preparação e utilização dos mesmos (Félix, 1991).

Em traços gerais, destacam-se os seguintes aspectos que afectam os Recursos Humanos no nosso País (dados de 1991 in I.E.F.P, 1992):

- Elevada taxa de analfabetismo que é superior a 15%;
- População activa com baixo nível de habilitações escolares (cerca de 9% não sabe ler nem escrever e cerca de 55% apenas possui o ensino primário elementar) o que determina uma deficiente qualificação da população empregada (cerca de 11% de trabalhadores não qualificados e 20% de trabalhadores semiquaificados);
- Insuficiência de quadros superiores e médios na estrutura empresarial;
- Tecido produtivo fortemente baseado em pequenas e médias empresas, muitas delas de natureza familiar;
- Dificuldade na transição do jovem para a vida activa a que não é alheia a falta de formação profissional no sistema formal de ensino.

Estes dados indiciam, de alguma forma, as fragilidades do sistema de ensino-formação português, por referência ao contexto da Comunidade Europeia. Aliás, já Leclercq e Rault (1989) e Ministério da Educação (1990), citados por Rodrigues (1991), apontavam as seguintes:

- As taxas de escolarização da população jovem são consideravelmente mais baixas a partir dos 12 anos de idade, e também no que respeita à educação pré-escolar. Esta fragilidade do ensino básico condiciona a eficácia global de todo o sistema educativo, e lança no mercado de

trabalho fluxos de jovens não qualificados que poderão alimentar, no futuro, graves problemas de desemprego estrutural;

- A taxa de analfabetismo literal é das mais elevadas da Comunidade e, como é sabido, tem efeitos negativos múltiplos, inclusivé sobre o aproveitamento escolar dos filhos de pais analfabetos;
- As vias de ensino técnico, tanto ao nível secundário como superior, encontram-se subdesenvolvidas e desprestigiadas e são, portanto, claramente insuficientes para fazer suprir as carências crescentes em técnicos médios e operários qualificados;
- Na via do ensino liceal e universitário, a percentagem de alunos que segue opções de carácter tecnológico é relativamente mais baixa, comprometendo as perspectivas de expansão do potencial tecnológico nacional;
- O ensino de pós-graduação e, mais geralmente, o desenvolvimento das universidades numa base autonómica estão ainda demasiado incipientes para garantir um reforço drástico da formação de quadros de topo.

Estas especificidades do sistema de ensino-formação português, que foram o ponto de partida da Lei de Bases do Sistema Educativo, têm vindo a ser reconhecidas, conduzindo a uma progressiva readaptação de políticas comunitárias, até aqui concebidas para realidades muito distintas.

Sistemas de Formação Profissional em Portugal

Relativamente às bases institucionais, a escola será o local por excelência onde decorrerá o processo de formação profissional inserido no processo educativo, enquanto a empresa será o espaço privilegiado onde se processarão as actividades de formação profissional inseridas no mercado de emprego.

Em Portugal, encontramos três sistemas de formação profissional: o sistema de formação profissional inserido no sistema formal de ensino; o sistema de aprendizagem e o sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego.

O primeiro sistema é a formação profissional levada a cabo pelos cursos profissionais, pelos cursos técnico-profissionais e pelas escolas profissionais promovidos pelo Ministério da Educação. O sistema de aprendizagem tem a ver com a criação na década de 80 pelo Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho de acções inovadoras para jovens - formação em alternância. Esta acção foi criada no sentido de encontrar resposta para os problemas dos jovens que abandonavam o sistema formal de ensino, sem concluírem o ensino unificado. O terceiro sistema de formação profissional é destinado especificamente a activos empregados. Por conta própria ou de outrem, e desempregados, incluindo os candidatos ao primeiro emprego, cujo objectivo principal é o exercício qualificado de uma actividade profissional. É realizada por empresas, centros de formação e outras entidades empregadoras ou formadoras, abrangendo a formação inicial e a contínua.

NOTAS SOBRE O IMPACTO DA FORMAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Um dos princípios básicos da noção de organização qualificante é que o desenvolvimento dos recursos humanos esteja ligado ao desenvolvimento económico da empresa (Stahl, Nyhan e D'Aloja, 1993). Para estes autores, sendo a formação vista como um investimento no potencial humano da empresa, é admissível que os gestores queiram avaliar os resultados da formação em termos do retorno do investimento, como fazem em outras áreas de investimento da empresa. A dificuldade reside no facto de não existirem métodos seguros e meios que possam medir a eficácia do investimento em formação. Isto porque a complexidade de variáveis que englobam o desempenho económico de uma empresa tornam difícil identificar de modo claro o papel relevante das medidas de formação. Ainda para os autores, o valor económico real da formação não reside no desenvolvimento isolado de aptidões para gerir uma tarefa específica, mas nas mudanças a longo prazo, nas capacidades e atitudes daqueles que foram treinados para trabalhar activa e criativamente no ambiente em constante mutação da empresa. Estes efeitos a longo prazo podem ser avaliados qualitativamente, mas não na base de uma análise exacta de factores económicos.

Também para Félix (1991), a formação profissional deve assumir-se como um investimento, na medida em que cada acto de formação deve contribuir para um acréscimo de oportunidades de gerar ou sustentar adequadamente um novo emprego, isto porque considera que as verdadeiras causas do desemprego se revelam como sendo cada vez mais de natureza qualitativa. A este propósito, Rodrigues (1991), refere também que a formação tem de ser equacionada estrategicamente como um investimento.

O que passa a estar em causa, considera, é a própria noção tradicional de investimento produtivo, reduzida à formação bruta de capital fixo. Vai-se mais longe trabalhando com um conceito alargado de investimento, ou seja, identificando-o com o conjunto de despesas efectuadas com factores não imediatamente consumíveis no processo produtivo, com vista a melhorar a capacidade competitiva das empresas (Caspard e Afriat, 1988) citados por Rodrigues (1991). Ainda para Félix (1991), apostar na formação profissional contínua significa, entre outros aspectos, compreender que ela pode contribuir para: a divulgação e valorização das pessoas, a elevação das empresas, a competitividade e modernização das empresas, a qualidade e estabilidade do emprego, o desenvolvimento das carreiras, o surgimento de novos líderes profissionais, a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a criação de um efectivo espaço de mobilidade profissional e o desenvolvimento da cooperação e diálogo sociais.

A empresa é a sede, por excelência, da formação profissional contínua. Sobretudo porque é onde se gera e sustenta o emprego, se modificam e desenvolvem as tecnologias e as organizações, e processa o ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho. O local onde se transmite uma parte substancial da informação disponível e se adquirem, pelo trabalho, competências e atitudes não transmissíveis pela via teórica e escolástica.

Valerá a pena apresentar os resultados de um inquérito efectuado pelo departamento de estatística do Ministério do Emprego e Segurança Social sobre o impacto das acções de formação profissional levadas a cabo no 1º Quadro Comunitário de Apoio, nas empresas industriais, in “O Economista-anuário da economia portuguesa”, (1991). Assim:

- 59% das empresas inquiridas afirmam ter havido aumento da produção média dos trabalhadores formados, directamente ligados à produção;

- 64% das empresas verificaram melhoria na qualidade dos bens produzidos;
- 51% das empresas afirmam ter melhorado o seu ambiente sócio-laboral;
- Em 43% das entidades inquiridas passou a haver maior estabilidade do emprego e em 41% foi acrescida a mobilidade interna;
- 44% das empresas referiram a melhoria nas carreiras e/ou nas remunerações dos trabalhadores formados;
- Finalmente, o aumento da produtividade ter-se-á verificado em 76% do universo inquirido.

Ainda que carecendo de evidência empírica, os valores apurados permitem constatar a repercussão significativa do desenvolvimento da formação profissional - pelo menos em termos de representação - em algum domínio da vida das empresas e parecem indicar um rumo desejavelmente positivo.

PERSPECTIVAS PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A partir das mudanças que se estão a verificar nas empresas, quer a nível demográfico quer a nível de alterações dos postos de trabalho, perspectiva-se o aumento da implementação de políticas que considerem a investigação e o desenvolvimento em formação como uma necessidade para ajudar todos os indivíduos (Golstein e Gilliam, 1990). Estes autores referem também que, todas as descrições sobre o futuro trabalho nas organizações o descrevem como requerendo habilidades mais complexas do ponto de vista cognitivo. Já Vobejde (1987) citado por Goldstein e Gilliam (1990), revela as expectativas de executivos para com os seus novos empregados em que estes deveriam ser capazes de trabalhar em grupo, rodar entre vários trabalhos, compreender como as suas tarefas fazem parte do processo global, localizar problemas específicos e resolvê-los, articular os problemas com outros, sugerir aperfeiçoamentos e escrever os detalhes em memorandos para discussão posterior.

Como resultado da economia, demografia e mudanças tecnológicas, um número de importantes aprendizagens e preocupações formativas está em emergência. Estas preocupações incluem aprendizagem contínua, aceitação pelos empregados de valores e atitudes de diversas culturas, transferência de conhecimentos, experiência centrada na aprendizagem e avaliação da formação.

É neste sentido que os Japoneses aparentemente encontraram uma solução para os seus problemas de competição económica, através do crescimento da educação e formação. A excelência é para ser realizada através da união dos membros da organização com constantes processos de desenvolvimento produtivo: intensivos, contínuos e multi-facetados são os programas de formação nas empresas japonesas (Saha, 1987).

Como já foi referido por Goldstein e Gilliam(1990), os conteúdos dos futuros postos de trabalho na organização irão requerer empregados capazes de desenvolver tarefas complexas do ponto de vista cognitivo. De lidar com altas tecnologias, sofisticados processos produtivos, sistemas de serviço ao cliente, habilidades interpessoais necessárias para o funcionamento em equipas de trabalho e para comunicar com colegas de diferentes níveis culturais. Mas o maior interesse e preocupação será como estimular esses empregados para desenvolverem essas competências até se tornarem peritos quer do ponto de vista profissional quer técnico (Noe e Ford, 1992). Estes autores identificam cinco aspectos críticos que emergem no campo da formação:

O primeiro aspecto diz respeito à emergência de uma filosofia de aprendizagem contínua. Esta orientação deverá ser explorada quer numa perspectiva individual quer organizacional. A aprendizagem terá que ser considerada todos os dias como uma actividade, para todos os empregados, sendo a formação um mecanismo chave para desenvolver competências básicas, técnicas ou interpessoais. Na perspectiva da investigação, a aprendizagem contínua pode ser abordada em dois diferentes níveis de análise: Em primeiro lugar, um aspecto chave da aprendizagem contínua é que os empregados devem participar activamente no desenvolvimento das suas habilidades. No entanto, deverão ser investigados os factores que afectam as motivações individuais para tratar dos novos programas formativos e utilizar novas competências no trabalho. Em segundo lugar, a perspectiva da aprendizagem contínua também envolve uma maior mudança na filosofia da empresa relativamente aos Recursos Humanos. Num estudo efectuado em firmas industriais, por Gershenfeld, Ford, Speer, Mchugh e Guililand (1991) descobriram como estes processos de mudança podem ser perfeitamente dilatados a práticas organizacionais, nomeadamente a sistemas de compensação, à estrutura do trabalho de grupo e à autoridade na tomada de decisão.

As três características individuais que têm recebido mais atenção para efeitos de participação voluntária, têm sido as competências, motivações e factores de orientação de carreira. Willis e Tosti-Vasey (1990) sugerem que as competências cognitivas devem ser predictoras significativas na aprendizagem contínua e no desenvolvimento de novos comportamentos, particularmente em indivíduos a meio da carreira. London (1989) citado também por Noe e Ford (1992) sugere que o conceito de motivação de carreira pode ser um importante predictor na aprendizagem contínua.

A aprendizagem será provavelmente mais intensa quando os indivíduos possuem uma avaliação realística dos seus pontos fortes e fracos. Quando estão completamente envolvidos no trabalho, carreira, profissão (identidade de carreira). É o género de pessoas que se relacionam com trabalhos que lhe dizem pouco para ter um controlo sobre o meio ambiente. No entanto, a influência da motivação de carreira na aprendizagem contínua carece de evidência empírica (Noe e Bachhuber, 1990) citado por Noe e Ford (1992). Os factores ambientais mais frequentes que aparecem como potenciais facilitadores da aprendizagem contínua, incluem as características da tarefa já teorizadas por Hackman e Oldham (1976) e um novo e positivo clima na empresa.

O esforço que deverá ser feito ao nível das necessidades de investigação, prende-se com a necessidade de identificar e descrever as atitudes e os comportamentos dos empregados, em diferentes classificações do trabalho. De tal forma a que eles aprendam continuamente. As entrevistas com Gestores e a utilização da técnica dos incidentes críticos, são metodologias apropriadas para este tipo de pesquisas.

É também necessário um maior conhecimento da forma como a organização estimula comportamentos de aprendizagem contínua dos seus empregados. Políticas e procedimentos organizacionais, tais como competências baseadas em pagamento, recompensa da inovação, e inclusão da aprendizagem contínua como uma dimensão da “performance”. Trata-se de critérios que podem ser utilizados como instrumento de medida.

O segundo aspecto envolve o desenvolvimento de valores orientados para o cruzamento de culturas e diversidade de formações. Estas formações tentaram satisfazer as necessidades de crescimento do número de companhias multinacionais, e bem assim, as mudanças demográficas da força de trabalho quer nos Estados Unidos quer na Europa. Ronen (1989) identificou cinco dimensões ou categorias de atributos necessários para o sucesso em empregados que se transferem entre diferentes países.

Estes atributos incluem factores de trabalho (técnicas e competências de gestão), características relacionais (empatia cultural, flexibilidade comportamental e tolerância), motivação (interesse na aprendizagem, vontade em adquirir novos modelos de comportamento), situação familiar (suporte conjugal) e habilidades linguísticas (comunicação não verbal e perito na língua do país).

O terceiro aspecto examina a utilização da aprendizagem adulta e os seus princípios de acção que são conduzidos pelo interesse emergente da experiência centrada na aprendizagem. Partindo da perspectiva de que a aprendizagem de adultos é diferente da aprendizagem escolar e de jovens, os programas de formação devem ser concebidos de forma a aumentarem a receptividade dos adultos para novas aprendizagens aumentando, também, a probabilidade de que as mesmas ocorram.

Com esse objectivo, os autores adiantam que a aprendizagem pode ser facilitada se:

- Forem providenciadas instruções abertas e com fins claros, susceptíveis de encorajar os formandos no controlo do processo de aprendizagem e na troca de experiências com outras pessoas;
- Permitir aos formandos a recepção de "feedback" para avaliação das suas competências;

- Proporcionar aos formandos a oportunidade de fundamentarem os novos comportamentos, conhecimentos ou competências em experiências anteriores;
- Assegurar que os conteúdos e objectivos dos programas de formação sejam imediatamente aplicados no contexto laboral.

O quarto aspecto tem a ver com a aprendizagem na formação. Sobre esta questão, Baldwin e Ford (1988) citados por Noe e Ford (1992), apresentam um modelo sobre o processo de transferência que refere três tipos de “inputs” susceptíveis de afectarem a aprendizagem, a retenção e os processos transferenciais:

- As características do formando;
- O “design” formativo (conteúdos, objectivos, sequências da formação, métodos de aprendizagem);
- As características do meio ambiente.

Os resultados do processo de aprendizagem foram identificados pela generalização das competências formativas no posto de trabalho e pela sua manutenção constante. Os autores concluem que as amostras, as tarefas, os “designs” e os critérios usados em estudos sobre formação têm limitado a compreensão dos processos de aprendizagem. Transmitem-nos pouca informação acerca do impacto dos factores atrás referidos na generalização e manutenção das competências no local de trabalho.

Ainda relativamente ao “design” formativo, Gick e Holyoak (1987), examinaram as bases cognitivas na transferência do conhecimento e identificaram quatro classes de variáveis que afectam a aplicação dos conhecimentos desenvolvidos durante o processo formativo:

- A semelhança da estrutura formativa com as tarefas que desempenham;

- Os factores de intenção (aprendizagem original, número e variedade de exemplos e sequência dos exemplos) que afectam o nível, a especificidade e a interconexão das tarefas que estão em memória;
- Semelhança dos objectivos e processos entre o momento formativo e as tarefas no local de trabalho;
- O conhecimento e experiência do formador.

Relativamente às características do formando, Noe (1986) estudou como alguns dos seus atributos e atitudes podem influenciar a aprendizagem, a mudança comportamental e o aumento da “performance”. Os resultados destes estudos sugerem que os formandos “preocupados” com a sua carreira e com atitudes positivas para com o trabalho, estão também mais motivados para aprender. Ainda segundo o mesmo estudo, a auto-estima possui uma correlação positiva com a carreira e atitudes positivas para com o trabalho. No entanto, a correlação positiva entre a auto-estima dos formandos e sucesso formativo carece de fundamentação. Relativamente às características do meio ambiente, Roeviller e Goldstein (1991) citado por Noe e Ford (1992), descobriram que num contexto laboral caracterizado por um clima social positivo, o poder de aprendizagem dos indivíduos durante o processo de formação, é directamente proporcional às competências demonstradas no local de trabalho. Por outro lado os formandos que consideram as suas organizações com um clima social positivo são aqueles que mais avaliam a realização dos comportamentos formativos no local de trabalho.

O quinto aspecto discutido pelos autores relaciona-se com a avaliação da formação e com o sucesso de intervenções formativas. Mathieu (1990), realizou um estudo em que relacionou as expectativas - a que chamou de motivação da pré-formação - dos formandos com a reacção à formação.

Verificou que os formandos com altas expectativas demonstravam uma elevada aprendizagem e reacções mais positivas à formação do que os

sujeitos com baixas expectativas. Adicionando evidência empírica a estes resultados, Williams, Tannenbaum e Baldwin (1991) citados por Tannenbaum e Yukl (1992), identificaram uma correlação positiva entre a motivação dos formandos (elevada expectativa com a formação) e os resultados da formação.

Tannenbaum (1991), num outro estudo, analisou recrutas da marinha e descobriu que os formandos com altas expectativas e desejos num momento de pré-formação, desenvolviam um elevado envolvimento pós-formação, auto-eficácia e frequente motivação.

O conceito de auto-eficácia é um conceito central na teoria da aprendizagem social (Bandura, 1986), e refere-se à crença numa competência para realizar uma tarefa específica. A investigação que tem sido desenvolvida sobre este conceito, aponta a auto-eficácia como preditora do sucesso formativo. Um processo variável durante a formação ou enquanto resultado desejável da formação (Tannenbaum e Yukl, 1992).

AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

“A criança está realizada porque pressupõe que o pensamento está ligado ao objecto, que os nomes estão ligados às coisas e que os sonhos são exteriores”.

(Piaget, 1972) citado por Moscovici (1991)

O Conceito de Representação Social

Começando por apresentar uma ideia global sobre a origem das representações sociais, Jodelet (1991) refere que estas são construídas a partir da necessidade de ajustamento, condução, e materialização física ou intelectual. De resolução de problemas face aos objectos, pessoas, acontecimentos ou ideias. Não estamos isolados na vida social. Estamos integrados num mundo com os outros, apoiamo-nos neles - por vezes na convergência, outras vezes no conflito. Para o autor, as representações sociais guiam-nos de forma a definir os diferentes aspectos da realidade quotidiana, na forma de os interpretar, situar e tomar uma posição.

O estudo das representações sociais teve a sua origem em Durkheim (1898). Segundo este autor a representação colectiva não se reduz à representação dos indivíduos. É antes, um dos meios através dos quais se afirma a primazia do social sobre o individual. Para ele, a vida colectiva tal como a vida mental individual é feita de representações. Logo, presume-se que tanto umas como outras sejam comparáveis. Para especificar a irredutibilidade do pensamento colectivo e dos processos que regem o pensamento individual,

o autor cria o termo de representações colectivas. Este conceito também surge devido à necessidade de ligar os conteúdos e estruturas do pensamento colectivo às formas de organização social. Desta forma, o conceito de representação social fundamenta-se precisamente na necessidade de uma articulação permanente entre o psicológico e o sociológico, para compreender os processos de formação do pensamento de grupo ou das colectividades.

Após ter sido um dos fenómenos mais marcantes da ciência social em França, a noção de representação colectiva sofreu um eclipse que ultrapassou meio século. Só no início dos anos 60 se recomeçou o estudo das representações (Moscovici, 1961), o que suscitou o interesse de um pequeno grupo de psicólogos sociais que viram a possibilidade de, dentro de um espírito novo, abordar os problemas da psicologia social, estudar os comportamentos e reacções sociais sem deformações nem simplificações obtendo resultados originais (Moscovici, 1991).

Este autor reintroduz então o conceito de representação social, em 1961, na sua obra “La psychanalyse, son image et son public”, sendo um dos primeiros autores a elaborar uma teoria sobre este conceito. Para ele, o termo representação social é determinado como a totalidade das circunstâncias sociais, reflectindo também a experiência e a inserção contextual específica dos diferentes grupos sociais. As informações disponíveis, as experiências vividas, as normas e os valores sociais diferenciam-se de grupo para grupo e determinam as representações que elaboram. Moscovici define uma representação social como um sistema de valores, de noções e de práticas relativas a objectos e aspectos ou dimensões do meio social, que permitem a estabilização do quadro de vida dos indivíduos e dos grupos. Constituem um instrumento de orientação da percepção das situações e da elaboração das respostas, contribuindo para a intercomunicação dos membros de um grupo ou de uma comunidade.

Mas uma outra questão se tem levantado com os avanços da psicologia cognitiva (Markus e Zajonc, 1985) citado por Vala (1993). Estes autores discutem as representações não apenas como mediações entre os estímulos e as respostas, mas também como factores constituintes do estímulo e modeladores da resposta, na medida em que dominam todo o processo. Assim, a representação social recebe o estatuto de variável independente, enquanto que anteriormente recebia o estatuto de variável mediacional.

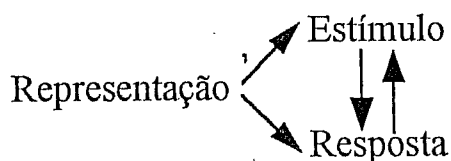
A representação social é um processo de reconstrução, não de simples reprodução; o sujeito selecciona a percepção, dá-lhe um significado e constrói activamente a representação do objecto (Ayestaran, De Rosa e Paez, 1987).

É esta também a posição que Moscovici (1984) tem vindo a formular, elaborando o seguinte esquema ilustrativo das diferenças entre a concepção corrente e a concepção proposta (Vala, 1993):

Concepção corrente



Concepção Proposta



Para o autor a representação social é um instrumento próprio para categorizar as pessoas e os comportamentos. Considera que não há ruptura entre o universo exterior e interior do indivíduo e que o sujeito e o objecto não são essencialmente distintos. Desta forma a representação é entendida como construção, sendo este o estatuto teórico e epistemológico que Moscovici atribui ao conceito.

Várias investigações (Farina e al, 1978) citado por Vala (1993) têm evidenciado como as representações são factores produtores de realidade, com repercussões na forma como interpretamos o que nos acontece e acontece à nossa volta, bem como sobre as respostas que encontramos para fazer face ao que julgamos ter acontecido. O estímulo e a resposta são indissociáveis; eles formam-se em conjunto. Uma resposta não é mais estritamente uma reacção a um estímulo. Todavia, até certo ponto, esta resposta é a origem do estímulo, ou seja, poderá ser este, em grande parte, determinado pela resposta.

Um objecto ou conceito não existe só por si. Existe para um indivíduo, para um grupo ou para a relação entre eles. Ainda citando Vala (1993), uma vez constituída uma representação, os indivíduos procurarão criar uma realidade que valide as previsões e explicações decorrentes dessa representação (Moscovici e Hewstone, 1984).

Como se pode constatar na revisão da literatura sobre o tema das representações sociais, é possível encontrar uma multiplicidade de definições sobre esta noção. Todas tentam clarificar a forma como o social intervém na construção das estruturas cognitivas e como estas, por sua vez, intervêm no social. De seguida apresentamos algumas dessas perspectivas conceptuais:

- A representação social é vista como uma visão funcional do mundo que permite ao indivíduo ou grupo dar sentido às suas condutas. Para compreender a realidade através do seu próprio sistema de referências,

para se adaptar e definir o seu lugar. Trata-se de um processo de actividade mental em que um indivíduo ou grupo reconstitui o real com que se confronta e lhe atribui uma significação específica (Abric, 1994).

- Na óptica de Flament (1994), uma representação social é um conjunto organizado de cognições relativas a um objecto, presente nos membros de uma população homogénea e relativamente a esse objecto.
- Segundo Hezlich (1972), a representação social é uma verdadeira construção mental do objecto; é, para cada grupo, uma apropriação do real, do mundo exterior, segundo as suas capacidades, oportunidades, aprendizagem, necessidades, etc. É portanto uma autêntica “realidade social” (e não a realidade objectiva) que se pode apreender através das representações sociais.
- Para Di Giacomo (1981), as representações sociais são “... critérios colectivos (...) que traduzem as escolhas e os valores da colectividade considerada. As grandes opções ideológicas, por exemplo, o espiritualismo ou o materialismo, a preponderância dada ao indivíduo ou à colectividade (...) tornam-se critérios avaliativos das realidades do ambiente...
- Para Jodelet (1989) citado por Vala (1993), a representação social é uma modalidade de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objectivo prático e contribuindo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.
- Na perspectiva de Ayestaran, De Rosa e Paez (1987), as representações sociais referem-se a estruturas cognitivo-afectivas que servem para processar a informação do mundo social, bem como para planear os comportamentos sociais. Se bem que todo o conhecimento é social ao resultar da socialização, as representações sociais, em particular, são cognições ou esquemas cognitivos complexos, gerados por colectividades, que permitem a comunicação e servem para orientar as interacções.

A Natureza Psicossocial das Representações Sociais

Moscovici (1961) desenvolveu três hipóteses acerca das condições e processos que afectam a formação e a dinâmica das representações sociais:

- A dispersão da informação que diz respeito ao objecto:
Por um lado existe sempre uma diferença significativa entre a informação disponível e a necessária para permitir uma apropriação do objecto. Por outro lado, a informação não é igual de grupo para grupo dado que o acesso dos indivíduos à informação não é aleatório mas socialmente regulado.
- A pressão para a inferência refere-se à preparação constante dos indivíduos para responder às solicitações, para tomar uma decisão ou emitir uma opinião que se manifesta na selecção de informações e na rapidez das reacções: a inferência é efectuada na incerteza.
- A focalização dos indivíduos e dos grupos sobre diferentes aspectos do ambiente em função dos seus interesses e posições sociais.

No que respeita aos processos que regulam a formação e a dinâmica das representações sociais, Moscovici (1961) sublinhou dois processos: a objectivação e a ancoragem.

OBJECTIVAÇÃO

- A primeira fase do processo de objectivação caracteriza-se pela retenção selectiva das características da realidade em causa e pela sua descontextualização. Nesta fase forma-se um todo relativamente coerente e que tem a ver apenas com uma parte da informação dispo-

nível acerca do objecto. No estudo de Moscovici sobre a representação social da psicanálise, a líbido, um conceito central, não foi considerada. Esta redução da mensagem é, contudo, acompanhada de uma acentuação (Allport e Postman, 1945-1965) citado por Vala (1993) em que, se certos elementos são especiais, outros são desenvolvidos e nucleares na nova mensagem, de forma a criar uma outra estrutura capaz de explicar e avaliar.

- A segunda fase da objectivação corresponde à organização dos elementos retidos através de um “modelo figurativo” por forma a constituir um padrão de relações estruturadas. No caso da psicanálise, o “modelo figurativo” exprime o conflito entre o consciente e o inconsciente e o complexo daí resultante. Estes elementos são considerados como essenciais na teoria psicanalítica. Assim, a totalidade foi reconstituída e reflecte a acção selectiva do grupo social e a realidade que a psicanálise tenta demonstrar.
- A terceira fase do processo de objectivação caracteriza-se pela “naturalização”. Aquilo que era uma abstracção passa a ser uma realidade plena, através da sua expressão em imagens e metáforas. O que era do domínio da percepção torna-se realidade, fazendo equivaler a realidade e os conceitos.

ANCORAGEM

Os processos de ancoragem devem ser encarados como um prolongamento da objectivação, tornando funcional a representação; mas também poderá preceder a objectivação, na medida em que qualquer tratamento de informação exige pontos de referência, um ponto onde ancorar. Moscovici (1961) relaciona os dois grandes processos de produção de uma representação social: a objectivação e a ancoragem. Estabelece uma ligação entre ancoragem e classificação, considerando que a ancoragem, basicamente, consiste em classificar e rotular.

Sendo assim, representar é um processo de classificação e um método de relacionar categorias e rótulos.

Para Di Giacomo (1981), o acto de representar qualquer coisa é a faculdade de pensar em matéria concreta, organizando-a sob a forma de categorias. Assim, o processo de categorização está na base da elaboração de uma representação, dado que permite reduzir a complexidade do mundo, do ambiente e da percepção do indivíduo. Mas a ancoragem poderá levar à produção de transformações nas representações já constituídas quando estas servem de âncora à elaboração de uma nova representação. Este é um processo de redução do novo ao velho e reelaboração do velho tornando-o novo (Vala, 1993).

Organização e Estrutura das Representações Sociais

A HIPÓTESE DO NÚCLEO CENTRAL

Abric (1976) citado em Abric (1994), desenvolveu a hipótese do núcleo central. Esta, refere que os elementos de uma representação são hierarquizados e toda a representação é organizada à volta de um núcleo central. Este núcleo é o elemento fundamental da representação e determina a sua organização. Poderá cumprir duas funções:

1. Uma função de transformação em que este elemento leva à transformação doutros elementos.
2. Uma função de estabilização, na medida em que é um elemento unificador e estabilizador da representação, pelas ligações que estabelece com outros elementos. Toda a modificação do núcleo central leva a uma transformação completa da representação. Quando temos duas representações diferentes elas encontram-se organizadas através de dois núcleos centrais diferentes. O núcleo central é determinado, por um lado pela natureza do objecto e, por outro, pela relação que o sujeito estabelece com o objecto a partir do sistema de valores e de normas sociais que constituem o meio ideológico do momento. Ele é fortemente marcado pela memória colectiva de um grupo e pelo seu sistema de normas. A sua determinação é essencialmente social, ligada às condições históricas, sociológicas e ideológicas.

É, por isso, de certa forma, relativamente independente do contexto social e material imediato no qual a representação é posta em evidência. Directamente associado aos valores e normas, ele define os princípios fundamentais à volta dos quais se constituem as representações. Em suma, o sistema central é estável, coerente, consensual e historicamente marcado.

Esta hipótese original de Abric tem sido apoiada por resultados de diversas experiências (Moliner, 1995). A estrutura principal da representação é definida pelo número de elementos centrais que servem como princípios organizativos. No entanto a centralidade de um elemento não pode ser exclusivamente relacionada a uma dimensão quantitativa. Importa também a dimensão qualitativa. Por exemplo, dois elementos que do ponto de vista da sua importância quantitativa são equivalentes, um deles pode fazer parte do núcleo central e o outro não. Isto porque um tem uma relação directa com a significação da representação e o outro não (Abric, 1994).

Também para este autor, qualquer tentativa de intervenção com a finalidade de alterar radicalmente uma representação social, passa obrigatoriamente por uma acção directa sobre o núcleo central. Esta condição é necessária e suficiente, pois qualquer outra alteração ao nível dos elementos periféricos não constituirá uma verdadeira modificação da representação. No entanto, poderá assistir-se a uma transformação mais progressiva da representação, a partir da mudança inicial de certos elementos periféricos. Estes, serão de seguida apresentados.

OS ELEMENTOS PERIFÉRICOS DA REPRESENTAÇÃO

Estes elementos organizam-se à volta do núcleo central e são hierarquizados. Constituem a interface entre o núcleo central e a situação concreta onde funciona a representação. Respondem a 3 funções essenciais:

1. Função de concretização - integram os elementos da situação na qual se produz a representação.
2. Função de regulação - os elementos periféricos jogam um papel essencial na adaptação da representação e evoluções do contexto, podendo ser integrada na periferia da representação alguma nova informação. Em suma, face à estabilidade do núcleo central, eles constituem o aspecto evolutivo da representação.
3. Função defensiva - o núcleo central de uma representação resiste à mudança, o que leva o sistema periférico a funcionar como um sistema de defesa da representação.

A transformação de uma representação opera-se na maior parte dos casos a partir da transformação dos seus elementos periféricos: mudança de ponderação, novas interpretações e integração condicional de elementos contraditórios. A sua determinação é mais individualizada e contextualizada, muito mais associada às características individuais e ao contexto imediato e contingente no qual o indivíduo se encontra.

O sistema periférico não é um elemento menor da representação; pelo contrário, é um elemento fundamental pois a sua associação ao sistema central permite uma ancoragem à realidade. Estes elementos periféricos jogam, por isso, um papel essencial no funcionamento e dinâmica das representações face à realidade das práticas relativas ao objecto. Estes elementos, na medida

em que são periféricos, são menos estáveis e flexíveis do que os elementos centrais.

Eles permitem uma certa apropriação, mais pessoal, da representação. Podem também ser considerados como prescritores do comportamento, pois constituem a parte operacional da representação. Podem também intervir em processos de defesa ou transformação da representação: permitindo a manutenção da significação central da representação e autorizando a integração de novas informações. Na medida em que são mais flexíveis que os elementos centrais asseguram uma dupla função: de regulação e adaptação do sistema central aos constrangimentos e características da situação concreta com a qual o grupo se confronta.

É um elemento essencial nos mecanismos de defesa, pois visa proteger a significação central da representação; por outro lado, absorve as novas informações ou acontecimentos susceptíveis de colocarem em causa o núcleo central. São como que o “pára-choques” de uma viatura (Flament, 1987), citado por Abric(1994). Para o autor, a transformação de certos elementos periféricos permitem- pelo menos durante um certo tempo- a manutenção dos elementos centrais. O sistema periférico tem, por isso, um papel essencial na economia cognitiva da representação.

Assim, esta perspectiva teórica de Abric leva as representações sociais a possuírem uma característica essencial, aparentemente contraditória: estabilidade, mudança, rigidez e flexibilidade. A estabilidade e rigidez porque é determinada por um núcleo central profundamente ancorado num sistema de valores partilhado pelos membros de um grupo. A mudança e flexibilidade porque decorre de experiências individuais e integram os dados de situações específicas e da evolução das relações e práticas sociais, nas quais se inserem os indivíduos.

TRANSFORMAÇÃO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Embora nos pontos anteriores se tenha abordado, ainda que de forma ligeira, a questão da transformação das representações sociais, a pertinência deste assunto leva-nos a efectuar uma melhor sistematização do mesmo.

Assim, uma das questões centrais no estudo das representações sociais tem a ver com as relações entre práticas sociais e representações. Ou seja, o que é que se passa com os actores sociais que são levados a desenvolver práticas sociais contraditórias com os seus sistemas de representação? (Abric, 1993), citado por (Abric, 1994).

Na resposta a esta questão, Flament (1994) refere a reversibilidade da situação. A este propósito o autor refere que os processos de transformação que se desenvolvem são de natureza radicalmente diferente segundo a situação é percebida pelo actor como reversível ou irreversível. Nos casos em que a situação é percebida como reversível, os elementos novos e discordantes vão ser integrados na representação, mas apenas para uma transformação do sistema periférico. O núcleo central fica estável e insensível a essas modificações. Neste caso, estamos em presença não de uma transformação real, mas superficial da representação. Nas situações percebidas como irreversíveis, as práticas novas e contraditórias vão ter consequências mais importantes na transformação da representação. Neste caso, o autor aponta três possíveis tipos de transformação:

- A transformação resistente caracterizada pela aparição no sistema periférico de esquemas estranhos. Estes conduzem ao desenvolvimento de mecanismos de defesa, tais como interpretações e justificações “ad hoc”, racionalizações que permitem suportar as condições, referência de normas externas à representação, etc.

Isto significa que as novas práticas e contradições são geridas pelo sistema periférico e pelos mecanismos de defesa apresentados.

Esses esquemas estranhos permitem então uma transformação da representação referente apenas ao sistema periférico, pelo menos durante um certo tempo, porque só a multiplicação dos esquemas estranhos poderá levar à transformação do núcleo central e, portanto, à representação no seu conjunto.

- A transformação progressiva observa-se quando as novas práticas não são totalmente contraditórias com o núcleo central da representação. A transformação da representação vai-se efectuar sem ruptura, ou seja, sem quebrar o núcleo central. Os esquemas activados pelas novas práticas vão progressivamente integrar-se no núcleo central e fundir-se com ele para constituir um novo núcleo, e por isso, uma nova representação.
- A transformação brusca observa-se quando as novas práticas põem directamente em causa a significação central da representação, sem recurso possível aos mecanismos de defesa do sistema periférico. A importância das novas práticas, a sua permanência e o seu carácter irreversível levam a uma transformação directa, e completa, do núcleo central e, por isso, de toda a representação.

Em suma, o jogo e interacção entre o sistema central e o sistema periférico aparece-nos como um elemento fundamental na actualização, evolução e transformação das representações sociais.

FUNÇÕES DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

As representações sociais têm subjacente um carácter de multifuncionalidade (Moscovici, 1961), que leva os indivíduos a utilizarem o construto de várias formas e com diferentes objectivos. Assim, Abric (1994), define as seguintes funções das representações sociais:

1. Função de conhecimento - permite compreender e explicar a realidade. Proporciona aos actores sociais a aquisição de conhecimentos e a sua integração num quadro compreensível, em coerência com o seu funcionamento cognitivo e os valores aos quais aderem.
2. Função de identidade - define a identidade e permitem a salvaguarda da especificidade dos grupos. Proporciona a elaboração de uma identidade social e pessoal gratificante, compatível com os sistemas de normas e de valores socialmente e historicamente determinados (Mugny e Carugati, 1985) citado por Abric (1994).
3. Função de orientação - elas guiam os comportamentos e as práticas. O processo de orientação das condutas a partir das representações resulta de três factores essenciais:

- Determinam o tipo de relações a efectuar relativamente a uma situação ou tarefa, o tipo de desenvolvimento cognitivo que vai ser adoptado;
- A representação produz igualmente um sistema de antecipação, em que selecciona e filtra as informações e não depende do desenvolvimento de interacções, mas sim precede-as e determina-as;
- A representação é prescritiva de comportamentos e de práticas. Ela define o que é lícito, tolerável ou inaceitável num determinado contexto social.

4. Função justificativa - permite à posteriori justificar os comportamentos adoptados. Por exemplo, nos comportamentos intergrupo em situações de relação competitiva, vão sendo progressivamente elaboradas representações do grupo adversário, visando atribuir-lhe características que justificam um comportamento hostil.

Para Vala (1993), as representações sociais possuem as seguintes funções:

- Função de organização significativa do real - a qual coincide com a função de atitude e de categorização. As atitudes constituem uma das dimensões das representações sociais - a dimensão avaliativa - sendo neste quadro que as atitudes ganham sentido enquanto geradoras de juízos avaliativos sobre o meio. O processo de categorização é um processo cognitivo associado à constituição duma representação. Ao mesmo tempo, a representação oferece o sistema de significações no qual uma estrutura de categoria ganha sentido.
- Função de comunicação - aqui as representações sociais são o suporte básico dos actos comunicativos. Quando comunicamos estamos a descrever, a avaliar e a explicar, mas o que caracteriza o modo de funcionamento de uma representação social é a transformação da avaliação e descrição em explicação (Moscovici e Hewstone, 1984), citados por Vala (1993).
- Função comportamental - de forma controlada ou automática, e consciente ou não, um grande número dos nossos comportamentos corresponde às nossas representações. Tem-se vindo a acentuar que as representações sociais constituem uma orientação para a acção na medida em que modelam e constituem os elementos do contexto em que um comportamento terá lugar (Moscovici, 1976) citado por Vala (1993).

REPRESENTAÇÃO SOCIAL E PSICOLOGIA SOCIAL COGNITIVA

As diferentes correntes da psicologia cognitiva restituíram ao homem a capacidade de controlo sobre si mesmo e sobre as situações, apresentando o comportamento humano como uma acção estratégica, dirigido para objectivos específicos. A perspectiva de análise introduzida pelo conceito de representação social vem mostrar como a sociedade contribui grandemente para criar e controlar as cognições individuais. Consequentemente, o comportamento é parcialmente regulado por factores que o indivíduo pode controlar.

A génese do conceito de representação social enuncia a seguinte perspectiva de abordagem dos processos cognitivos:

- os processos cognitivos não são considerados como formas puras, ou simples produtos de natureza inter-individual;
- os processos cognitivos são considerados como produtos da actividade concreta dos grupos sociais. Não é possível fazer uma análise da vida mental e dos processos e conteúdos cognitivos esquecendo a sua ligação com a cultura, a linguagem, as instituições e as dinâmicas dos grupos sociais que cada indivíduo integra.

Algumas concepções teóricas- como por exemplo o modelo da dissonância cognitiva de Festinger (1957) e o modelo do equilíbrio de Heider (1958) -, sugerem que a procura de equilíbrio ou de consistência permite abarcar a dinâmica de atitudes, baseando-se na hipótese de que os indivíduos procuram manter a consistência entre os elementos do seu universo cognitivo e entre este e o próprio comportamento.

Mas será que a procura de equilíbrio surge igualmente em todas as situações ou será que é regulada pelas representações que os indivíduos têm das próprias situações?

Dentro da psicologia social cognitiva, a teoria da atribuição inicialmente introduzida por Heider (1958) e mais tarde desenvolvida por Kelley (1967), considera que o processo da atribuição é dependente da representação. Constata-se que os indivíduos são levados a fazer avaliações sobre o seu próprio comportamento e sobre o comportamento dos outros.

Assim, uma acção positiva seria normalmente associada a causas internas enquanto que uma acção negativa seria interpretada em termos de causalidade externa.

Autores como Hewstone e Yaspars (1979), Tajfel (1981) e Deschamps (1977) introduziram os processos de atribuição no contexto das relações inter-grupo e das suas representações recíprocas. É importante não esquecer que a atribuição se desenvolve em relação a teorias implícitas sobre o sujeito, sobre a realidade social e sobre a dinâmica das relações entre os agentes sociais; em suma, em relação às representações colectivas.

Se na psicologia a noção de imagem evoca normalmente um reflexo interno de uma realidade externa, o conceito de representação social pretende enunciar o facto de que os indivíduos são acima de tudo criadores de informação mais do que utilizadores ou processadores dessa informação que circula na sociedade. O conceito de imagem reenvia para processos perceptivos ao mesmo tempo que o conceito de representação pretende evocar a produção social de modalidades de conhecimento. Não podemos dizer que é somente o fluxo de informação que circula no ambiente, nem que é só o próprio ambiente que está na génese da representação social. O indivíduo não é inactivo na medida em que ele selecciona e reelabora a informação, ao mesmo tempo que constroi objectos dentro das relações sociais. Aparece assim a representação como um sistema sociocognitivo (Abric, 1994).

Para este autor, a análise e a compreensão das representações sociais e o seu funcionamento, supõe uma aproximação sociocognitiva que integra duas componentes da representação:

1. Componente cognitiva - em que a representação supõe um sujeito activo com a sua “textura psicológica” (Moscovici, 1976) citado por Abric (1994).
2. Componente social - em que os processos cognitivos são directamente determinados pelas condições sociais em que se elabora ou transmite uma representação.

As representações podem assim ser definidas como construções sociocognitivas, regidas pelas suas próprias regras. A coexistência destas duas lógicas permite compreender por exemplo porque é que a representação integra o racional e o irracional. Porque assim ela tolera e integra as contradições aparentes (Abric, 1994). Ainda segundo este autor, as representações aparecem como sistema contextualizado, pois sendo a significação um dos componentes fundamentais da representação, ela é duplamente determinada pelos efeitos dos seguintes contextos:

- Discursivo - pela natureza das condições de produção do discurso a partir do qual se formula ou descobre uma representação;
- Social - por um lado, o contexto ideológico e por outro lado pelo lugar ocupado no sistema social pelo indivíduo ou grupo.

Este duplo efeito do contexto implica, para compreender o conteúdo e a dinâmica de uma representação, “uma referência necessária ao contexto social e não apenas discursivo” (Flament, 1994).

Moscovici (1982) propõe o enquadramento do estudo das representações sociais num contexto mais vasto do que aquele já definido pela psicologia cognitiva. Estabeleceu também a relação entre o conceito de representação social e outros conceitos da psicologia social cognitiva (como por exemplo, atitudes, atribuição causal), demonstrando como a noção de representação social poderá melhor explicar determinados processos cognitivos até aqui estudados.

Ainda segundo este autor, as teorias implícitas da personalidade e as representações sociais têm algo em comum. Ambas têm um carácter colectivo e são compostas por conceitos, imagens e preconceções.

As representações deverão ser, pois, o ponto de partida para qualquer investigação científica. É através delas que se consegue “agarrar” a verdadeira realidade social e esta poderá ser bem diferente da realidade objectiva.

CONCLUSÃO

No capítulo que acabámos de apresentar, fizemos a revisão da literatura que considerámos com maior pertinência, tendo em conta o objecto de estudo do presente trabalho.

Após uma panorâmica global da formação profissional e da sua evolução, apresentámos alguns trabalhos feitos neste domínio que nos pareceram poder contribuir para a clarificação do problema em causa, ainda que não incidam directamente sobre a representação social da formação profissional.

De seguida e para um adequado enquadramento conceptual, foi necessário apresentar os conceitos mais relevantes e caracterizadores das representações sociais. Procurou-se desta forma, construir uma necessária fundamentação teórica para o problema que esteve na origem desta investigação.

Nesta altura não foi possível apresentar outros trabalhos feitos na área das representações sociais da formação profissional, visto não termos encontrado trabalhos que fizessem referência a este domínio específico quer ao nível do nosso país quer mesmo no estrangeiro.

De qualquer forma, a revisão da literatura efectuada permitiu adiantar alguns resultados que se esperam alcançar e que a seguir se apresentam.

RESULTADOS ESPERADOS

A partir da revisão da literatura efectuada e tendo em conta o objecto do estudo da presente investigação, esperam-se obter determinados resultados que se operacionalizam nas seguintes hipóteses:

Hipóteses

1. A representação social da formação profissional é coerente com os pressupostos definidos na construção teórica do conceito. Possui um sistema central, um periférico e forma-se através dos processos de objectivação e ancoragem. Isto verifica-se quer para a amostra global do estudo, quer para cada um dos grupos considerados individualmente.
2. Os diferentes grupos profissionais considerados apresentam configurações distintas ao nível dos seus sistemas central e periférico.
3. A representação social tem campos de objectivação e ancoragens diferentes entre os três grupos profissionais que constituem a amostra.
4. Relativamente às expectativas sobre a formação profissional, a população global possui também, um sistema central e um periférico, e a representação forma-se através dos processos de objectivação e ancoragem. O mesmo se verifica para cada um dos grupos considerados isoladamente.

5. Os diferentes grupos profissionais apresentam configurações distintas, em termos de expectativas, ao nível do sistema periférico, apresentando maior semelhança entre si ao nível do sistema central.
6. A representação das expectativas possui campos de objectivação e ancoragens diferentes entre os três grupos profissionais considerados na amostra.
7. A formação profissional quando é representada de um ponto de vista mais abstracto apresenta configurações diferentes, ao nível dos sistemas central e periférico bem como da objectivação e ancoragem, das configurações que resultam da representação de expectativas. Isto para a amostra total.

MÉTODO

Como já foi referido, o desenvolvimento deste trabalho baseou-se sobretudo na teoria de Abric (1994). Na medida em que os estudos das representações sociais se encontram em plena construção teórica, é pois possível encontrar na literatura diferentes formas de abordar o conceito.

Por outro lado, a metodologia seguida na recolha e tratamento dos dados procurou seguir os trabalhos efectuados por Vérge (1994), sobretudo no que diz respeito às investigações caracterizadas por dados de natureza qualitativa.

Sujeitos

Na caracterização da amostra surgiu uma primeira dificuldade relacionada com o conhecimento do universo. Isto porque não existem dados obectivos e actuais sobre as empresas que realizam acções de formação dentro da sua organização e que possuam responsáveis por esta área. Também não existe informação disponível sobre o actual número de formadores existente no mercado - até porque existem formadores profissionais e não profissionais- e sobre trabalhadores que, durante o ano de 1995 frequentaram acções de formação profissional. Isto levou-nos a colher dados de uma amostra de conveniência formada por três grupos profissionais já sumariamente referenciados e que a seguir se caracteriza:

- Sujeitos com responsabilidades pela gestão da formação profissional nas empresas, independentemente da sua função;
- Sujeitos que realizam acções de formação profissional, independentemente de serem formadores profissionais ou realizarem esta actividade de forma mais pontual;
- Sujeitos que tenham frequentado acções de formação profissional.

Para todos os grupos era exigido que durante o ano de 1995 já tivessem tido contacto com cada uma destas responsabilidades. Procurou-se também colher dados de uma amostra o mais diversificada possível em termos do sector de actividade e com o maior número possível de sujeitos. Este levantamento foi efectuado na grande Lisboa e grande Porto, sendo colhidos um maior número de dados na capital. Como a maior dificuldade surgiu ao nível do primeiro grupo, procurámos alcançar um número de 60 sujeitos, de forma a homogeneizarmos, em termos de quantidade, os outros dois grupos profissionais. Para todos os grupos o critério de diversificação foi o mesmo, embora se tenham abrangido mais sectores de actividade no grupo dos gestores do que dos formandos. De qualquer forma todos os sujeitos deste grupo se enquadram nos sectores de actividade abrangidos pelos gestores. Na constituição do grupo de formadores também se procuraram sujeitos que intervessem, enquanto formadores, em diferentes áreas da actividade empresarial. Para uma melhor caracterização da amostra, poderão observar-se os quadros nas páginas seguintes:

Quadro 1 - Sectores de Actividade dos Responsáveis pela Gestão da Formação

RESPONSÁVEIS PELA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
SECTOR DE ACTIVIDADE	Nº
INDUSTRIA E COMÉRCIO DE VEÍCULOS	5
COMÉRCIO DE VESTUÁRIO	3
INDUSTRIA ALIMENTAR	5
SECTOR SEGURADOR	3
COMÉRCIO DE EQUIPAMENTO FOTOGRÁFICO	1
SECTOR DE SEGURANÇA	1
TELECOMUNICAÇÕES E COMUNICAÇÕES	7
SECTOR DOS SERVIÇOS	6
SECTOR DE INFORMÁTICA	4
INDUSTRIA DO PAPEL	2
INDUSTRIA FARMACÊUTICA	6
COMÉRCIO DE ELECTRODOMÉSTICOS	1
DISTRIBUIÇÃO DE LIVROS	1
INDUSTRIA DA MADEIRA	2
DISTRIBUIÇÃO DE COMBUSTÍVEL	1
COMÉRCIO ALIMENTAR	1
COMÉRCIO DE MATERIAL ELÉCTRICO E ELECTRÓNICO	2
INDUSTRIA DO CALÇADO	1
INDUSTRIA TEXTIL	3
INDUSTRIA E COMÉRCIO DE ISOLAMENTOS TÉRMICOS	1
SECTOR DE MOBILIÁRIO	1
INDUSTRIA METALOMECÂNICA	1
INDUSTRIA E COMÉRCIO DE CERÂMICA	1
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1
SECTOR DE ARTES GRÁFICAS	1
CONSTRUÇÃO	1

Neste grupo profissional a amostra é constituída por 26 sectores de actividade, sendo considerados a Indústria e Comércio sectores diferentes ainda que no mesmo ramo de actividade.

Sexo Masculino - 46

Sexo Feminino - 16

Idade Até 30 Anos - 01

30 - 35 Anos - 07

35 - 40 Anos - 11

40 - 45 Anos - 26

> 45 Anos - 17

Aos formadores foi-lhes solicitado a área de intervenção no exercício da respectiva função, visto estes profissionais, na maioria dos casos, contactarem diversos sectores de actividade.

Quadro 2 - Áreas de Intervenção dos Formadores

FORMADORES	
ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Nº
MARKETING E VENDAS	9
GESTÃO E MARKETING	3
AMBIENTE	7
QUALIDADE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	3
BIOLOGIA E BOTÂNICA	1
FORMAÇÃO COMPORTAMENTAL	10
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	1
INFORMÁTICA	6
ECONOMIA E CONTABILIDADE	5
PRODUÇÃO	3
ORGANIZAÇÃO E CONTROLO	1
DISTRIBUIÇÃO	1
COMUNICAÇÕES	2
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	3
COMÉRCIO INTERNACIONAL	1
GESTÃO DE CARREIRAS	1
TECNOLOGIA ALIMENTAR	1
DIREITO	3
ESTATÍSTICA	1

Neste grupo a amostra é constituída por sujeitos que intervêm em 19 áreas sensivelmente distintas.

Sexo Masculino - 30

Sexo Feminino - 32

Idade Até 25 Anos - 14

26 - 35 Anos - 24

36 - 45 Anos - 15

> 45 Anos - 09

Para o grupo de formandos foi também solicitado o sector de actividade em que trabalhavam.

Quadro 3 - Sectores de Actividade dos Formandos

FORMANDOS	
SECTOR DE ACTIVIDADE	Nº
MOBILIÁRIO DE ESCRITÓRIO	1
TELECOMUNICAÇÕES	11
TURISMO	1
INDÚSTRIA DE MÁRMORES	1
SERVIÇOS	7
INFORMÁTICA	7
SECTOR FARMACÊUTICO	13
COMÉRCIO DE VESTUÁRIO	2
INDÚSTRIA ALIMENTAR	2
DISTRIBUIÇÃO DE COMBUSTIVEL	1
COMÉRCIO ALIMENTAR	3
SECTOR SEGURADOR	2
INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE AUTOMÓVEIS	3
INDUSTRIA TÊXTIL	1
SECTOR DOS TRANSPORTES	2
SECTOR DE ARTES GRÁFICAS	2
CONSTRUÇÃO	2

Neste grupo os sujeitos que constituem a amostra representam 17 diferentes sectores de actividade, perfazendo também um total de 62 sujeitos.

Sexo Masculino - 50

Sexo Feminino - 12

Idade 18 - 25 Anos - 11

26 - 30 Anos - 06

31 - 35 Anos - 27

36 - 40 Anos - 04

41 - 50 Anos - 11

> 50 Anos - 03

Procedimento

Os dados para o presente trabalho foram obtidos e recolhidos da seguinte forma: para o grupo dos responsáveis pela gestão da formação profissional optou-se por efectuar contactos directos com os sujeitos explicando os objectivos do trabalho e solicitando a sua colaboração. Considerámos ser esta a melhor forma de obter resposta positiva dos sujeitos que faziam parte da amostra, o que realmente aconteceu visto que só um número reduzido de alguns contactos efectuados telefonicamente não tiveram seguimento. De resto, todas as pessoas contactadas pessoalmente responderam ao questionário.

Para o grupo dos formadores o procedimento foi semelhante, com a diferença de que em algumas organizações onde os sujeitos colaboram de forma pontual e, por isso, difíceis de contactar, se optou pela colaboração de um interlocutor, o qual foi devidamente “formado” para a abordagem aos sujeitos e explicação dos objectivos do trabalho.

De qualquer forma, a apresentação do questionário foi igual para todos os grupos profissionais, não tendo sido levantada qualquer dúvida pelos sujeitos que entretanto responderam ao questionário.

Para o grupo dos formandos, recolheram-se dados de sujeitos que se encontravam a frequentar acções de formação, portanto em grupo, mas onde as explicações e objectivos foram transmitidos da mesma forma. Neste grupo, recolheram-se também dados de sujeitos que se encontravam nos seus locais de trabalho mas que durante o ano de 1995, frequentaram acções de formação profissional. Este procedimento teve como objectivo uma maior diversificação, em termos do sector de actividade, dos sujeitos que constituem a amostra deste grupo profissional. Esta tentativa de diversificar a amostra também se realizou para o grupo dos responsáveis e para o grupo dos formadores. As explicações e os objectivos dados aos sujeitos sobre o trabalho em causa, quer pelo próprio investigador quer pelos interlocutores (nas situa-

ções em que existiram), eram aqueles que estavam escritos na primeira página do questionário e que fazia parte da sua apresentação. Esta informação era a seguinte:

“Sou aluno do mestrado em comportamento organizacional no Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA). Estou neste momento a colher dados para a tese de dissertação, a qual tem como objectivo o estudo das representações sociais da formação profissional.”

No trabalho de campo, a dificuldade inerente aos contactos pessoais, principalmente com o grupo dos responsáveis pela gestão da formação, levou a que a recolha de dados se tenha alongado desde o mês de Maio até Outubro de 1995, com exclusão do mês de Agosto. A recolha de dados relativa aos grupos de formadores e formandos realizou-se durante os meses de Setembro e Outubro.

Instrumento de medida

O questionário elaborado para recolher os dados e alcançar os objectivos pretendidos era constituído por questões de natureza qualitativa, procurando assim identificar o núcleo central e periférico da representação social. Estes dados permitem também perceber a sua ancoragem e objectivação. Para isso, foram construídas questões de evocação sobre a formação profissional, que depois de uma análise de conteúdo, permitem determinar o seu núcleo central e periférico, a partir da frequência dos sintagmas evocados e da ordem de evocação em que aparecem. As questões de evocação que faziam parte do questionário eram as seguintes:

“Quando pensa em formação profissional, que palavras ou termos lhe vêm à ideia?”

Esta questão era a mesma para todos os grupos profissionais e sendo referente à primeira parte do problema que está na origem deste trabalho, operacionaliza as primeiras hipóteses, que são o conhecimento do núcleo central e periférico de toda a amostra, de cada um dos grupos considerados e da relação inter-grupos. A segunda questão de evocação operacionaliza as expectativas que os sujeitos possuem para com a formação profissional. Sendo uma questão caracterizada por uma acção contextualizada, o contexto considerado é diferente para os vários grupos. Assim, para o grupo dos responsáveis, a questão foi a seguinte:

“Quando decide fazer formação profissional na sua empresa, o que espera obter dessas acções?”

Para o grupo dos formadores:

“Quando realiza acções de formação profissional, o que espera obter dessas acções?”

Para o grupo dos formandos:

“Quando frequenta acções de formação profissional, o que espera obter dessas acções?”

Nos Anexos - B, C e D, encontram-se os protocolos a partir dos quais se recolheram os dados destes grupos profissionais.

Os dados obtidos a partir destas questões de evocação foram sujeitos a análise de conteúdo de forma a objectivar o que, à partida, evidencia uma certa

subjectividade. Para efectuar esta análise ir-se-á utilizar um suporte informático e estatístico desenvolvido por P. Verges (1993), já referenciado atrás. Este suporte, após vários tratamentos faseados, permite identificar frequências, ordens de evocação e matrizes de semelhança, para posterior análise.

Os procedimentos seguidos no tratamento dos dados serão os seguintes:

- Construção dos dicionários de palavras relativas a cada uma das questões e para cada grupo profissional. Esta fase foi facilitada pelo programa informático, na medida em que corta as palavras de duas letras e mostra todas as palavras iguais no seu contexto, o que proporciona uma análise detalhada das mesmas.
- Codificação das palavras de cada um dos dicionários, alterando-se os sinónimos para a forma mais frequentemente utilizada em cada um deles.
- Eliminação de todas as palavras que aparecem uma única vez no interior de cada dicionário, ficando apenas os termos que aparecem pelo menos duas vezes no mesmo.

Após esta análise de conteúdo e a partir da frequência de aparição dos termos e análise dos números de ordem de evocação, constroi-se um quadro com as frequências e ordem média de evocação das palavras. São estes resultados que vão determinar o núcleo central da representação, o qual é constituído pelos elementos mais frequentes e com ordem média de evocação mais baixa. Os resultados determinam também o sistema periférico que é constituído pelos termos de menor frequência e maior ordem de evocação. Estes resultados dão-nos também a objectivação da representação social.

As respostas a uma questão de evocação podem ser analisadas através das frequências ou pela ordem no conjunto das palavras citadas pelo mesmo sujeito. A primeira análise põe em evidência os termos enunciados sobre a base de uma hierarquia de termos maioritários/minoritários, evidenciando uma dimensão colectiva. A segunda análise indica a importância da evocação para os sujeitos que enunciam, evidenciando uma operação individual. A um critério de frequência acrescenta-se um critério individual de significação (certas palavras relacionam-se mais com o objecto da representação social do que outras). À propriedade quantitativa acrescenta-se uma propriedade mais qualitativa mesmo que se apresente sob a forma numérica. O cruzamento dos dois critérios produz uma tabela com quatro quadrantes, que corresponde a quatro condições do conceito em causa. O quadrante superior esquerdo corresponde aos elementos centrais e o inferior direito aos elementos periféricos. Os outros quadrantes exprimem uma certa ambiguidade, podendo constituir zonas potencialmente em desequilíbrio e fontes de mudança.

Sendo o critério de frequência a nota média obtida por cada item, esta informação fica completa de duas maneiras. Por um lado, observa-se a distribuição das notas por cada item e, por outro, estabelece-se um índice de semelhança entre os itens para poder aplicar a respectiva análise.

De seguida os dados irão ser agrupados através de uma categorização à volta dos termos mais frequentes. Isto permite que todas as palavras se possam agrupar, de forma a respeitar o princípio semântico organizado à volta da noção prototípica. Um protótipo é definido como um conjunto abstracto de traços geralmente associados aos membros da categoria, onde cada traço é ponderado pelo seu grau de associação à categoria (Cantor, 1981) citado por Semin (1989). Este autor, a partir de Rosch (1978), define também uma categoria como o número de objectos que são considerados como equivalentes.

Após a construção das categorias e para agrupar as palavras de forma a respeitar o referido princípio semântico, os agrupamentos foram efectuados por um conjunto de três juízes.

Posteriormente estas categorias serão objecto de uma análise gráfica de implicações a partir da matriz de semelhanças e onde se irão determinar as relações entre as várias categorias. Este gráfico permite confirmar ou não o núcleo central e observar a ancoragem da representação.

O coeficiente de semelhança é baseado na distância entre dois itens para um dado sujeito, sendo esta distância a diferença, em valor absoluto, entre as notas desses itens. Este índice está em harmonia com a ideia de frequência na medida em que é feito pela proximidade dos elementos mais frequentes (e reciprocamente pelos menos frequentes). A análise de semelhança dá-nos os resultados mais dependentes da frequência dos itens.

RESULTADOS

Após a recolha dos dados que terminou em Novembro, procedeu-se ao tratamento dos mesmos os quais foram submetidos à análise atrás referida. Toda a população foi submetida a esta análise, quer para a primeira pergunta de evocação, quer para a segunda pergunta relativa às expectativas da formação profissional. De seguida, foi efectuado o mesmo tratamento para os dados dos diferentes grupos profissionais - gestores, formadores e formandos - e para as duas perguntas em causa.

Representação Social na População Total

Depois de se terem percorrido as sucessivas fases no tratamento dos dados e de se ter obtido uma última listagem do conjunto das palavras com as frequências, a ordem de evocação e a mediana, foi possível determinar o sistema central e o sistema periférico da representação social bem como a sua objectivação (Abric, 1992) e (Vérges, 1993).

Apresenta-se seguidamente uma síntese dos resultados, os quais traduzem a matriz de frequências, a ordem média de evocação e ainda a percentagem com que cada termo é evocado no seio da produção total de cada grupo. A ordem de apresentação dos resultados inicia-se com a população total para cada pergunta. Depois apresentam-se os resultados que cada grupo obteve em cada uma das questões.

No Quadro 4 pode-se observar uma síntese dos resultados da população total na primeira questão.

Quadro 4 - Síntese dos sistemas central e periférico da população total na 1ª pergunta

	1 < 0 < 6.09			0 > 6.09		
f > 1.5	5.8%	CONHECIMENTO	4.13	2.0%	TÉCNICAS	6.19
	4.5%	APRENDIZAGEM	4.69	1.6%	MUDANÇA	6.28
	3.1%	DESENVOLVIMENTO	3.96			
	2.0%	MOTIVAÇÃO	5.19			
	1.9%	MELHORIA	5.07			
	1.8%	VALORIZAÇÃO	4.07			
	1.8%	COMPETÊNCIA	5.50			
	1.6%	COMUNICAÇÃO	5.80			
	1.5%	DESEMPENHO	5.50			
f < 1.5	1.4%	QUALIDADE	4.04	1.3%	EXPERIÊNCIA	7.10
	1.4%	APERFEIÇOAMENTO	4.22	1.3%	OBJECTIVOS	7.86
	1.4%	INOVAÇÃO	5.52	1.3%	RELACIONAMENTO	7.55
	1.3%	CAPACIDADE	4.80	1.1%	AVALIAÇÃO	6.78
	1.1%	EVOLUÇÃO	6.00	1.1%	TRABALHO	6.78
	1.0%	NECESSIDADE	5.75	1.1%	TROCA	7.94
	0.9%	ADAPTAÇÃO	3.53	1.1%	FORMADOR	6.94
	0.9%	INFORMAÇÃO	4.40	1.0%	FORMANDO	6.94
	0.9%	PRODUTIVIDADE	5.80	0.9%	PEDAGOGIA	8.00
	0.9%	MÉTODO	5.14	0.8%	ACTUALIZAÇÃO	6.77
	0.8%	ATITUDE	4.85	0.8%	FUTURO	6.92
	0.7%	ENSINO	5.00	0.7%	CRESCIMENTO	6.75
	0.7%	RECICLAGEM	5.00	0.7%	SATISFAÇÃO	6.91
	0.7%	TREINO	2.73	0.7%	REALIZAÇÃO	7.18
	0.7%	PROGRESSO	3.64	0.6%	ESPECIALIZAÇÃO	6.50
	0.7%	FAZER	5.91	0.6%	INVESTIMENTO	7.80
	0.6%	CURSO	4.20	0.5%	AUMENTO	6.56
	0.6%	QUALIFICAÇÃO	5.00	0.5%	EMPREGO	6.56
	0.6%	RENTABILIDADE	5.80	0.5%	SUCESSO	7.11
	0.5%	PROFISSIONALISMO	4.89	0.5%	COMPETITIVIDADE	8.22
	0.5%	LUCRO	5.67	0.5%	EMPRESA	8.44
	0.5%	EDUCAÇÃO	3.38	0.5%	PLANEAMENTO	8.78
	0.5%	AQUISIÇÃO	3.63	0.5%	AUDIO-VISUAL	6.88
	0.5%	FORMAÇÃO	4.25	0.5%	MANUAIS	7.50
	0.5%	OPORTUNIDADE	5.13	0.4%	GESTÃO	6.14
	0.5%	GRUPO	5.50	0.4%	PESSOA	6.43
	0.5%	PRÁTICA	5.63	0.4%	ADEQUAÇÃO	6.86
	0.5%	CARREIRA	5.88	0.4%	ENRIQUECIMENTO	7.14
	0.5%	PREPARAÇÃO	5.88	0.4%	RECURSOS HUMANOS	7.43

O nível de evocação foi de 6,09, tendo sido dividida a ordem das evocações acima ou abaixo deste nível. Os restantes resultados deste quadro poderão ser observados no Anexo A.

A partir daqui e como já foi referido, efectuou-se uma categorização dos termos evocados. Com estas categorias procuraram-se efectuar agrupamentos homogêneos de significados, para posteriormente se poder analisar a relação entre as várias categorias, a partir de uma análise gráfica baseada no índice de implicação em que os termos aparecem em conjunto nos vários sujeitos. De seguida apresentam-se as categorias constituídas à volta dos termos evocados de maior frequência.

Quadro 5 - Categorias da População Total na 1ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. CONHECIMENTO	10.4 % (162)	CONHECIMENTO (55%) 89
		INFORMAÇÃO 15
		ACTUALIZAÇÃO 13
		RECICLAGEM 12
		ESPECIALIZAÇÃO 10
		AQUISIÇÃO 8
		TRANSMISSÃO 7
		ASSUNTO 2
		CONSOLIDAÇÃO 2
		APROFUNDAMENTO 2
		ESCLARECIMENTOS 2
2. APRENDIZAGEM	11.8 % (184)	APRENDIZAGEM (38.5%) 71
		EXPERIÊNCIA 21
		FAZER 11
		ENSINO 11
		TREINO 11
		EDUCAÇÃO 8
		OPORTUNIDADE 8
		FORMAÇÃO 8
		CULTURA 6
		ESCOLA 6
		APOIO 5
		CONTÍNUA 4
		REFLEXÃO 4
		RECEBER 2
		ESTUDO 2
		EXERCÍCIOS 2
PROBLEMATIZAÇÃO 2		
DOMÍNIO 2		
3. DESENVOLVIMENTO	12.2 % (189)	DESENVOLVIMENTO (26%) 49
		VALORIZAÇÃO 28
		APERFEIÇOAMENTO 23
		EVOLUÇÃO 18

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA	
3. DESENVOLVIMENTO (CONTINUAÇÃO)	12.2 % (189)	CRESCIMENTO REALIZAÇÃO PROGRESSO ENRIQUECIMENTO RESPONSABILIDADE RECURS. HUMANOS PESSOA ADULTO SERIEDADE CAMINHO BENEFÍCIO	12 11 11 7 7 7 7 3 2 2 2
4. MOTIVAÇÃO	3.6 % (57)	MOTIVAÇÃO PARTICIPAÇÃO ENVOLVIMENTO SENSIBILIZAR DESPERTAR ENTREGA DEDICAÇÃO ENTUSIASMO INQUIETAÇÃO	(54.3%) 31 6 6 3 3 2 2 2 2
5. TÉCNICAS	5.1 % (80)	TÉCNICAS PEDAGOGIA MÉTODO ANIMAÇÃO TECNOLOGIA SIMULAÇÃO JOGOS CASO AUTOSCOPIA ROLEPLAY	(38.7%) 31 15 14 5 4 3 2 2 2 2
6. MELHORIA	2.9 % (45)	MELHORIA AUMENTO VIDA	(75.5%) 34 9 2
7. CARREIRA	1.7 % (27)	CARREIRA PROFISSÃO PROMOÇÃO ENQUADRAMENTO RECONVERSÃO INTEGRAÇÃO MOBILIDADE	(29.6%) 8 4 4 3 3 3 2
8. COMPETÊNCIA	4.7 % (74)	COMPETÊNCIA CAPACIDADE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONALISMO APTIDÃO HABILIDADE	(37.8%) 28 20 10 9 5 2

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA																																																			
9. COMUNICAÇÃO	2.7 % (43)	<table border="0"> <tr> <td>COMUNICAÇÃO</td> <td>(58.1%)</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>DIÁLOGO</td> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>FEEDBACK</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DIVULGAR</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>EMPATIA</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ARGUMENTO</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>CLAREZA</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DEBATE</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>OUVIR</td> <td></td> <td>2</td> </tr> </table>	COMUNICAÇÃO	(58.1%)	25	DIÁLOGO		4	FEEDBACK		2	DIVULGAR		2	EMPATIA		2	ARGUMENTO		2	CLAREZA		2	DEBATE		2	OUVIR		2																								
COMUNICAÇÃO	(58.1%)	25																																																			
DIÁLOGO		4																																																			
FEEDBACK		2																																																			
DIVULGAR		2																																																			
EMPATIA		2																																																			
ARGUMENTO		2																																																			
CLAREZA		2																																																			
DEBATE		2																																																			
OUVIR		2																																																			
10. MUDANÇA	5 % (78)	<table border="0"> <tr> <td>MUDANÇA</td> <td>(32%)</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>ATTITUDE</td> <td></td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>FUTURO</td> <td></td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>PREPARAÇÃO</td> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>COMPORTAMENTO</td> <td></td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>DESAFIO</td> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>REFORMULAÇÃO</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>QUEBRA ROTINA</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>NOVOS HORIZONTES</td> <td></td> <td>2</td> </tr> </table>	MUDANÇA	(32%)	25	ATTITUDE		13	FUTURO		13	PREPARAÇÃO		8	COMPORTAMENTO		7	DESAFIO		5	REFORMULAÇÃO		3	QUEBRA ROTINA		2	NOVOS HORIZONTES		2																								
MUDANÇA	(32%)	25																																																			
ATTITUDE		13																																																			
FUTURO		13																																																			
PREPARAÇÃO		8																																																			
COMPORTAMENTO		7																																																			
DESAFIO		5																																																			
REFORMULAÇÃO		3																																																			
QUEBRA ROTINA		2																																																			
NOVOS HORIZONTES		2																																																			
11. DESEMPENHO	7.8 % (122)	<table border="0"> <tr> <td>DESEMPENHO</td> <td>(18.8%)</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>QUALIDADE</td> <td></td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>AVALIAÇÃO</td> <td></td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>SUCESSO</td> <td></td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>PRÁTICA</td> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DINAMISMO</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>EFICÁCIA</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>FLEXIBILIDADE</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>EFICIÊNCIA</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>AUTONOMIA</td> <td></td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ACOMPANHAMENTO</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>POLIVALÊNCIA</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>ULTRAPASSAR DIFICULDADES</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>FACILITAÇÃO</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>EXCELÊNCIA</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>PERFIL</td> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>FUNÇÃO</td> <td></td> <td>2</td> </tr> </table>	DESEMPENHO	(18.8%)	23	QUALIDADE		20	AVALIAÇÃO		18	SUCESSO		9	PRÁTICA		8	DINAMISMO		6	EFICÁCIA		6	FLEXIBILIDADE		6	EFICIÊNCIA		6	AUTONOMIA		4	ACOMPANHAMENTO		3	POLIVALÊNCIA		3	ULTRAPASSAR DIFICULDADES		2	FACILITAÇÃO		2	EXCELÊNCIA		2	PERFIL		2	FUNÇÃO		2
DESEMPENHO	(18.8%)	23																																																			
QUALIDADE		20																																																			
AVALIAÇÃO		18																																																			
SUCESSO		9																																																			
PRÁTICA		8																																																			
DINAMISMO		6																																																			
EFICÁCIA		6																																																			
FLEXIBILIDADE		6																																																			
EFICIÊNCIA		6																																																			
AUTONOMIA		4																																																			
ACOMPANHAMENTO		3																																																			
POLIVALÊNCIA		3																																																			
ULTRAPASSAR DIFICULDADES		2																																																			
FACILITAÇÃO		2																																																			
EXCELÊNCIA		2																																																			
PERFIL		2																																																			
FUNÇÃO		2																																																			
12. INOVAÇÃO	2.1 % (34)	<table border="0"> <tr> <td>INOVAÇÃO</td> <td>(67.6%)</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>CRIATIVIDADE</td> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>IDEIAS</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DESCOBRIR</td> <td></td> <td>3</td> </tr> </table>	INOVAÇÃO	(67.6%)	23	CRIATIVIDADE		5	IDEIAS		3	DESCOBRIR		3																																							
INOVAÇÃO	(67.6%)	23																																																			
CRIATIVIDADE		5																																																			
IDEIAS		3																																																			
DESCOBRIR		3																																																			
13. NECESSIDADE	2.6 % (41)	<table border="0"> <tr> <td>NECESSIDADE</td> <td>(39%)</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>ADAPTAÇÃO</td> <td></td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>ADEQUAÇÃO</td> <td></td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>DIAGNÓSTICO</td> <td></td> <td>3</td> </tr> </table>	NECESSIDADE	(39%)	16	ADAPTAÇÃO		15	ADEQUAÇÃO		7	DIAGNÓSTICO		3																																							
NECESSIDADE	(39%)	16																																																			
ADAPTAÇÃO		15																																																			
ADEQUAÇÃO		7																																																			
DIAGNÓSTICO		3																																																			
14. OBJECTIVOS	3.4 % (53)	<table border="0"> <tr> <td>OBJECTIVOS</td> <td>(39.6%)</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>PRODUTIVIDADE</td> <td></td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>RESULTADO</td> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>TEMPO</td> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EXPECTATIVAS</td> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>VENDA</td> <td></td> <td>3</td> </tr> </table>	OBJECTIVOS	(39.6%)	21	PRODUTIVIDADE		15	RESULTADO		6	TEMPO		5	EXPECTATIVAS		3	VENDA		3																																	
OBJECTIVOS	(39.6%)	21																																																			
PRODUTIVIDADE		15																																																			
RESULTADO		6																																																			
TEMPO		5																																																			
EXPECTATIVAS		3																																																			
VENDA		3																																																			

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
15. CURSO	2.6 % (41)	CURSO (24.3%) 10 MANUAIS 7 AUDIO-VISUAL 7 PROGRAMAS 6 ACÇÃO 6 MEIOS 5
16. GRUPO	1.7 % (27)	GRUPO (37%) 10 TRABALHO DE GRUPO 7 EQUIPA 7 ESPÍRITO DE EQUIPA 6 COESÃO 6 DINÂMICA 5
17. RELACIONAMENTO	2.5 % (40)	RELACIONAMENTO (45%) 18 TROCA 15 PARTILHA 3 ACEITAÇÃO 2 INTERACÇÃO 2
18. SATISFAÇÃO	2.2 % (34)	SATISFAÇÃO (32.3%) 11 DIVERTIMENTO 5 CLIENTE 4 RECONHECIMENTO 3 AGRADÁVEL 2 OPTIMISMO 2 PRAZER 2
19. SUBSÍDIOS	1.2 % (19)	SUBSÍDIOS (21%) 4 IEFP 4 FSE 3 CEE 2 BUROCRACIA 2 CANDIDATURAS 2 FUNDOS COMUNITÁRIOS 2
20. FORMADOR	1 % (16)	FORMADOR (87.5%) 14 MONITOR 2
21. FORMANDO	1 % (16)	FORMANDO (100%) 16
22. INVESTIMENTO	2.7 % (42)	INVESTIMENTO (23.8%) 10 RENTABILIDADE 10 LUCRO 9 ECONOMIA 6 DINHEIRO 3 APOSTA 2 RECURSOS 2
23. BURLA	0.3 % (6)	BURLA (66.6%) 4 FRUSTAÇÃO 2

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
24. COMPETITIVIDADE	1.2 % (19)	COMPETITIVIDADE (47.3%) 9 PRODUTO 3 VANTAGEM 3 SOBREVIVÊNCIA 2 CONCORRÊNCIA 2
25. INSTRUMENTOS	0.4 % (7)	INSTRUMENTOS (42.8%) 3 COMPUTADOR 2 INFORMÁTICA 2
26. TRABALHO	3.2 % (51)	TRABALHO (35.2%) 18 PLANEAMENTO 9 GESTÃO 7 ORGANIZAÇÃO 7 PROJECTO 5 ESTRATÉGIA 3 LIDERANÇA 2
27. EMPREGO	1.5 % (24)	EMPREGO (37.5%) 9 EMPRESA 9 SEGURANÇA 3 DESEMPENHO 3
28. CUSTO	0.8 % (13)	CUSTO (38.4%) 5 PERDA DE TEMPO 4 CAUSAÇÃO 4

A % de cada uma das categorias representa a quantidade em relação ao total dos termos evocados. Em cada uma das categorias foi indicada a percentagem do termo principal em relação ao total dos termos da categoria, verificando-se que o agrupamento respeita o princípio semântico organizado à volta da noção prototípica.

As categorias apresentadas podem ser justificadas da seguinte forma:

- CONHECIMENTO

Esta categoria engloba os conhecimentos adquiridos por todos os grupos profissionais e não apenas pelos formandos.

- EMPREGO

Nesta categoria a formação profissional relaciona-se com a envolvente do emprego.

- APRENDIZAGEM

Nesta categoria espera-se que a formação profissional conduza a processos de aprendizagem, independentemente do tipo e do nível de aprendizagem efectuada - seja ela prática ou teórica, pessoal ou profissional, profunda ou mais ligeira.

- DESENVOLVIMENTO

A formação profissional é desenvolvimento. Desenvolvimento pessoal, profissional e global. Esta categoria enquadra todos os elementos que se referem a qualquer tipo de desenvolvimento.

-MOTIVAÇÃO

Nesta categoria, a formação profissional relaciona-se com aspectos motivacionais. Ter pessoas envolvidas, empenhadas, participativas e motivadas são termos que enquadram a motivação e que caracterizam esta categoria.

- TÉCNICAS

Nesta categoria, a formação profissional envolve um conjunto diversificado de técnicas, desde aspectos caracterizadores do(s) momento(s) formativo(s) até questões ligadas à actividade profissional.

- MELHORIA

A formação profissional é entendida nesta categoria como uma melhoria nos vários aspectos que com ela se relacionam, sobretudo em termos abstractos e globais.

- CARREIRA

A formação profissional estabelece nesta categoria uma relação com a carreira profissional dos sujeitos e agrega os elementos que explicitam essa relação.

-COMUNICAÇÃO

Nesta categoria, a formação profissional é comunicação e engloba todos os elementos que caracterizam um processo comunicativo.

-MUDANÇA

A formação profissional é, nesta categoria, mudança. A nível comportamental, atitudinal e comporta todos os elementos susceptíveis de se situarem neste campo semântico.

- DESEMPENHO

Aqui a formação profissional relaciona-se com o desempenho de tarefas e agrega os termos que, semânticamente tenham a ver com este aspecto organizacional.

-INOVAÇÃO

A formação profissional nesta categoria significa a produção de algo de novo.

- COMPETÊNCIA

Aqui, a formação profissional é relacionada com as competências evidenciadas.

- NECESSIDADE

Aqui a formação profissional relaciona-se com necessidades e agrega os termos que, semanticamente se encontram próximos.

- OBJECTIVOS

Nesta categoria a formação profissional é associada a objectivos, sendo considerado o campo semântico de todos os elementos que se relacionam com objectivos e sucesso nas metas alcançadas.

- CURSO

Aqui a formação profissional é entendida como o momento formal em que se realiza a acção de formação. Nesta categoria foram agregados os elementos caracterizadores desse momento.

- GRUPO

A formação profissional é aqui relacionada com grupo, quer ao nível da acção de formação quer ao nível da organização, sendo enquadrados nesta categoria os termos que remetem para o grupo e trabalho de grupo.

- RELACIONAMENTO

Esta categoria relaciona a formação profissional com as relações interpessoais, quer durante o processo formativo quer durante o próprio funcionamento sócio-laboral.

- SATISFAÇÃO

Nesta categoria, a formação profissional é entendida como uma forma de satisfazer os sujeitos, enquadrando os termos que signifiquem alegria, prazer e satisfação.

- SUBSÍDIOS

A formação profissional é aqui relacionada com subsídios e foram agregados todos os elementos que, duma forma ou doutra, conduzam a esta categoria.

- INVESTIMENTO

A formação profissional é considerada aqui um investimento onde, a curto prazo, se pretendem obter mais valias.

- BURLA

Esta categoria refere aspectos negativos da formação profissional, sendo agregados os elementos mais desfavoráveis para com a formação profissional.

- COMPETITIVIDADE

A formação profissional é relacionada com competitividade sendo aqui englobados termos susceptíveis de atribuírem à formação uma componente competitiva.

- INSTRUMENTOS

Nesta categoria a formação profissional é relacionada com determinados instrumentos ou ferramentas que suportam actividades específicas.

- TRABALHO

Nesta categoria a formação profissional relaciona-se com o trabalho, a sua organização e gestão, aspectos susceptíveis de afectarem as actividades profissionais, quer no âmbito estrito da formação profissional quer a nível mais global.

- CUSTO

Nesta categoria a formação profissional é vista como um custo, contrariamente à categoria já referenciada onde ela é vista como investimento

- FORMADOR

Esta categoria relaciona-se com uma das personagens envolvida directamente na formação, em termos da acção propriamente dita e na monitoria da mesma.

- FORMANDO

Esta categoria difere da anterior no papel que estes sujeitos desempenham, pois são os receptores da monitoria desenvolvida, o que permite ter uma situação de complementariedade entre estas duas últimas categorias.

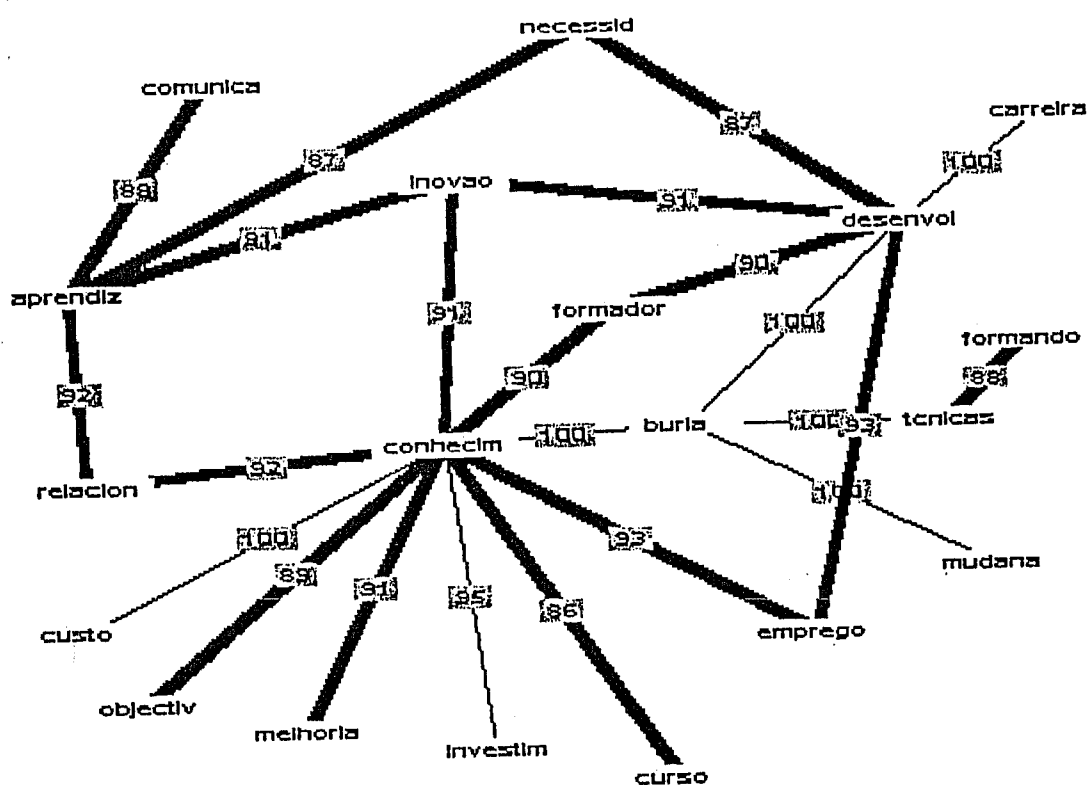
A partir destas categorias foi construída uma matriz de semelhanças através de um índice de implicações onde se poderá observar a implicação que estas categorias têm umas com as outras, ou seja, o grau em que uma categoria aparece em simultâneo com outra nos diversos sujeitos. A matriz construída para a população total e referente à primeira pergunta está apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 - Matriz de semelhanças da população total e 1ª pergunta

	CONH	APRE	DESE	MOTI	TÉCN	MELH	CARR	COMP	COMU	MUDA	DESE	INOV	NECE	OBJE	CURS	GRUP	RELA	SATI	SUBS	FORM	FORM	INVE	BURL	COMP	INST	TRAB	EMPR	CUST	
CONH	0																												
APRE	84	0																											
DESE	89	86	0																										
MOTI	81	81	71	0																									
TÉCN	79	81	70	52	0																								
MELH	91	79	85	23	47	0																							
CARR	90	85	100	30	25	50	0																						
COMP	75	77	72	47	50	41	40	0																					
COMU	80	88	73	61	46	23	35	42	0																				
MUDA	81	87	81	57	52	50	45	43	57	0																			
DESE	79	84	76	73	61	58	70	77	69	77	0																		
INOV	91	91	91	50	45	29	20	50	33	50	62	0																	
NECE	77	87	87	45	48	32	45	48	34	58	70	45	0																
OBJE	89	75	75	37	43	47	55	43	38	48	78	25	48	0															
CURS	86	77	63	40	59	36	35	31	36	31	50	22	27	40	0														
GRUP	71	85	76	47	47	19	25	47	42	52	66	14	19	47	28	0													
RELA	92	92	76	48	60	32	20	36	40	56	60	25	32	32	27	28	0												
SATI	81	77	81	36	50	36	25	45	36	59	72	13	36	59	18	23	27	0											
SUBS	77	66	66	22	55	44	55	22	22	44	66	11	22	44	55	11	33	44	0										
FORM	90	81	90	45	72	45	9	36	18	45	72	18	18	36	54	9	27	18	22	0									
FORM	77	77	55	55	88	33	22	44	22	33	66	44	44	44	55	0	22	33	44	44	0								
INVE	95	75	87	33	37	54	30	58	12	45	75	25	37	50	27	14	25	22	22	36	22	0							
BURL	100	66	100	33	100	33	0	33	0	100	66	33	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMP	84	76	84	30	23	30	7	76	15	61	76	15	38	53	7	30	23	23	11	9	0	46	0	0					
INST	66	66	50	50	66	33	0	33	33	33	66	16	33	33	66	0	66	16	33	16	33	33	0	16	0				
TRAB	81	75	78	43	56	34	30	59	34	53	59	41	25	40	50	28	28	27	44	54	55	33	66	38	50	0			
EMPR	93	87	93	25	56	37	25	50	31	56	62	25	25	43	31	31	37	25	11	27	33	37	0	23	0	62	0		
CUST	100	60	80	30	50	40	10	60	10	40	80	30	30	60	10	30	50	10	11	20	11	60	33	20	16	50	20	0	

Esta matriz de semelhanças, permitiu efectuar de seguida uma análise gráfica de implicações que permite observar como as categorias se relacionam entre si.

Figura 1 - Gráfico de Implicações da População Total e 1ª Pergunta



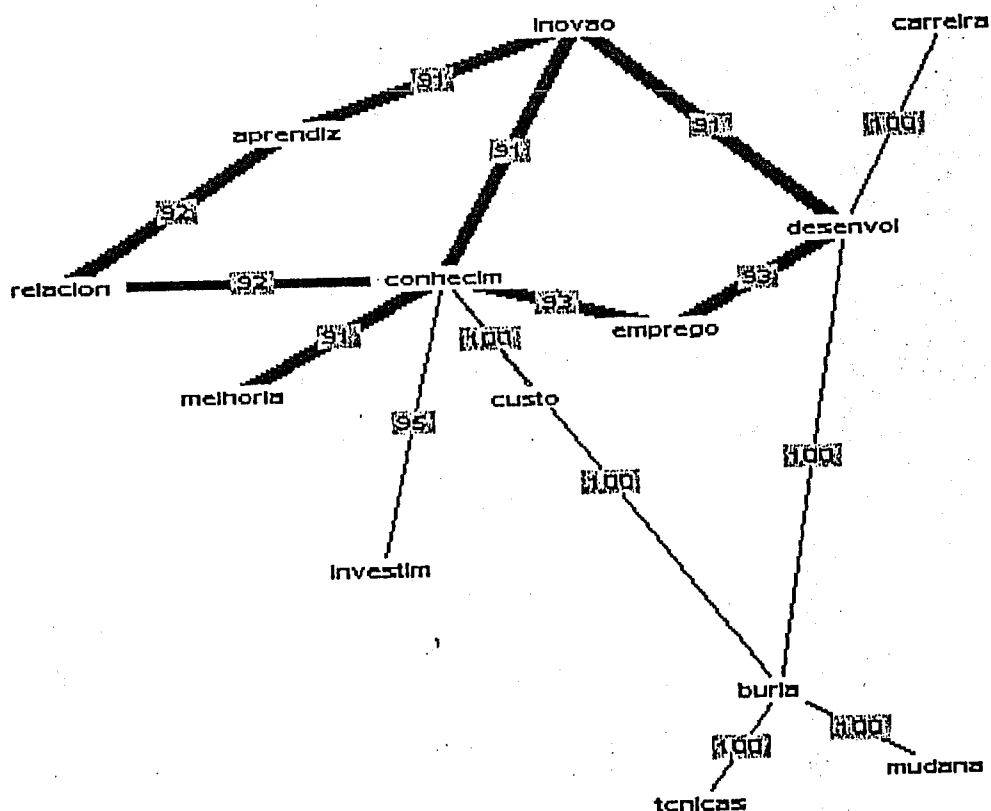
Vérges (1994) considera que a partir dos gráficos de semelhança se podem considerar como centrais os termos que se encontrem ligados a pelo menos três outros termos, constituindo esses termos o limiar de semelhança elevado. Acrescenta ainda que os elementos do núcleo central podem não possuir um índice forte de centralidade. Considera também que esta informação pode ser cruzada com o tratamento efectuado ao nível das frequências e das ordens de evocação.

Como se pode observar no gráfico relativo à primeira pergunta da população total, os elementos com maiores implicações são também os que apareceram com maior centralidade no sistema central, nomeadamente o conhecimento, o desenvolvimento e a aprendizagem. De referir, no entanto, a entrada da categoria burla para uma posição central enquanto anteriormente apareceu no sistema periférico.

Também a categoria inovação aparece agora como nuclear, embora já antes se encontrasse junto ao núcleo central. Estas categorias e a forma como se relacionam entre si constituem a ancoragem da representação.

Aumentando o filtro para 91 - Figura 2 - a categoria aprendizagem deixa de ser central, mantendo-se apenas associada à inovação e ao relacionamento.

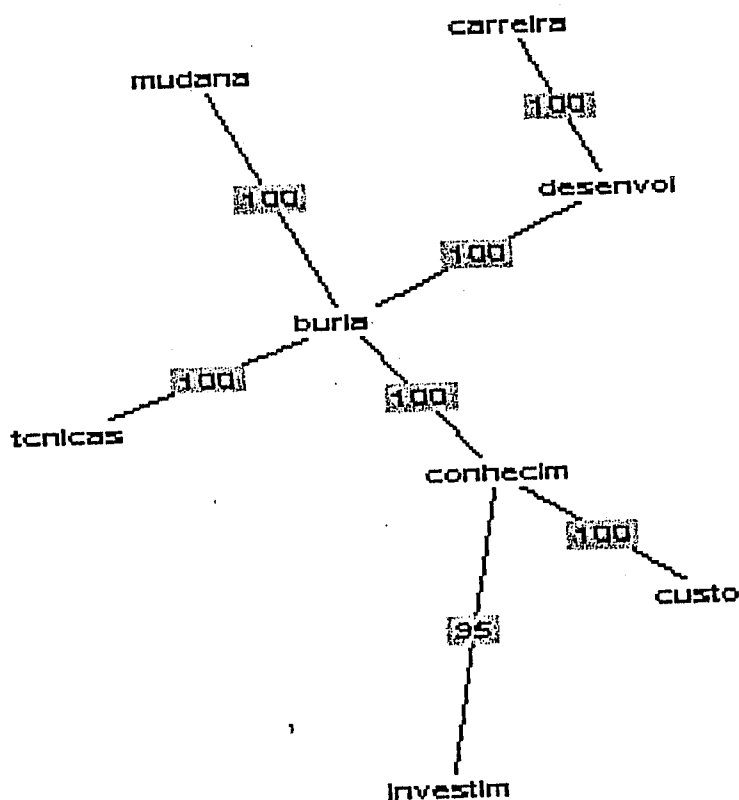
Figura 2 - Gráfico com Filtro 91 - População Total e 1ª Pergunta



Se, num outro gráfico - Figura 3 - mantivermos apenas as implicações mais fortes, verificamos a categoria burla com maiores índices de centralidade, enquanto a categoria desenvolvimento deixa de possuir este estatuto, pois fica apenas associada a outras duas categorias - burla e carreira.

As três categorias mais caracterizadoras do núcleo central não aparecem implicadas directamente entre si, em termos gráficos, observando-se apenas implicações através de outras categorias. Por outro lado, a categoria inovação - encontra-se directamente implicada com essas três categorias - e apenas com elas.

Figura 3 - Gráfico com Filtro 95 - População Total e 1ª Pergunta



Representação de Expectativas na População Total

Na pergunta relativa ao estudo das expectativas sobre a formação profissional, os procedimentos foram exactamente os mesmos que foram efectuados para a pergunta anterior. Assim, apresenta-se no quadro seguinte os resultados referentes ao sistema central e periférico das expectativas da formação profissional, bem como à sua objectivação.

Quadro 6 - Sistema Central e Periférico da População Total na 2ª Pergunta

	1 < 0 < 2.96			0 ≥ 2.96		
f ≥ 1.5	10.1%	CONHECIMENTOS	2.05	3.6%	APRENDIZAGEM	3.05
	7.0%	MELHO. DESEMPENHO	2.07	3.6%	MOTIVAÇÃO	3.05
	3.2%	CONHEC. FORMANDOS	1.95	2.7%	ATINGIR OBJECTIVOS	3.13
	3.0%	APLICAÇÃO PRÁTICA	2.94	2.5%	AUM. COMPETÊNCIAS	3.20
	2.4%	AUM. PRODUTIVIDADE	2.86	2.2%	RESULTADOS	4.00
	1.7%	DESENVOLV. PESSOAL	2.30	1.9%	MELHOR QUALIDADE	
	1.7%	RELACIONAMENTO	2.40		SERVIÇO	3.36
	1.5%	MUDANÇAS COMPOR- TAMENTAIS	2.33	1.5%	MUDANÇA ATITUDES	3.00
			1.5%	SATISFAÇÃO PESSOAL	3.00	
f < 1.5	1.2%	CONHECIM. TÉCNICOS	2.14	1.3%	DESEN. PROFISSIONAL	3.25
	1.2%	ADAPT. REALIDADE	2.71	1.3%	MELHOR. TRABALHO	4.13
	1.0%	SATISF NECESSIDADES	1.83	1.2%	APERFEIÇOAMENTO	3.00
	1.0%	VALOR. PROFISSIONAL	2.00	1.2%	MUDANÇAS	3.29
	1.0%	CAPACIDADES	2.83	1.2%	PRÁTICA	3.71
	0.8%	APERF. PROFISSIONAL	1.80	1.0%	TROCA EXPERIÊNCIAS	3.17
	0.8%	ENVOLVIMENTO	2.60	1.0%	SATISF. PROFISSIONAL	3.50
	0.8%	PREPARAÇÃO FUTURO	2.80	1.0%	RESOL. PROBLEMAS	3.67
	0.6%	SATISF. FORMANDOS	1.25	1.0%	COMPETITIVIDADE	4.33
	0.6%	VALORIZ. PESSOAL	1.75	1.0%	ENRIQUEC. FUNÇÕES	4.33
	0.6%	ATITUDE	2.50	1.0%	CARREIRA	4.67
	0.6%	MEL. RENTABILIDADE	2.75	0.8%	ACTUALIZAÇÃO	3.20
	0.5%	QUALIFICAÇÃO	1.67	0.8%	TROCA DE IDEIAS	3.20
	0.5%	SUCESSO	2.00	0.8%	REMUNERAÇÃO	4.00
	0.5%	AJUDA	2.33	0.8%	PARTILHA	5.00
	0.5%	NOVOS MÉTODOS	2.33	0.8%	CULT. DE EMPRESA	6.60
	0.5%	PARTICIPAÇÃO	2.67	0.6%	DESENVOLVIMENTO	3.00
	0.3%	ENRIQUECIM. PESSOAL	1.00	0.6%	PREPARAÇ. MUDANÇA	3.25
	0.3%	ESPECIALIZAÇÃO	1.00	0.6%	AVALIAÇ. FORMAÇÃO	3.75
	0.3%	INFORMAÇÃO	1.00	0.6%	INOVAÇÃO	4.25
	0.3%	MELHORIAS	1.00	0.6%	ESPÍRITO DE GRUPO	4.50
	0.3%	EXPERIÊNCIA	1.50	0.6%	CRIATIVIDADE	5.75

		1 < 0 < 2.96		0 ≥ 2.96		
f < 1.5	0.3%	ADAPTAÇÃO FUNÇÃO	2.00	0.5%	DESENVOLV. EMPRESA	3.33
	0.3%	BOM AMBIENTE	2.00	0.5%	DESEN. REC HUMANOS	3.33
	0.3%	NOVOS HORIZONTES	2.00	0.5%	LUCRO	4.33
	0.3%	REALIZAÇÃO PESSOAL	2.00	0.5%	REALIZ. PROFISSIONAL	4.67
	0.3%	RECONHECIMENTO	2.00	0.5%	TRABALHO DE EQUIPA	5.00
	0.3%	VALORIZ FORMANDOS	2.00	0.5%	MELHOR COMPORTAM	5.67
	0.3%	AUMENT CAPACIDADE	2.50	0.5%	BENEFÍCIO PESSOAL	7.00
	0.3%	COMUNICA. EFICAZ	2.50	0.3%	AUMENTO COMPETÊN-	
	0.3%	ENRIQUECIMENTO	2.50		CIAS DOS FORMANDOS	3.00
	0.3%	FORMANDOS	2.50	0.3%	ENRIQUECIMENTO DOS	
	0.3%	NOVAS IDEIAS	2.50		FORMANDOS	3.00
	0.3%	SATISFAÇÃO	2.50	0.3%	MELH. SERV. CLIENTE	3.00
				0.3%	SATISFAÇÃO CLIENTE	3.00
				0.3%	SATISFAÇÃO PROFIS-	
				SIONAL FORMANDO	3.00	
			0.3%	MELHORIA PRODUTI-		
				VIDADE	3.50	
			0.3%	POLIVALÊNCIA	4.00	
			0.3%	REFLEXÃO	4.00	
			0.3%	RESPONSABILIDADE	4.00	
			0.3%	CRESCIMENTO	4.50	
			0.3%	NOVAS TÉCNICAS	4.50	
			0.3%	MELHOR ATITUDE	5.00	
			0.3%	PROGRESSO	5.00	

O nível médio de evocação foi de 2.96, situando-se a ordem das evocações acima ou abaixo deste nível. Observamos na matriz que os três elementos mais nucleares são os conhecimentos, melhor desempenho e conhecimento dos formandos.

Comparativamente à pergunta anterior e para a mesma população, aparecem dois elementos diferentes ao nível dos três termos de maior centralidade, que são melhor desempenho, e conhecimentos dos formandos, enquanto anteriormente aparecia aprendizagem e desenvolvimento. Embora o elemento desempenho apareça no núcleo central da pergunta anterior, ao nível das expectativas aparece numa posição mais central e como melhor desempenho.

Após a observação da matriz, apresentam-se as categorias constituídas à volta dos termos evocados de maior frequência.

Quadro 7 - Categorias da População Total na 2ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. CONHECIMENTO	13.2% (77)	CONHECIMENTO (76.6%) 59 CONHECIMENTOS TÉCNICOS 7 ACTUALIZAÇÃO 5 ESPECIALIZAÇÃO 2 ENRIQUECIMENTO 2 INFORMAÇÃO 2
2. MELHOR DESEMPENHO	11.3 % (66)	MELHOR DESEMPENHO (62.1%) 41 MELHOR QUALIDADE SERVIÇO 11 MELHORAR TRABALHO 8 POLIVALÊNCIA 2 MELHOR SERVIÇO 2 MELHORIAS 2
3. APRENDIZAGEM	8.4 % (49)	APRENDIZAGEM (42.8%) 21 DESENVOLVIMENTO 7 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS 6 TROCA DE EXPERIÊNCIAS 6 TROCA DE IDEIAS 5 REFLEXÃO 2 EXPERIÊNCIA 2
4. MOTIVAÇÃO	5.1 % (30)	MOTIVAÇÃO (70%) 21 ENVOLVIMENTO 6 PARTICIPAÇÃO 3
5. CONHECIMENTO DOS FORMANDOS	3.9 % (23)	CONHECIMENTO DOS FORMANDOS (82.6%) 19 VALORIZAÇÃO DOS FORMANDOS 2 ENRIQUECIM DOS FORMANDOS 2
6. APLICAÇÃO PRÁTICA	4.3 % (25)	APLICAÇÃO PRÁTICA (72%) 18 PRÁTICA 7
7. ATINGIR OBJECTIVOS	13.6 % (79)	ATINGIR OBJECTIVOS (20.2%) 16 AUMENTO PRODUTIVIDADE 14 RESULTADOS 13 COMPETITIVIDADE 6 BENEFÍCIOS 5 REMUNERAÇÃO 5 MELHORIA PRODUTIVIDADE 4 MELHOR RENTABILIDADE 4 LUCRO 3 RESULTADOS PRÁTICOS 3 SUCESSO 3 AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO 3
8. AUMENTO DE COMPETÊNCIAS	5.5 % (32)	AUME. COMPETÊNCIAS (46.8%) 15 ENRIQUECIMENTO FUNÇÕES 6 CAPACIDADES 6 QUALIFICAÇÃO 3 AUMENTO DE CAPACIDADES 2

CATEGORIAS	% DE CATEGORIAS NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA	
9 DESENVOLVIMENTO PESSOAL	1.7 % (22)	DESENVOLVI. PESSOAL (45.4%) VALORIZAÇÃO PESSOAL REALIZAÇÃO PESSOAL ENRIQUECIMENTO PESSOAL CRESCIMENTO RESPONSABILIDADE	10 4 2 2 2 2
10. RELACIONAMENTO	4.6 % (27)	RELACIONAMENTO (37%) PARTILHA ESPÍRITO DE GRUPO TRABALHO DE EQUIPA AJUDA COMUNICAÇÃO	10 5 4 3 3 2
11. MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS	2 % (12)	MUDANÇ. COMPORTAM. (75%) MELHOR. COMPORTAMENTOS	9 3
12. SATISFAÇÃO PESSOAL	2.5 % (15)	SATISFAÇÃO PESSOAL (60%) SATISFAÇÃO BOM AMBIENTE RECONHECIMENTO	9 2 2 2
13. MUDANÇA DE ATITUDES	2.5 % (15)	MUDANÇA DE ATITUDES (60%) ATTITUDE MELHORAR ATTITUDE	9 4 2
14. ADAPTAÇÃO À REALIDADE	2.4 % (32)	ADAPTA. À REALIDADE (21.8%) PREPARAÇÃO PARA O FUTURO ADAPTAÇÃO À FUNÇÃO	7 5 2
15. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	5.5 % (32)	DESENV. PROFISSIONAL (25%) APERFEIÇOAMENTO VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL APERFEIÇOAM. PROFISSIONAL DESENVOLV. REC. HUMANOS REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	8 7 6 5 3 3
16. SATISFAÇÃO PROFISIONAL	3.4 % (20)	SATISFAÇ. PROFISSIONAL (30%) SATISFAÇÃO NECESSIDADES SATISFAÇÃO FORMANDOS SATISFAÇÃO DO CLIENTE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS FORMANDOS	6 6 4 2 2
17. INOVAÇÃO	1.7 % (10)	INOVAÇÃO (40%) CRIATIVIDADE NOVAS IDEIAS	4 4 2
18. MUDANÇAS	3.1 % (18)	MUDANÇAS (38.8%) PREPARAÇÃO PARA MUDANÇA NOVOS MÉTODOS NOVAS TÉCNICAS NOVOS HORIZONTES	7 4 3 2 2
19. CARREIRA	1.5 % (9)	CARREIRA (66.6%) PROGRESSO	6 3
20. CULTURA DE EMPRESA	1 % (6)	CULTURA DE EMPRESA (100%)	6

As categorias que apareceram nesta questão podem ser justificadas da seguinte forma:

- CONHECIMENTO

Esta categoria engloba os conhecimentos adquiridos por todos os grupos profissionais e não apenas pelos formandos. Nesta categoria, as expectativas sobre a formação profissional relacionam-se com os conhecimentos que se esperam obter. Estes conhecimentos sendo de âmbito global referem-se a conhecimentos gerais e também específicos.

- MELHOR DESEMPENHO

As expectativas da formação profissional relacionam-se com desempenho funcional, ou seja, espera-se que a formação traga melhorias no desempenho das respectivas actividades profissionais.

- APRENDIZAGEM

Nesta categoria espera-se que a formação profissional conduza a processos de aprendizagem, independentemente do tipo e do nível de aprendizagem efectuada - seja ela prática ou teórica, pessoal ou profissional, profunda ou ligeira.

- MOTIVAÇÃO

Aqui espera-se que as pessoas directamente envolvidas na formação profissional se encontrem motivadas e desenvolvam aspectos motivacionais, quer relativamente à formação quer no campo laboral.

- CONHECIMENTOS DOS FORMANDOS

Nesta categoria, espera-se que, com a formação profissional os formandos adquiram conhecimentos quer no âmbito global quer específico.

A construção desta categoria depois de se ter construído a categoria conhecimentos justifica-se pela sua frequência relativamente elevada e especificamente dirigida ao grupo profissional dos formandos.

- APLICAÇÃO PRÁTICA

Nesta categoria espera-se que a formação profissional desenvolvida tenha aplicação prática nos respectivos locais de trabalho, esperando-se, por isso, que seja estabelecida uma ligação estreita entre o(s) momento(s) formativo(s) e a prática laboral.

- RESULTADOS

Aqui, as expectativas da formação profissional estão ligadas a resultados, independentemente do tipo de resultados esperados.

- AUMENTO DE COMPETÊNCIAS

Com esta categoria, espera-se que a formação profissional conduza a um aumento de competências, pelo que foram agregados nesta categoria os elementos susceptíveis de contribuir para esse aumento.

- DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Espera-se que a formação profissional contribua para o desenvolvimento pessoal dos sujeitos que directamente se relacionam com esta área de actividade, sendo aqui agregados todos os elementos que, nas suas diversas vertentes, apelavam ao desenvolvimento pessoal.

- RELACIONAMENTO

Nesta categoria as expectativas da formação profissional referem-se ao contributo que esta pode dar ao nível das relações interpessoais, quer no momento da formação propriamente dita quer extra-formação e ao nível das relações laborais.

- MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS

Com esta categoria espera-se que a formação profissional conduza a mudanças nos comportamentos, sendo aqui enquadrados todos os elementos que fazem apelo a essa mudança.

- SATISFAÇÃO PESSOAL

Aqui a formação profissional deverá contribuir para a satisfação pessoal dos sujeitos, sendo agregados nesta categoria os elementos que refiram uma satisfação global e pessoal dos sujeitos.

- MUDANÇA DE ATITUDES

Outra das expectativas da formação profissional é que ela contribua para mudar atitudes, sendo aqui agregados os elementos que façam apelos às atitudes.

- ADAPTAÇÃO À REALIDADE

Nesta categoria espera-se que a formação profissional conduza a uma adaptação à realidade, quer do ponto de vista mais global e exterior ao mundo empresarial, quer ao nível da realidade organizacional.

- DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Aqui, espera-se que a formação profissional contribua para o desenvolvimento profissional dos sujeitos, no sentido de uma adequada preparação para o exercício das suas actividades profissionais.

- SATISFAÇÃO DE NECESSIDADES

Com esta categoria espera-se que a formação profissional vá ao encontro das necessidades dos sujeitos, mas na vertente profissional. Isto porque já existe uma categoria que agrega os elementos relativos à satisfação pessoal.

-INOVAÇÃO

Nesta categoria foram enquadrados os termos que fazem apelo a algo de novo e à criatividade, sendo também outra expectativa inerente à formação profissional.

-MUDANÇAS

Esta categoria diz respeito a mudanças gerais esperadas com a formação profissional. Visto existirem já categorias referentes às mudanças comportamentais e atitudinais, a presente categoria enquadra termos que referem mudanças menos específicas ou que não cabem no campo semântico das duas categorias já referenciadas.

- CARREIRA

Espera-se que a formação profissional tenha alguma relação com a carreira profissional dos sujeitos. Esta categoria agrega os elementos que evidenciam essa expectativa.

- CULTURA DE EMPRESA

Nesta categoria a formação profissional deverá contribuir para a criação, o desenvolvimento, e a manutenção da cultura da empresa, pelo que será composta por elementos que se referem a essa expectativa.

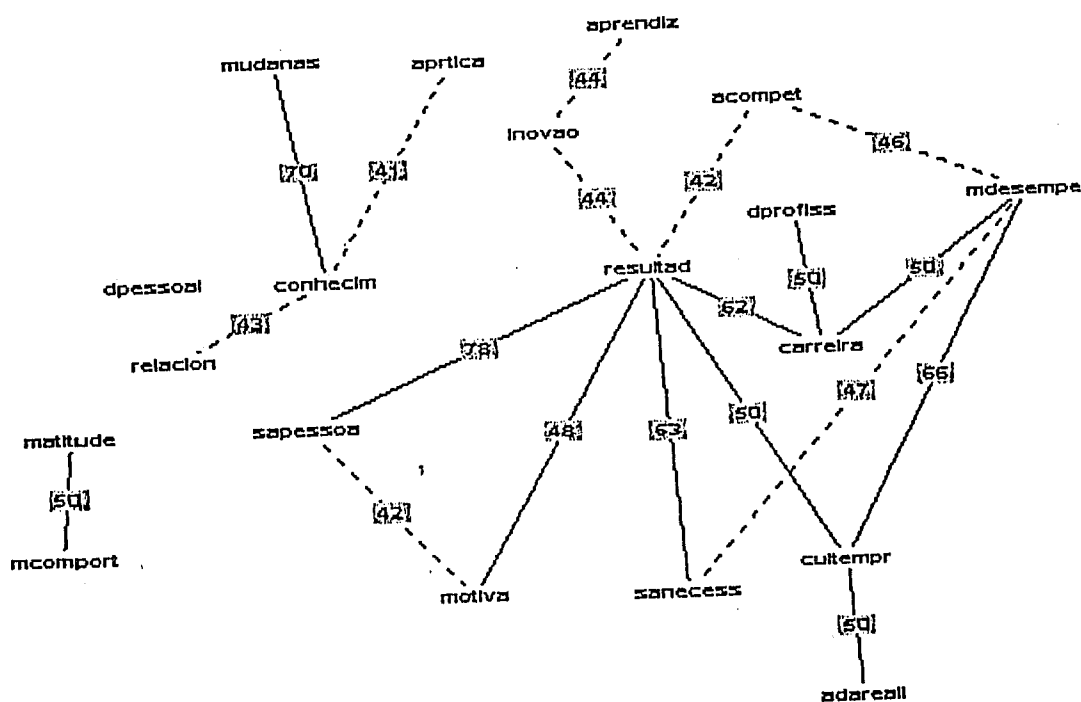
De seguida apresenta-se a matriz de semelhanças, onde se poderá observar as implicações que as categorias têm entre si, o que permite depois a sua representação gráfica.

Tabela 2 - Matriz de Semelhanças da População Total e 2ª pergunta

	CONH	MDES	APRE	MOTI	CIOR	APRA	RESU	ACOM	DPES	RELA	MCOM	SAPE	MATI	ADAR	DPRO	SANE	INOV	MUDA	CARR	CULT
CONH	0																			
MDES	36	0																		
APRE	24	19	0																	
MOTI	4	24	16	0																
CIOR	14	4	33	28	0															
APRA	41	12	29	8	14	0														
RESU	24	35	19	48	23	20	0													
ACOM	23	46	26	8	4	0	42	0												
DPES	28	38	19	14	9	19	38	19	0											
RELA	43	26	30	26	23	4	21	4	14	0										
MCOM	0	33	0	25	0	0	33	8	8	8	0									
SAPE	14	28	14	42	21	0	78	7	14	21	8	0								
MATI	13	26	20	33	6	0	40	20	13	6	50	14	0							
ADAR	23	38	15	7	0	7	38	23	15	15	8	0	7	0						
DPRO	36	33	33	0	9	12	20	11	38	21	8	28	0	15	0					
SANE	21	47	15	10	15	0	63	15	5	0	8	28	6	0	21	0				
INOV	33	22	44	11	11	22	44	33	22	0	0	11	0	22	33	0	0			
MUDA	70	23	5	5	0	5	35	23	17	0	0	14	6	0	23	0	11	0		
CARR	37	50	25	12	0	12	62	25	37	25	0	12	12	12	50	0	11	33	0	
CULT	33	66	16	33	0	0	50	33	16	33	0	0	0	50	16	0	12	0	12	0

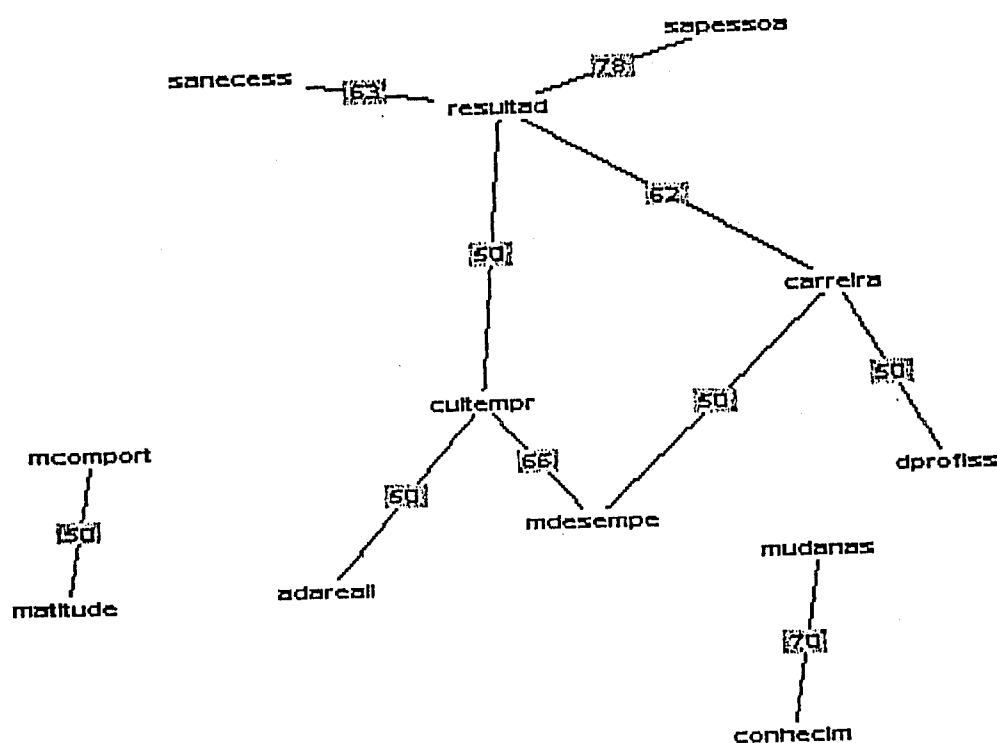
Na análise gráfica (Figura 4) podem-se observar desde logo três agrupamentos distintos.

Figura 4 - Gráfico de Implicações da População Total e 2ª Pergunta



Um dos agrupamentos possui a categoria conhecimentos como central enquanto outro agrupamento possui várias categorias com fortes implicações, nomeadamente resultados, melhor desempenho, carreira, e cultura de empresa. O terceiro agrupamento não possui centralidade, pois são dois elementos relacionados entre si - mudanças de atitudes e mudanças comportamentais. Com um filtro mais elevado - 50 - Figura 5 - observa-se que a categoria - conhecimentos deixa de ser central e associa-se apenas às mudanças.

Figura 5 - Gráfico com Filtro 50, População Total e 2ª Pergunta



A categoria resultados aparece na análise gráfica numa posição diferente daquela que vimos na matriz de frequências e mediana, pois aí esta categoria não se encontra no núcleo central, enquanto que no plano gráfico é a categoria com maiores implicações. Também a cultura de empresa e a carreira sendo categorias do sistema periférico, passam a ter uma posição mais central a partir da sua análise gráfica.

Estas categorias que foram apresentadas com maior nível de implicação, são aquelas que constituem a ancoragem. Pode-se observar como a ancoragem destas duas questões em causa são completamente diferentes se for considerado o filtro mais elevado. Enquanto que na primeira questão aparece a categoria burla associada à categoria conhecimento, na 2ª pergunta aparecem as categorias resultados, a cultura de empresa e a carreira associadas entre si, ainda que estas duas últimas se relacionem através da categoria melhor desempenho.

A partir dos resultados até aqui apresentados, pode-se verificar que se confirma, ainda que parcialmente, a hipótese nº 7, visto os sistemas central e periférico das duas vertentes da representação apresentarem configurações diferentes entre si, embora as diferenças ao nível dos núcleos centrais sejam menos acentuadas, na medida em que a categoria mais nuclear - conhecimento - é comum aos dois tipos de representação. É este aspecto que torna parcial a confirmação da hipótese. Por outro lado, os campos de objectivação e ancoragem apresentam diferenças claras ao nível das duas vertentes da representação.

Representação Social nos Diferentes Grupos Profissionais

Depois de se ter efectuado o tratamento dos dados para a população global e para cada uma das questões, realizou-se de seguida o mesmo tratamento para cada um dos grupos e também para cada uma das questões. Para isso, seguiram-se os mesmos procedimentos efectuados para a população total.

Assim, apresentam-se nos quadros seguintes, os resultados obtidos pelos três grupos profissionais ao nível da representação social da formação profissional de âmbito mais abstracto e correspondente à primeira pergunta. Através destes resultados será também objecto de análise o conceito de objectivação para cada um dos grupos e em cada uma das questões.

Grupo dos Responsáveis pela Gestão da Formação

No Quadro 8 pode-se observar os sistemas central e periférico da representação social de âmbito mais abstracto dos gestores, verificando-se também como realizam a objectivação da mesma.

Quadro 8 - Sistema central e periférico dos gestores na 1ª pergunta

	1 < 0 < 6.66		0 > 6.66			
f > 1.5	4.9%	CONHECIMENTO	5.24	1.8%	OBJECTIVOS	9.18
	4.4%	DESENVOLVIMENTO	3.92			
	3.9%	APRENDIZAGEM	5.35			
	2.9%	QUALIDADE	3.82			
	2.5%	MELHORIA	6.13			
	2.3%	MUDANÇA	6.29			
	2.2%	COMPETÊNCIA	5.31			
	1.8%	VALORIZAÇÃO	4.45			
	1.8%	MOTIVAÇÃO	6.36			
	1.5%	APERFEIÇOAMENTO	5.00			
f < 1.5	1.3%	PRODUTIVIDADE	5.75	1.3%	CRESCIMENTO	6.75
	1.3%	NECESSIDADE	6.50	1.3%	DESEMPENHO	7.00
	1.2%	TREINO	2.29	1.3%	AVALIAÇÃO	7.13
	1.2%	ADAPTAÇÃO	4.00	1.3%	EVOLUÇÃO	8.00
	1.2%	PROGRESSO	4.29	1.3%	INVESTIMENTO	8.38
	1.2%	QUALIFICAÇÃO	4.43	1.2%	ACTUALIZAÇÃO	8.00
	1.2%	RENTABILIDADE	6.00	1.2%	EXPERIÊNCIA	8.00
	1.0%	MÉTODO	4.83	1.2%	TÉCNICAS	8.29
	1.0%	PROFISSIONALISMO	5.17	1.2%	FORMADOR	9.14
	1.0%	CAPACIDADE	5.33	1.0%	FAZER	6.83
	0.8%	FORMAÇÃO	3.40	1.0%	SATISFAÇÃO	6.83
	0.8%	CARREIRA	5.40	1.0%	ESPECIALIZAÇÃO	7.33
	0.8%	PESSOA	5.80	1.0%	PLANEAMENTO	9.83
	0.6%	EDUCAÇÃO	2.50	1.0%	FORMANDO	10.33
	0.6%	CURSO	3.25	0.8%	REALIZAR	7.20
	0.6%	MELH. DESEMPENHO	4.00	0.8%	COMPETITIVIDADE	7.40
	0.6%	OPORTUNIDADE	4.00	0.8%	LUCRO	7.60
	0.6%	FUTURO	5.50	0.8%	RECURSOS HUMANOS	7.60
	0.6%	SUCESSO	5.50	0.8%	COMUNICAÇÃO	8.00
	0.6%	INFORMAÇÃO	5.75	0.8%	INOVAÇÃO	9.40
	0.6%	RECICLAGEM	6.25	0.8%	PEDAGOGIA	11.20
	0.5%	DINAMIZAÇÃO	3.33	0.8%	ECONOMIA	13.80
	0.5%	INTEGRAÇÃO	3.67	0.6%	TROCA	7.00
	0.5%	CLIENTE	5.33	0.6%	CULTURA	7.50
	0.5%	PRODUTO	5.33	0.6%	TRABALHO	8.00
	0.5%	EFICIÊNCIA	6.00	0.6%	GESTÃO	8.25
	0.5%	ATTITUDE	6.33	0.6%	GRUPO	8.25

	1 < 0 < 6.66			0 > 6.66		
f < 1.5	0.5%	EFICÁCIA	6.33	0.5%	AUMENTO	8.75
	0.3%	RELACIONAMENTO	3.00	0.5%	PROGRAMAS	12.00
	0.3%	ESPÍRITO DE GRUPO	4.00	0.5%	AUTONOMIA	6.67
	0.3%	ACOMPANHAMENTO	4.50	0.5%	PROFISSÃO	6.67
	0.3%	CONCORRÊNCIA	4.50	0.5%	PREPARAÇÃO	7.33
	0.3%	MOBILIDADE	4.50	0.5%	EQUIPA	7.67
	0.3%	ACÇÃO	5.00	0.3%	ENRIQUECIMENTO	8.00
	0.3%	AQUISIÇÃO	5.00	0.3%	RESULTADO	8.00
	0.3%	FLEXIBILIDADE	5.00	0.3%	VENDA	8.00
	0.3%	CRIATIVIDADE	6.50	0.3%	POLIVALÊNCIA	9.33
	0.3%	PRÁTICA	6.50	0.3%	CUSTO	9.67
				0.3%	IEFP	10.00
				0.3%	RECONVERSÃO	10.00
				0.3%	ADEQUAÇÃO	10.33
				0.3%	PROMOÇÃO	10.33
				0.3%	PROJECTO	10.67
				0.3%	RESPONSABILIDADE	11.67
				0.3%	RECONHECIMENTO	7.00
				0.3%	ASSUNTO	7.50
				0.3%	COESÃO	7.50
				0.3%	DINHEIRO	7.50
				0.3%	MONITOR	7.50
				0.3%	CONTÍNUA	9.00
				0.3%	NEGOCIAÇÃO	9.00
				0.6%	TECNOLOGIA	9.00
				0.6%	EMPREGO	9.50
				0.5%	SOBREVIVÊNCIA	9.50
				0.5%	DESAFIO	11.00
				0.5%	PARTICIPAÇÃO	11.00
				0.5%	ROLEPLAY	11.00
				0.5%	ESTRATÉGIA	11.50
				0.5%	COMPORTEAMENTO	12.50
			0.5%	SERVIÇO	14.00	
			0.5%	DESEMPREGADOS	15.00	
			0.5%	SIMULAÇÃO	16.00	

Grupo de Formadores

No Quadro 9 podem-se observar os sistemas central e periférico da representação efectuada pelos formadores, bem como a forma como se ligam à realidade da formação, ou seja, como está definido o seu campo de objectivação.

Quadro 9 - Sistema Central e Periférico dos Formadores na 1ª Pergunta

	1 < 0 < 6.01			0 > 6.01		
f ≥ 1.6	5.4%	APRENDIZAGEM	5.89	2.8%	COMPETÊNCIA	6.36
	4.6%	CONHECIMENTO	4.92	2.4%	RELACIONAMENTO	7.83
	3.4%	COMUNICAÇÃO	5.35	2.0%	EXPERIÊNCIA	6.40
	3.4%	TÉCNICAS	6.06	2.0%	TRABALHO	7.20
	3.0%	MOTIVAÇÃO	4.00	1.8%	TROCA	6.78
	2.4%	DESENVOLVIMENTO	4.83	1.6%	AVALIAÇÃO	7.38
	2.0%	ENSINO	5.00			
	2.0%	PEDAGOGIA	6.00			
	1.6%	FORMANDO	3.88			
	1.6%	ATITUDE	4.63			
	f < 1.6	1.4%	INFORMAÇÃO	5.43	1.0%	FORMADOR
1.2%		APERFEIÇOAMENTO	4.00	1.0%	APOIO	6.60
1.2%		AQUISIÇÃO	4.00	1.0%	DIÁLOGO	7.00
1.2%		MUDANÇA	4.00	1.0%	MANUAIS	7.00
1.2%		CAPACIDADE	4.17	1.0%	OBJECTIVOS	7.20
1.2%		TRANSMISSÃO	4.50	1.0%	AUDIO-VISUAL	7.40
1.2%		DESEMPENHO	5.00	1.0%	ESCOLA	7.40
1.2%		NECESSIDADE	5.50	1.0%	MÉTODO	7.40
1.0%		VALORIZAÇÃO	1.40	1.0%	FUTURO	8.20
1.0%		TREINO	3.00	0.8%	COMPORTAMENTO	6.25
1.0%		PRÁTICA	5.00	0.8%	INOVAÇÃO	6.25
1.0%		RECICLAGEM	5.00	0.8%	QUALIFICAÇÃO	6.50
0.8%		GRUPO	3.50	0.8%	SATISFAÇÃO	8.00
0.8%		MELHORIA	3.75	0.8%	MEIOS	8.50
0.8%		EMPREGO	4.75	0.8%	EMPRESA	10.75
0.8%		SUBSÍDIOS	4.75	0.6%	APTIDÃO	6.33
0.8%		FAZER	5.00	0.6%	REALIZAÇÃO	6.33
0.8%		PREPARAÇÃO	5.50	0.6%	PLANO	6.67
0.8%		CURSO	6.00	0.6%	COMPETITIVIDADE	7.00
0.6%		QUALIDADE	3.00	0.6%	CRESCIMENTO	8.00
0.6%		ADEQUAÇÃO	4.00	0.6%	EVOLUÇÃO	9.00
0.6%		ACÇÃO	4.67	0.6%	FLEXIBILIDADE	9.33
0.6%		EQUIPA	5.00	0.6%	EXERCÍCIOS	10.00
0.6%		TRABALHO DE GRUPO	5.00	0.6%	ENTREGA	10.33
0.6%		PESSOA	5.33	0.6%	INSTRUMENTOS	11.33
0.6%		ADULTO	5.67	0.6%	CANSAÇO	12.67
0.6%		FORMAÇÃO	5.67	0.6%	PARTILHA	12.67
0.4%		PRODUTIVIDADE	1.00	0.4%	CLAREZA	6.50
0.4%		ADAPTAÇÃO	3.00	0.4%	IDEIAS	6.50
0.4%		EDUCAÇÃO	3.00	0.4%	CARREIRA	7.50
0.4%		EFICÁCIA	3.00	0.4%	EXPECTATIVAS	7.50
0.4%		ANIMAÇÃO	4.00	0.4%	RECURSOS	7.50
0.4%		DIVERTIMENTO	4.00	0.4%	OUVIR	8.00
0.4%		EMPATIA	4.00	0.4%	DEDICAÇÃO	8.50
0.4%		ESPECIALIZAÇÃO	4.00	0.4%	RESULTADO	8.50
0.4%		FACILITAÇÃO	4.00	0.4%	Prazer	10.50
0.4%		FUNÇÃO	4.00	0.4%	ENVOLVIMENTO	11.00
0.4%		DESAFIO	5.00	0.4%	PROGRAMAS	11.00
0.4%		DESCOBRIR	5.50	0.4%	APOSTA	13.00
0.4%		VANTAGEM	5.50	0.4%	REFLEXÃO	13.00
0.4%		OPORTUNIDADE	6.00	0.4%	CASO	13.50
				0.4%	SENSIBILIZAR	13.50
				0.4%	ORGANIZAÇÃO	14.00

Grupo de Formandos

O Quadro 10 contém os sistemas central e periférico da representação dos formandos, bem como o seu campo de objectivação.

Quadro 10 - Sistema Central e Periférico dos Formandos na 1ª Pergunta

	1 < 0 < 4.67			0 > 4.67		
f > 2.0	11.4%	CONHECIMENTO	2.85	2.0%	EXPERIÊNCIA	6.86
	7.1%	APRENDIZAGEM	3.00			
	4.0%	INOVAÇÃO	3.93			
	3.7%	MELHORIA	3.69			
	3.4%	VALORIZAÇÃO	4.58			
	3.1%	DESENVOLVIMENTO	3.09			
	2.5%	APERFEIÇOAMENTO	3.56			
	2.5%	CAPACIDADE	4.44			
	2.2%	EVOLUÇÃO	2.38			
	2.0%	TÉCNICAS	4.43			
f < 2.0	1.7%	ADAPTAÇÃO	3.17	1.7%	DESEMPENHO	5.00
	1.4%	INFORMAÇÃO	2.20	1.4%	OBJECTIVOS	5.60
	1.4%	ACTUALIZAÇÃO	4.60	1.4%	TROCA	6.60
	1.1%	AUMENTO	3,25	1.4%	RELACIONAMENTO	7.40
	1.1%	LUCRO	3.25	1.4%	PRODUTIVIDADE	7.80
	1.1%	TRABALHO	4.50	1.4%	SUCESSO	8.40
	0.8%	PROGRESSÃO	1.67	1.4%	MUDANÇA	9.00
	0.8%	MÉTODO	2.00	1.1%	ORGANIZAÇÃO	5.25
	0.8%	OPORTUNIDADE	3.33	1.1%	RESPONSABILIDADE	6.25
	0.8%	RECICLAGEM	3.33	1.1%	FUTURO	6.75
	0.8%	CURSO	3.67	1.1%	MOTIVAÇÃO	6.75
	0.8%	DIVERTIMENTO	3.67	1.1%	EMPRESA	7.00
	0.8%	DINAMISMO	4.33	0.8%	COMUNICAÇÃO	4.67
	0.8%	PROFISSIONALISMO	4.33	0.8%	PERDA DE TEMPO	5.33
	0.8%	COMUNICAÇÃO	4.67	0.8%	RENTABILIDADE	5.33
	0.5%	REFORMULAÇÃO	2.00	0.8%	FORMADOR	5.67
	0.5%	INVESTIMENTO	2.50	0.8%	ENRIQUECIMENTO	6.33
	0.5%	ANIMAÇÃO	3.00	0.8%	QUALIDADE	6.33
	0.5%	ATTITUDE	3.00	0.8%	TRABALHO DE GRUPO	6.33
	0.5%	AVALIAÇÃO	3.00	0.8%	BURLA	7.00
	0.5%	COMPETÊNCIA	3.00	0.8%	EMPREGO	7.00
	0.5%	GESTÃO	3.00	0.8%	TEMPO	7.00
	0.5%	ENQUADRAMENTO	3.50	0.8%	REALIZAÇÃO	8.00
	0.5%	MANUAIS	3.50	0.5%	EDUCAÇÃO	5.50
	0.5%	NECESSIDADE	3.50	0.5%	ESTUDO	6.00
	0.5%	ARGUMENTAÇÃO	4.00	0.5%	ESPECIALIZAÇÃO	6.50
	0.5%	DESPERTAR	4.00	0.5%	SEGURANÇA	7.00
	0.5%	CUSTO	4.50	0.5%	PROMOÇÃO	7.50
				0.5%	VIDA	7.50
				0.5%	CEE	8.00
				0.5%	EFICIÊNCIA	8.00
				0.5%	OPTIMISMO	8.50
			0.5%	PARTICIPAÇÃO	8.50	
			0.5%	FORMANDO	9.00	
			0.5%	CRIATIVIDADE	9.50	
			0.5%	DIAGNÓSTICO	11.50	
			0.5%	EXCELÊNCIA	13.00	

Análise da Representação Intergrupos na 1ª Pergunta

Em termos comparativos pode-se começar por observar que o nível médio de evocação na primeira pergunta foi semelhante no grupo dos responsáveis e dos formadores com uma mediana de 6.66 e 6.01 respectivamente, enquanto que o grupo de formandos teve um nível médio de evocação inferior - 4.67. Todos os três grupos possuem um sistema central e um periférico, sendo os núcleos centrais caracterizados por uma certa homogeneidade entre si. Assim, podem-se observar alguns elementos que aparecem nos três grupos com forte centralidade, nomeadamente conhecimento, aprendizagem e desenvolvimento. Existindo alguns elementos que são comuns apenas a dois grupos, entram no entanto, no núcleo central de cada grupo, três elementos diferentes. No grupo dos responsáveis esses elementos são a mudança, a qualidade e a competência; no grupo dos formadores são comunicação, pedagogia e ensino e no grupo de formandos são capacidade, inovação e evolução. Contudo, as maiores diferenças que se poderão observar entre os três grupos residem ao nível do sistema periférico. Por outro lado, existem elementos que se situam junto ao núcleo central num grupo e noutros ocupam uma posição no sistema periférico - por exemplo, o termo desempenho está a rodear o núcleo central no grupo de formadores, situando-se em termos mais periféricos nos outros dois grupos profissionais.

Os núcleos centrais dos grupos em causa apresentam diferenças entre si tendo em conta os elementos que os caracterizam, encontrando-se apenas ligeiras semelhanças relativamente ao termo conhecimentos, que integra o núcleo central dos três grupos, e especialmente nos grupos de formadores e formandos que aparece como o termo mais frequente. Verificam-se depois certos elementos que caracterizam o núcleo central de um determinado grupo, mas que se posicionam mais periféricamente noutro grupo e que está ausente no terceiro grupo.

Por exemplo, a categoria motivação aparece como nuclear no grupo de formadores, posiciona-se à volta do núcleo no grupo de responsáveis e simplesmente não é evocado pelos formandos.

Da mesma forma como se efectuou anteriormente para a população total e seguindo os mesmos procedimentos, apresentam-se a seguir os quadros com as categorias constituídas à volta dos termos evocados com maior frequência e para cada um dos grupos.

Quadro 11 - Categorias do Grupo de Gestores na 1ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. CONHECIMENTO	9.2 % (54)	CONHECIMENTO (53.7%) 29 ACTUALIZAÇÃO 7 ESPECIALIZAÇÃO 6 RECICLAGEM 4 INFORMAÇÃO 4 ASSUNTO 2 AQUISIÇÃO 2
2. DESENVOLVIMENTO	13.9% (82)	DESENVOLVIMENTO (31.7%) 26 APERFEIÇOAMENTO 9 CRESCIMENTO 8 EVOLUÇÃO 8 PROGRESSO 7 PESSOA 5 RECURSOS HUMANOS 5 REALIZAÇÃO 5 EDUCAÇÃO 4 ENRIQUECIMENTO 3 RESPONSABILIDADE 3
3. APRENDIZAGEM	10.2% (60)	APRENDIZAGEM (38.3%) 23 EXPERIÊNCIA 7 TREINO 7 FAZER 6 FORMAÇÃO 5 CULTURA 4 OPORTUNIDADE 4 PRÁTICA 2 CONTÍNUA 2
4. QUALIDADE	7.1% (42)	QUALIDADE (40.4%) 17 MELHORIA 15 AUMENTO 4 CLIENTE 3 PRODUTO 3

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
5. MUDANÇA	4.7% (28)	MUDANÇA (50%) 14 FUTURO 4 PREPARAÇÃO 3 ATITUDE 3 DESAFIO 2 COMPORTAMENTO 2
6. COMPETÊNCIA	5.4% (32)	COMPETÊNCIA (40.6%) 13 QUALIFICAÇÃO 7 PROFISSIONALISMO 6 CAPACIDADE 6
7. MOTIVAÇÃO	3.9% (23)	MOTIVAÇÃO (47.8%) 11 SATISFAÇÃO 6 ENVOLVIMENTO 4 PARTICIPAÇÃO 2
8. VALORIZAÇÃO	2.2% (13)	VALORIZAÇÃO (84.6%) 11 RECONHECIMENTO 2
9. OBJECTIVOS	7.8% (46)	OBJECTIVOS (23.9%) 11 PRODUTIVIDADE 8 AVALIAÇÃO 8 RENTABILIDADE 7 SUCESSO 4 VENDAS 3 RESULTADO 3 NEGOCIAÇÃO 2
10. NECESSIDADE	3% (18)	NECESSIDADE (44.4%) 8 ADAPTAÇÃO 7 ADEQUAÇÃO 3
11. DESEMPENHO	8.8% (52)	DESEMPENHO (15.3%) 8 PLANEAMENTO 6 TRABALHO 4 MELHOR DESEMPENHO 4 GESTÃO 4 EFICÁCIA 3 POLIVALÊNCIA 3 PROJECTO 3 EFICIÊNCIA 3 DINAMIZAÇÃO 3 AUTONOMIA 3 SERVIÇO 2 FLEXIBILIDADE 2 ESTRATÉGIA 2 ACOMPANHAMENTO 2
12. INVESTIMENTO	13.4% (20)	INVESTIMENTO (40%) 8 LUCRO 5 ECONOMIA 5 DINHEIRO 2

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA	
13. TÉCNICAS	4% (24)	TÉCNICAS MÉTODO PEDAGOGIA ROLEPLAY SIMULAÇÃO TECNOLOGIA	(29.1%) 7 6 5 2 2 2
14. FORMADOR	1.5% (9)	FORMADOR MONITOR	(77.7%) 7 2
15. FORMANDO	1% (6)	FORMANDO	(100%) 6
16. INOVAÇÃO	1.2% (7)	INOVAÇÃO CRIATIVIDADE	(71.4%) 5 2
17. COMUNICAÇÃO	0.8% (5)	COMUNICAÇÃO	(100%) 5
18. COMPETITIVIDADE	1.5% (9)	COMPETITIVIDADE CONCORRÊNCIA SOBREVIVÊNCIA	(55.5%) 5 2 2
19. GRUPO	1.8% (11)	GRUPO EQUIPA ESPÍRITO DE GRUPO COESÃO	(36.3%) 4 3 2 2
20. CURSO	1.7% (10)	CURSO PROGRAMAS ACÇÃO	(40%) 4 4 2
21. CARREIRA	3.2% (19)	CARREIRA PROFISSÃO PROMOÇÃO RECONVERSÃO INTEGRAÇÃO MOBILIDADE	(26.3%) 5 3 3 3 3 2
22. RELACIONAMENTO	1% (6)	RELACIONAMENTO TROCA	(66.6%) 4 2
23. IEFP	0.5% (3)	IEFP	(100%) 3
24. CUSTO	0.5% (3)	CUSTO	(100%) 3
25. DESEMPREGADOS	0.6% (4)	DESEMPREGADOS EMPREGO	(50%) 2 2

A justificação das categorias relativas aos dicionários de cada um dos grupos considerados, é apresentada de seguida mas apenas referente às categorias que aparecem de novo em cada dicionário de palavras.

Assim, as novas categorias justificam-se da seguinte forma:

- QUALIDADE

A formação profissional nesta categoria encontra-se ligada, ainda que em termos globais, a problemas de qualidade.

- VALORIZAÇÃO

Esta categoria considera que a formação profissional deve conduzir à valorização, quer no plano pessoal quer profissional.

- I.E.F.P.

Esta categoria integra os termos que se relacionem com esta organização.

- DESEMPREGADOS

Nesta categoria a formação profissional relaciona-se com o problema dos desempregados e integra as palavras que se encontrem envolvidas no seu campo semântico.

Quadro 12 - Categorias do Grupo de Formadores na 1ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. APRENDIZAGEM	17.6% (87)	APRENDIZAGEM (31%) 27
		ENSINO 10
		ESCOLA 5
		APOIO 5
		PRÁTICA 5
		TREINO 5
		CURSO 4
		FAZER 4
		ACÇÃO 3
		ADULTO 3
		REFLEXÃO 2
		FACILITAÇÃO 2
		OPORTUNIDADE 2
		EXERCÍCIOS 2
		PROBLEMATIZAÇÃO 2
		PROGRAMAS 2
		FORMAÇÃO 2
PESSOA 2		
2. CONHECIMENTO	9.7% (48)	CONHECIMENTO (47.9%) 23
		INFORMAÇÃO 7
		AQUISIÇÃO 6
		TRANSMISSÃO 6
		RECICLAGEM 4
		ESPECIALIZAÇÃO 2
3. COMUNICAÇÃO	9.7% (48)	COMUNICAÇÃO (62.9%) 17
		DIÁLOGO 4
		CLAREZA 2
		OUVIR 2
		EMPATIA 2
4. TÉCNICAS	8.2% (41)	TÉCNICAS (41.4%) 17
		PEDAGOGIA 9
		AUDIO-VISUAL 5
		MEIOS 4
		MÉTODO 4
		CASO 2
5. MOTIVAÇÃO	7% (35)	MOTIVAÇÃO (45.7%) 16
		SATISFAÇÃO 4
		PARTICIPAÇÃO 3
		PRAZER 2
		SENSIBILIZAÇÃO 2
		DIVERTIMENTO 2
		ENTREGA 2
		DEDICAÇÃO 2
		ENVOLVIMENTO 2

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
6. DESENVOLVIMENTO	9.3% (46)	DESENVOLVIMENTO (26%) 12 APERFEIÇOAMENTO 6 VALORIZAÇÃO 5 MELHORIA 4 CRESCIMENTO 3 REALIZAÇÃO 3 APTIDÃO 3 EVOLUÇÃO 3 VANTAGEM 2 EDUCAÇÃO 2
7. COMPETÊNCIA	4.8% (24)	COMPETÊNCIA (58.3%) 14 CAPACIDADE 6 QUALIFICAÇÃO 4
8. RELACIONAMENTO	4.8% (24)	RELACIONAMENTO (50%) 12 TROCA 9 PARTILHA 3
9. FORMANDO	2.6% (13)	FORMANDO (61.5%) 8 MANUAIS 5
10. TRABALHO	6.6% (33)	TRABALHO (30.3%) 10 EMPREGO 4 EMPRESA 4 QUALIDADE 3 PLANO 3 CANSAÇO 3 RECURSOS 2 INSTRUMENTOS 2 ORGANIZAÇÃO 2
11. EXPERIÊNCIA	2% (10)	EXPERIÊNCIA (100%) 10
12. AVALIAÇÃO	1.6% (8)	AVALIAÇÃO (100%) 8
13. NECESSIDADE	2.2% (11)	NECESSIDADE (54.5%) 6 ADEQUAÇÃO 3 ADAPTAÇÃO 2
14. MUDANÇA	6.2% (31)	MUDANÇA (25.8%) 8 ATITUDE 6 FUTURO 5 COMPORTAMENTO 4 PREPARAÇÃO 4 APOSTA 2 DESAFIO 2
15. DESEMPENHO	2.2% (11)	DESEMPENHO (54.5%) 6 FLEXIBILIDADE 3 EFICÁCIA 2
16. FORMADOR	1% (5)	FORMADOR (100%) 5

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
17. OBJECTIVOS	2.8% (14)	OBJECTIVOS (35.7%) 5 COMPETITIVIDADE 3 EXPECTATIVAS 2 PRODUTIVIDADE 2 RESULTADO 2
18. INOVAÇÃO	1.6% (8)	INOVAÇÃO (50%) 4 IDEIAS 2 DESCOBRIR 2
19. SUBSÍDIOS	0.8% (4)	SUBSÍDIOS (100%) 4
20. GRUPO	2.2% (11)	GRUPO (36.3%) 4 TRABALHO DE GRUPO 3 ANIMAÇÃO 2 EQUIPA 2
21. CARREIRA	0.8% (4)	CARREIRA (50%) 2 FUNÇÃO 2

Aqui, as novas categorias encontradas podem ser justificadas da seguinte forma:

- ATITUDE

Esta categoria embora não tenha sido explicitamente referida em termos de mudança, ela aparece a enquadrar os termos que tenham a ver com a atitude, incluindo mudanças a este nível.

- EXPERIÊNCIA

Aqui, a formação profissional é relacionada com o tempo de prática profissional, sobretudo de quem ministra a formação.

- AVALIAÇÃO

Esta categoria refere tudo o que é susceptível de ser avaliado no âmbito da formação profissional.

Quadro 13 - Categorias do Grupo de Formandos na 1ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. CONHECIMENTO	15.7% (55)	CONHECIMENTO (72.7%) 40 INFORMAÇÃO 5 ACTUALIZAÇÃO 5 RECICLAGEM 3 ESPECIALIZAÇÃO 2
2. APRENDIZAGEM	10% (35)	APRENDIZAGEM (71.4%) 25 CURSO 3 OPORTUNIDADE 3 ESTUDO 2 REFORMULAÇÃO 2
4. MELHORIA	6.2% (22)	MELHORIA (59%) 13 AUMENTO 4 QUALIDADE 3 VIDA 2
5. VALORIZAÇÃO	5.7% (20)	VALORIZAÇÃO (60%) 12 REALIZAÇÃO 3 ENRIQUECIMENTO 3 PROMOÇÃO 2
6. DESENVOLVIMENTO	10.5% (37)	DESENVOLVIMENTO (29.7%) 11 APERFEIÇOAMENTO 9 EVOLUÇÃO 8 RESPONSABILIDADE 4 PROGRESSÃO 3 EDUCAÇÃO 2
7. CAPACIDADE	4.8% (17)	CAPACIDADE (52.9%) 9 ADAPTAÇÃO 6 COMPETÊNCIA 2
8. TÉCNICAS	2.8% (10)	TÉCNICAS (70%) 7 MÉTODO 3
9. EXPERIÊNCIA	2% (7)	EXPERIÊNCIA (100%) 7
10. DESEMPENHO	5.1% (18)	DESEMPENHO (33.3%) 6 PROFISSIONALISMO 3 DINAMISMO 3 EXCELÊNCIA 2 NECESSIDADE 2 EFICIÊNCIA 2
11. TRABALHO	7.4% (26)	TRABALHO (15.3%) 4 EMPRESA 4 ORGANIZAÇÃO 4 EMPREGO 3 TEMPO 3 SEGURANÇA 2 GESTÃO 2 ENQUADRAMENTO 2 DIAGNÓSTICO 2

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
11. TRABALHO	7.4% (26)	TRABALHO (15.3%) 4 EMPRESA 4 ORGANIZAÇÃO 4 EMPREGO 3 TEMPO 3 SEGURANÇA 2 GESTÃO 2 ENQUADRAMENTO 2 DIAGNÓSTICO 2
12. LUCRO	1.7% (6)	LUCRO (66.6%) 4 INVESTIMENTO 2
13. MUDANÇA	7.7% (27)	MUDANÇA (51.8%) 14 INOVAÇÃO 5 FUTURO 4 ATTITUDE 2 CRIATIVIDADE 2
14. OBJECTIVOS	5.7% (20)	OBJECTIVOS (25%) 5 SUCESSO 5 PRODUTIVIDADE 5 RENTABILIDADE 3 AVALIAÇÃO 2
15. RELACIONAMENTO	2.8% (10)	RELACIONAMENTO (50%) 5 TROCA 5
16. MOTIVAÇÃO	3.7% (13)	MOTIVAÇÃO (30.7%) 4 DIVERTIMENTO 3 OPTIMISMO 2 PARTICIPAÇÃO 2 DESPERTAR 2
17. BURLA	1.7% (6)	BURLA (50%) 3 PERDA DE TEMPO 3
18. FORMADOR	0.8% (3)	FORMADOR (100%) 3
19. TRABALHO DE GRUPO	1.4% (5)	TRABALHO DE GRUPO (60%) 3 ANIMAÇÃO 2
20. COMUNICAÇÃO	1.4% (5)	COMUNICAÇÃO (60%) 3 ARGUMENTAÇÃO 2
21. CUSTO	0.5% (2)	CUSTO (100%) 2
22. FORMANDO	1.1% (4)	FORMANDO (50%) 2 MANUAIS 2
23. CEE	0.5% (2)	CEE (100%) 2

Neste grupo, as novas categorias encontradas podem ser justificadas da seguinte forma:

- CAPACIDADE

Nesta categoria a formação profissional relaciona-se com capacidades. Isto num plano global e supondo que a formação proporcione o seu desenvolvimento.

- LUCRO

Nesta categoria espera-se que a formação profissional contribua para os lucros, e inclui os termos que semanticamente lhe estejam próximos.

- C.E.E.

É uma categoria que enquadra instituições ou organizações que, no âmbito da formação profissional, possuam uma relação muito próxima.

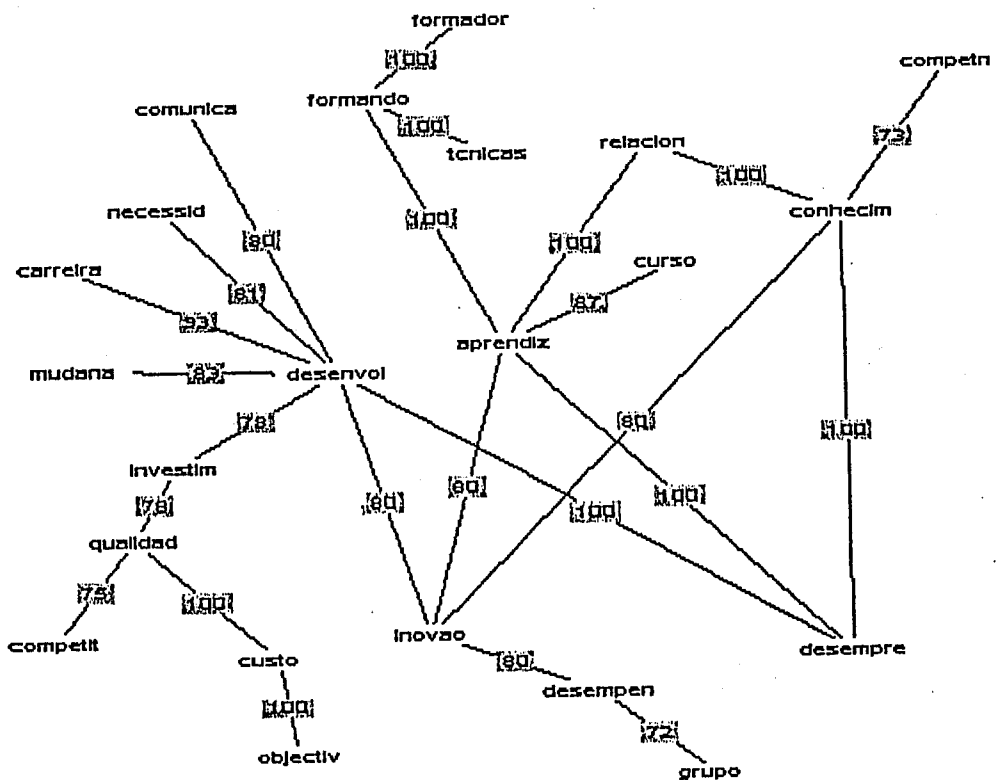
Apresentando-se de seguida as matrizes de semelhanças e o respectivo gráfico de implicações das categorias de cada um dos grupos, verificam-se, ainda que ligeiramente, os resultados do núcleo central.

Depois de se terem definido as categorias para cada um dos grupos e construído a matriz de semelhanças - Tabela 3 e os respectivos gráficos de implicações, pode-se observar como as categorias mais nucleares no sistema central são também as que se encontram, no plano gráfico, com maior centralidade e que nos indicam como os diferentes grupos efectuam a ancoragem da representação social.

Tabela 3 - Matriz de Semelhanças - Grupo de Gestores e 1ª Pergunta

	CONH	DESE	APRE	QUAL	MUDA	COMP	MOTI	VALO	OBJE	NECE	DESE	INVE	TECN	FORM	FORM	INOV	COMU	COMP	GRUP	CURS	CARR	RELA	IEFP	CUST	DESE	
CONH	0																									
DESE	70	0																								
APRE	64	76	0																							
QUAL	46	66	46	0																						
MUDA	63	83	50	50	0																					
COMP	73	61	65	53	41	0																				
MOTI	55	66	55	55	50	33	0																			
VALO	41	58	41	58	41	33	33	0																		
OBJE	57	64	42	39	45	26	44	50	0																	
NECE	62	81	56	37	50	37	37	33	62	0																
DESE	55	76	55	36	54	42	61	41	71	56	0															
INVE	57	78	50	78	57	35	28	16	57	28	42	0														
TECN	66	61	61	55	38	38	44	8	27	31	44	21	0													
FORM	62	62	87	25	25	50	50	0	50	12	62	12	87	0												
FORM	66	66	100	16	33	33	50	0	50	16	50	16	100	100	0											
INOV	80	80	80	40	60	40	20	0	60	40	80	20	20	20	20	0										
COMU	60	80	40	40	20	40	60	0	40	20	40	0	40	40	20	0	0									
COMP	62	25	62	75	37	62	25	37	62	12	37	50	0	0	0	0	0	0	0							
GRUP	63	45	45	45	36	63	45	0	54	9	72	9	27	25	16	20	20	37	0							
CURS	50	50	87	37	12	25	37	12	50	12	50	12	62	50	50	0	40	12	25	0						
CARR	46	93	66	33	33	26	33	16	66	46	73	14	20	12	16	40	20	0	27	25	0					
RELA	100	50	100	25	25	50	25	0	0	0	0	25	25	25	25	25	25	0	50	25	0	0				
IEFP	66	66	66	33	33	0	66	66	33	0	0	0	33	33	33	0	33	0	0	33	0	0	0			
CUST	33	66	33	100	33	66	33	0	100	0	66	33	33	33	0	0	33	33	66	33	33	0	0	0		
DESE	100	100	100	33	33	66	33	33	0	33	0	33	66	33	33	0	33	33	0	33	33	0	33	0	0	

Figura 6 - Gráfico de Implicações - Gestores e 1ª Pergunta



Existem também categorias que, não fazendo parte do núcleo central, aparecem com um número de implicações que lhes permite ascender a uma posição central na análise gráfica. Por exemplo, no grupo dos responsáveis, a categoria inovação encontra-se no sistema periférico, aparecendo depois associada a quatro outras categorias - três das quais são mais nucleares - conhecimento, desenvolvimento e aprendizagem. Ainda neste grupo profissional pode-se verificar como a categoria desempregados que se encontra numa posição bastante periférica, aparece também graficamente associada às três categorias mais nucleares atrás referidas, o que lhe permite assumir uma posição mais central ao nível das implicações. Neste grupo não aparecem agrupamentos independentes, mesmo com o filtro máximo, encontrando-se 7 categorias num plano central, quatro das quais pertencem ao respectivo núcleo e as restantes 3 ao sistema periférico.

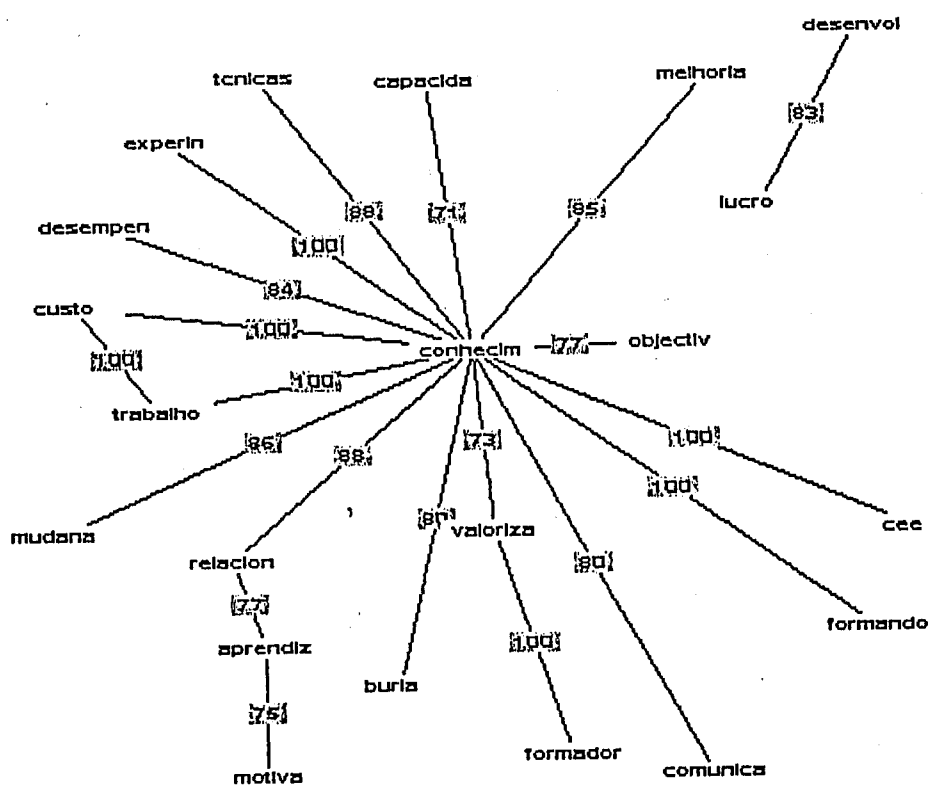
Tabela 4 - Matriz de Semelhanças - Formadores e 1ª Pergunta

	APRE	CONH	COMU	TÉCN	MOTI	DESE	ATTI	COMP	RELA	FORM	TRAB	EXPE	AVAL	NECE	MUDA	DESE	FORM	OBJE	INOV	SUBS	GRUP	CARR
APRE	0																					
CONH	75	0																				
COMU	76	42	0																			
TÉCN	73	46	42	0																		
MOTI	79	37	57	46	0																	
DESE	68	48	57	38	44	0																
ATTI	0	0	0	0	0	0	0															
COMP	72	44	38	66	50	55	0	0														
RELA	78	78	42	57	52	42	0	27	0													
FORM	77	22	0	88	66	22	0	44	11	0												
TRAB	76	42	38	61	61	47	0	44	47	66	0											
EXPE	80	70	60	60	30	10	0	30	70	11	30	0										
AVAL	71	42	28	28	71	42	0	42	28	28	28	0	0									
NECE	54	27	18	54	54	63	0	54	9	44	54	0	14	0								
MUDA	65	55	30	35	30	70	0	27	21	11	25	40	28	36	0							
DESE	75	25	25	12	50	75	0	25	0	12	37	0	14	25	12	0						
FORM	100	50	25	75	25	25	0	50	25	75	25	25	25	25	0	0	0					
OBJE	71	28	7	42	50	42	0	42	35	44	42	0	42	54	28	37	25	0				
INOV	50	75	62	50	62	62	0	37	37	0	62	12	28	25	25	0	0	0	0			
SUBS	75	25	0	75	75	25	0	25	0	50	50	0	25	25	25	50	0	25	0	0		
GRUP	72	63	36	36	63	18	0	18	54	11	27	40	14	9	9	12	0	18	25	25	0	
CARR	25	25	0	50	50	75	0	25	0	25	25	0	0	25	25	50	0	25	0	50	25	0

Tabela 5 - Matriz de Semelhança - Formandos e 1ª Pergunta

	CONH	APRE	INOV	MELH	VALO	DESE	CAPA	TÉCN	EXPE	DESE	TRAB	LUCR	MUDA	OBJE	RELA	MOTI	BURL	FORM	T. GR	COMU	CUST	FORM	CEE	
CONH	0																							
APRE	70	0																						
INOV	0	0	0																					
MELH	85	45	0	0																				
VALO	73	46	0	33	0																			
DESE	56	36	0	55	33	0																		
CAPA	71	28	0	35	21	42	0																	
TÉCN	88	22	0	33	22	11	22	0																
EXPE	100	42	0	28	14	28	0	14	0															
DESE	84	30	0	53	30	53	61	22	14	0														
TRAB	100	33	0	33	40	27	21	33	28	23	0													
LUCR	50	33	0	66	50	83	33	0	0	33	0	0												
MUDA	86	31	0	30	26	40	64	33	28	46	33	33	0											
OBJE	77	50	0	44	40	33	14	22	28	38	27	50	38	0										
RELA	88	77	0	33	22	22	11	0	28	11	33	0	33	22	0									
MOTI	58	75	0	33	33	41	16	22	0	0	25	16	16	33	33	0								
BURL	80	40	0	40	40	40	20	20	0	40	40	0	40	20	20	0	0							
FORM	66	33	0	33	100	33	0	33	33	33	66	0	0	33	33	33	0	0						
T. GR	60	60	0	20	20	20	40	20	0	40	40	0	40	40	40	40	0	33	0					
COMU	80	40	0	20	0	40	20	40	20	0	40	0	60	40	0	40	0	0	0	0				
CUST	100	0	0	0	50	0	0	0	0	100	0	0	50	50	0	0	50	0	0	0	0			
FORM	100	25	0	50	25	50	0	25	50	50	75	0	0	25	0	0	25	33	0	0	0	0		
CEE	100	50	0	50	0	50	0	0	50	50	50	0	0	0	50	0	50	0	0	0	0	0	50	0

Figura 9 - Gráfico de implicações - Formandos e 1ª pergunta



Ao nível dos formandos observa-se também uma grande centralidade na categoria conhecimentos, pois encontra-se implicada com a grande maioria das restantes categorias, não existindo mais nenhuma categoria central em termos gráficos. Para além disto, existe um agrupamento independente onde apenas as categorias lucro e desenvolvimento se inter-relacionam entre si.

Relativamente à forma como os grupos representam a ancoragem, esta é, nos gestores, de certa forma estruturada através das categorias desenvolvimento, aprendizagem e até mesmo conhecimento. Não parece, contudo, que essa ancoragem possa ser considerada de forma clara e evidente. Para o grupo dos formadores, a representação da formação parece ancorar essencialmente na aprendizagem, enquanto que para os formandos a ancoragem reflecte-se de forma relativamente clara nos conhecimentos.

Neste momento e perante os resultados já apresentados é possível discutir a confirmação de alguns resultados esperados que anteriormente se apresentaram. Assim, a primeira hipótese é confirmada, na medida em que todos os grupos possuem um sistema central, um periférico e formam a representação social através dos processos de objectivação e ancoragem.

A segunda hipótese é parcialmente confirmada visto existir alguma semelhança entre os sistemas centrais dos diferentes grupos, nomeadamente através dos elementos conhecimento, aprendizagem e desenvolvimento. As maiores diferenças entre os grupos situam-se ao nível do sistema periférico. Como esta hipótese adiantava as configurações como distintas ao nível dos sistemas central e periférico dos diferentes grupos, ela é apenas confirmada parcialmente.

A terceira hipótese também se confirma, em parte, na medida em que os processos de objectivação são, globalmente diferentes entre os três grupos, embora possuam alguma semelhança em termos da ancoragem que

efectuam. É este aspecto que conduz à confirmação parcial da hipótese, visto esta prever somente diferenças, entre os três grupos, ao nível da objectivação e ancoragem.

Representação de Expectativas nos Diferentes Grupos Profissionais

Apresentam-se de seguida, os resultados referentes aos três grupos e relativamente à representação das expectativas.

Grupo dos Responsáveis nos Diferentes Grupos Profissionais

Quadro 14 - Sistema Central e Periférico dos Gestores na 2ª Pergunta

	1 < 0 < 3.27			0 ≥ 3.27		
f ≥ 2.8%	11.0%	MELH. DESEMPENHO	1.74	4.3%	MELHORAR QUALIDADE DO SERVIÇO	3.78
	6.2%	AUM. PRODUTIVIDADE	3.00	3.8%	MOTIVAÇÃO	4.00
	5.7%	CONHECIMENTOS	2.58	3.3%	AUMENTAR COMPE-	
	3.3%	SATISF. PROFISSIONAL	3.14	3.3%	TÊNCIAS	3.43
	3.3%	ATINGIR OBJECTIVOS	3.29	2.8%	RESULTADOS	3.71
	2.8%	DESENVOLV. PESSOAL	2.17		COMPETITIVIDADE	4.33
	2.8%	SATIS. NECESSIDADES	2.83			
f < 2.8%	2.4%	PRÁTICA	2.60	2.4%	ENRIQUECIM. FUNÇÃO	4.80
	1.9%	MELHORAR RENTABILIDADE	2.75	2.4%	CULTURA EMPRESA	6.60
	1.9%	PREPARAÇ. MUDANÇA	3.25	1.9%	CARREIRA	4.75
	1.4%	MUDANÇA ATITUDES	1.67	1.9%	MELHOR. TRABALHO	5.75
	1.4%	ACTUALIZAÇÃO	2.67	1.4%	ADAPTAÇ. REALIDADE	3.33
	0.9%	APRENDIZAGEM	1.00	1.4%	DES. REC. HUMANOS	3.33
	0.9%	ESPECIALIZAÇÃO	1.00	1.4%	PREPARAÇÃO FUTURO	3.33
	0.9%	APLICAÇÃO PRÁTICA	1.50	1.4%	MUD. COMPORTAMEN.	3.67
	0.9%	ADAPTAÇÃO FUNÇÃO	2.00	1.4%	DESENV PROFISSIONAL	4.00
	0.9%	CONHECIM. TÉCNICOS	3.00	1.4%	RESOL. PROBLEMAS	4.00
	0.9%	MELHOR SERVIÇO	3.00	1.4%	CAPACIDADES	4.33
				1.4%	LUCRO	4.33
					MELHORAR COMPOR-	
				1.4%	TAMENTO	5.67
					MELHORAR PRODUTI-	
				0.9%	VIDADE	3.50
				0.9%	SATISFAÇÃO PESSOAL	3.50
			0.9%	POLIVALÊNCIA	4.00	
			0.9%	MELHOR ATITUDE	5.00	
			0.9%	TRABALHO DE EQUIPA	7.00	

Grupo dos Formadores

Quadro 15 - Sistema Central e Periférico dos Formadores na 2ª Pergunta

	1 < 0 < 2.93			0 ≥ 2.93		
f ≥ 3%	11.3	CONHEC. FORMANDOS	1.94	6.5%	APRENDIZAGEM	4.36
	4.8%	MOTIVAÇÃO	2.25	5.3%	ATINGIR OBJECTIVOS	3.00
	3.6%	RELACIONAMENTO	2.33	5.3%	CONHECIMENTOS	3.11
	3.6%	SATISFAÇÃO PESSOAL	2.67	3.6%	APLICAÇÃO PRÁTICA	3.50
	3.0%	SATISF. FORMANDOS	1.20	3.0%	REMUNERAÇÃO	4.00
	3.0%	ENVOLVIMENTO	2.40			
	3.0%	TROCA EXPERIÊNCIAS	2.40			
	3.0%	AUMENTO COMPETÊN.	2.80			
f < 3%	2.4%	SATISF. FORMANDOS	1.25	2.4%	MOTIV. FORMANDOS	3.25
	2.4%	TROCA DE IDEIAS	2.50	2.4%	PARTILHA	4.25
	1.8%	MUD. COMPORTAMEN.	1.00	1.8%	RESOL. PROBLEMAS	3.00
	1.8%	MUDANÇA ATITUDES	2.00	1.8%	APERFEIÇ. TÉCNICO	3.33
	1.8%	SUCESSO	2.00	1.8%	CRIATIVIDADE	5.33
	1.8%	PARTICIPAÇÃO	2.67	1.2%	AUMENTO COMPETÊN- CIAS DOS FORMANDOS	3.00
	1.2%	CAPACIDADES	1.50	1.2%	DESENVOLVIM. PROFIS- SIONAL FORMANDOS	3.00
	1.2%	VALORI. FORMANDOS	1.50	1.2%	ENRIQUECIMENTO DOS FORMANDOS	3.00
	1.2%	DESENVOLV. PESSOAL FORMANDO	2.00	1.2%	INOVAÇÃO	3.50
	1.2%	REALIZAÇÃO PESSOAL	2.00	1.2%	MELHOR DESEMPE- NHO	3.50
	1.2%	RECONHECIMENTO	2.00	1.2%	ESPÍRITO DE EQUIPA	4.50
	1.2%	SOM AMBIENTE	2.00	1.2%	RESULTAD. PRÁTICOS	6.00
	1.2%	AUMENTO CAPACIDA- DES DOS FORMANDOS	2.50	1.2%	PRÁTICAS	6.50
	1.2%	DESENV. FORMANDOS	2.50	1.2%	REALIZ. PROFISSIONAL	6.50
	1.2%	PREPARAÇÃO PRÁTICA DOS FORMANDOS	2.50			

Como se pode observar entre estes dois grupos profissionais, os seus núcleos centrais são globalmente distintos.

A única semelhança que poderá ser apontada reside ao nível dos conhecimentos, ainda que o grupo dos formadores especifique e objective este termo em conhecimentos dos formandos.

Grupo dos Formandos

Quadro 16 - Sistema Central e Periférico dos Formandos na 2ª Pergunta

	1 < 0 < 2.25			0 ≥ 2.25		
f ≥ 2.6%	27.1	CONHECIMENTO	1.71		MELH. DESEMPENHO	2.38
	5.3%	APRENDIZAGEM	1.75		APLICAÇÃO PRÁTICA	2.90
	2.6%	CONHECIM. TÉCNICOS	1.75		MUDANÇAS	3.00
	2.6%	VALORIZ. PESSOAL	1.75		RESULTADOS	3.40
					ATTITUDE	2.50
f < 2.6	1.9%	PRÁTICA	1.67	1.9%	DESENVOLVIMENTO	2.33
	1.9%	APERF. PROFISSIONAL	2.00	1.9%	MUDANÇAS COMPORT.	2.33
	1.3%	ENRIQUECIM. PESSOAL	1.00	1.9%	NOVOS MÉTODOS	2.33
	1.3%	INFORMAÇÃO	1.00	1.9%	RELACIONAMENTO	2.33
	1.3%	AJUDA	2.00	1.9%	DESEN. PROFISSIONAL	2.67
	1.3%	NOVOS HORIZONTES	2.00	1.9%	MELHORA. TRABALHO	2.67
				1.9%	VALOR. PROFISSIONAL	2.67
				1.9%	APERFEIÇOAMENTO	3.00
				1.3%	ENRIQUECIMENTO	2.50
				1.3%	NOVAS IDEIAS	2.50
				1.3%	ACTUALIZAÇÃO	3.00
				1.3%	ADAPTAÇ. REALIDADE	3.00
				1.3%	DESENVOLV. PESSOAL	3.00
				1.3%	MUDANÇA ATTITUDES	3.00
				1.3%	REFLEXÃO	4.00
				1.3%	CARREIRA	4.50

Também este grupo apresenta o seu núcleo central caracterizado pelos conhecimentos, o que revela alguma similaridade, a este nível, com os Gestores e Formadores.

Análise da Representação Intergrupos na 2ª Pergunta

Apresentam-se de seguida os quadros com as categorias constituídas à volta dos termos evocados com maior frequência e para cada um dos grupos.

Quadro 17 - Categorias do Grupo de Gestores na 2ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. MELHOR DESEMPENHO	22.5% (47)	MELHOR DESEMPENHO (48.9%) 23 MELHOR QUAL. DE SERVIÇO 9 MELHORAR O TRABALHO 5 MELHOR PREST. DO SERVIÇO 3 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS 3 MELHOR SERVIÇO 2 POLIVALÊNCIA 2
2. AUMENTO DE PRODUTIVIDADE	8.1% (17)	AUM. PRODUTIVIDADE (76.4%) 13 MELHORIA PRODUTIVIDADE 4
3. CONHECIMENTOS	10.5% (22)	CONHECIMENTOS (54.5%) 12 APERFEIÇOAMENTOS 3 ACTUALIZAÇÃO 3 ESPECIALIZAÇÃO 2 APRENDIZAGEM 2
4. MOTIVAÇÃO	4.8% (10)	MOTIVAÇÃO (80%) 8 SATISFAÇÃO PESSOAL 2
5. AUMENTO DE COMPETÊNCIAS	13.4% (28)	AUM. COMPETÊNCIAS (25%) 7 ENRIQUECIMENTO FUNÇÕES 5 QUALIFICAÇÃO 3 DESENV. RECURSOS HUMANOS 3 CAPACIDADES 3 DESENVOLV. PROFISSIONAL 3 DESENVOLVIMENTO 2 VALOR. PROF. REC. HUMANOS 2
6. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	6.2% (13)	SATISF. PROFISSIONAL (53.8%) 7 SATISFAÇÃO NECESSIDADES 6
7. RESULTADOS	6.7% (14)	RESULTADOS (50%) 7 ATINGIR OBJECTIVOS 7
8. DESENVOLV. PESSOAL	2.8% (6)	DESENVOLV. PESSOAL (100%) 6
9. PRÁTICA	1.9% (4)	PRÁTICA (50%) 2 APLICAÇÃO PRÁTICA 2
10. PREPARAÇÃO PARA A MUDANÇA	3.3% (7)	PREP. PARA MUDANÇA (57.1%) 4 PREPARAÇÃO PARA FUTURO 3
11. MUDANÇA DE ATITUDES	2.4 % (5)	MUDANÇA DE ATITUDES (60%) 3 MELHOR ATITUDE 2
12. ADAPTAÇÃO À REALIDADE	2.4 % (5)	ADAPTAÇÃO REALIDADE (60%) 3 ADAPTAÇÃO À FUNÇÃO 2
13. CULTURA DE EMPRESA	3.3 % (7)	CULTURA DE EMPRESA (71.4%) 5 TRABALHO DE EQUIPA 2
14. CARREIRA	1.9 % (4)	CARREIRA (100%) 4
15. MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS	2.8 % (6)	MUDAN. COMPORTAM. (100%) 3 MELHOR. COMPORTAMENTOS 3

Aqui, as novas categorias encontradas poderão ser justificadas da seguinte forma:

- AUMENTO DE PRODUTIVIDADE

Nesta categoria, a formação profissional envolve os termos que poderão contribuir para um aumento de produtividade na empresa.

- SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional aqui deverá proporcionar satisfação no plano profissional, pelo que, aqui se enquadram os termos susceptíveis de a promoverem.

- PREPARAÇÃO PARA MUDANÇA

Aqui a formação profissional aparece como um papel de preparação dos sujeitos para a mudança, e portanto, de relação com uma fase anterior à própria mudança.

Quadro 18 - Categorias do Grupo de Formadores na 2ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. CONHECIMENTOS DOS FORMANDOS	17.3% (29)	CONH. FORMANDOS (65.5%) 19 VALOR. FORMANDOS 2 DES. PESSOAL FORMANDOS 2 DESENVOL. DOS FORMANDOS 2 ENRIQUEC. DOS FORMANDOS 2 DESENV. PROFIS. FORMANDOS 2
2. MOTIVAÇÃO	13.1% (22)	MOTIVAÇÃO (36.3%) 8 ENVOLVIMENTO 5 MOTIVAÇÃO DOS FORMANDOS 4 PARTICIPAÇÃO 3 REALIZAÇÃO PROFISSIONAL 2
3. APRENDIZAGEM	11.3% (19)	APRENDIZAGEM (57.8%) 11 TORÇA DE EXPERIÊNCIAS 5 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS 3
4. CONHECIMENTOS	9.5% (16)	CONHECIMENTOS (56.2%) 9 TROCA DE IDEIAS 4 APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO 3

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
5. ATINGIR OBJECTIVOS	8.3% (14)	ATINGIR OBJECTIVOS (64.2%) 9 SUCESSO 3 RESULTADOS PRÁTICOS 2
6. APLICAÇÃO PRÁTICA	5.9% (10)	APLICAÇÃO PRÁTICA (60%) 6 PRÁTICA 2 PREPEP. PRÁTICA FORMANDOS 2
7. SATISFAÇÃO PESSOAL	5.9% (10)	SATISFAÇÃO PESSOAL (60%) 6 RECONHECIMENTO 2 REALIZAÇÃO PESSOAL 2
8. RELACIONAMENTO	8.3% (14)	RELACIONAMENTO (42.8%) 6 PARTILHA 4 ESPÍRITO DE EQUIPA 2 BOM AMBIENTE 2
9. SATISFAÇÃO DOS FORMANDOS	2.3% (4)	SATISFAÇ. FORMANDOS (100%) 4
10. AUMENTO DE COMPETÊNCIAS	7.7% (13)	AUMEN COMPETÊNCIAS (38.4%) 5 MELHOR DESEMPENHO 2 AUMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS FORMANDOS 2 AUMENTO DE CAPACIDADES DOS FORMANDOS 2 CAPACIDADES 2
11. INOVAÇÃO	2.9% (5)	INOVAÇÃO (60%) 3 CRIATIVIDADE 2
12. MUDANÇA DE ATITUDES	1.7% (3)	MUDANÇA DE ATITUDES (100%) 3
13. MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS	1.7% (3)	MUDANÇAS COMPORTAMENTAIS (100%) 3
14. REMUNERAÇÃO	2.9% (5)	REMUNERAÇÃO (100%) 5

Neste grupo, as novas categorias encontradas podem ser justificadas da seguinte forma:

- SATISFAÇÃO DOS FORMANDOS

A formação profissional deverá contribuir aqui para a satisfação dos formandos, ainda que esta satisfação seja entendida num plano global que inclui as vertentes pessoal e profissional.

-REMUNERAÇÃO

Nesta categoria, a formação profissional encontra-se directamente relacionada com questões de remuneração, englobando os termos que possuam este significado.

Quadro 19 - Categorias do Grupo de Formandos na 2ª Pergunta

CATEGORIAS	% DA CATEGORIA NA CATEGORIZAÇÃO GLOBAL	TERMOS INCLUÍDOS NA CATEGORIA
1. CONHECIMENTOS	36.4 % (55)	CONHECIMENTOS (74.5%) 41 CONHECIMENTOS TÉCNICOS 4 APERFEIÇOAM. PROFISSIONAL 3 APERFEIÇOAMENTO 3 INFORMAÇÃO 2 ACTUALIZAÇÃO 2
2. MELHOR DESEMPENHO	12.5 % (19)	MELHOR DESEMPENHO (84.2%) 16 MELHORAR O TRABALHO 3
3. APLICAÇÃO PRÁTICA	9.9 % (15)	APLICAÇÃO PRÁTICA (66.6%) 10 PRÁTICA 3 ADAPTAÇÃO À REALIDADE 2
4. APRENDIZAGEM	6.6 % (10)	APRENDIZAGEM (80%) 8 REFLEXÃO 2
5. MUDANÇAS	20.5 % (31)	MUDANÇAS (48.3%) 15 ATTITUDE 4 NOVOS MÉTODOS 3 MUDANÇAS COMPORTAMEN- TAIS 3 MUDANÇA DE ATTITUDES 2 NOVAS IDEIAS 2 NOVOS HORIZONTES 2
6. RESULTADOS	3.3 % (5)	RESULTADOS (100%) 5
7. VALORIZAÇÃO PESSOAL	6.6 % (10)	VALORIZAÇÃO PESSOAL (40%) 4 ENRIQUECIMENTO PESSOAL 2 DESENVOLVIMENTO PESSOAL 2 ENRIQUECIMENTO 2
8. RELACIONAMENTO	3.3 % (5)	RELACIONAMENTO (60%) 3 AJUDA 2
9. CARREIRA	1.3% (2)	CARREIRA (100%) 2
10. DESENVOLVIMENTO	1.9 % (3)	DESENVOLVIMENTO (100%) 3
11. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	3.9 % (6)	DESENV. PROFISSIONAL (50%) 3 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL 3

No grupo dos Formandos e para a 2ª pergunta, encontrou-se uma nova categoria que se justifica da seguinte forma:

- VALORIZAÇÃO PESSOAL

A formação profissional deverá contribuir para a valorização dos sujeitos que com ela se relacionam, sobretudo no plano pessoal, englobando as palavras que transmitam o mesmo significado.

Relativamente às expectativas sobre a formação profissional aparecem também em todos os grupos o sistema central e periférico, embora o nível das frequências seja mais reduzido, bem como a ordem média de evocação; enquanto que nas representações sociais de âmbito mais abstracto os grupos dos responsáveis, formadores e formandos obtiveram uma mediana de 6.66, 6.01 e 4.67 respectivamente, nas expectativas os mesmos grupos realizaram níveis médios de evocação de 3.27, 2.93 e 2.25.

Apresentam-se, de seguida, as matrizes de semelhança e os respectivos gráficos de implicações dos diferentes grupos profissionais, em relação à representação de expectativas.

Tabela 6 - Matriz de Semelhanças - Gestores e 2ª Pergunta

	MDES	APRO	CONH	MOTI	ACOM	SAPR	RESU	DPES	PRÁT	PMUD	MATI	ADAR	CULE	CARR	MCOM
MDES	0														
APRO	71	0													
CONH	41	35	0												
MOTI	70	40	10	0											
ACOM	61	42	41	20	0										
SAPR	83	33	25	40	25	0									
RESU	39	35	29	50	38	41	0								
DPES	20	0	20	0	40	0	60	0							
PRÁT	25	25	100	0	0	0	25	25	0						
PMUD	42	28	28	28	42	14	57	40	0	0					
MATI	60	20	0	40	20	20	60	0	0	0	0				
ADAR	60	20	40	0	60	0	20	0	0	0	20	0			
CULE	83	50	33	50	50	0	16	0	0	16	0	40	0		
CARR	50	25	75	0	100	25	25	25	0	0	0	25	25	0	
MCOM	66	33	0	50	16	16	50	0	0	0	80	20	0	0	0

Figura 11 - Gráfico com Filtro 66 - Gestores e 2ª Pergunta

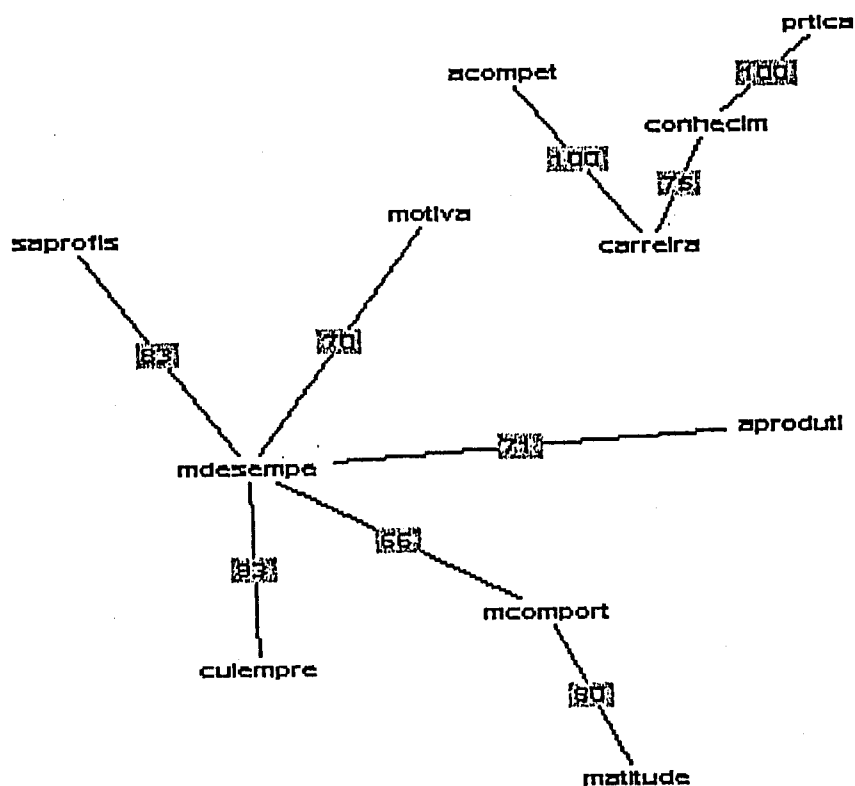
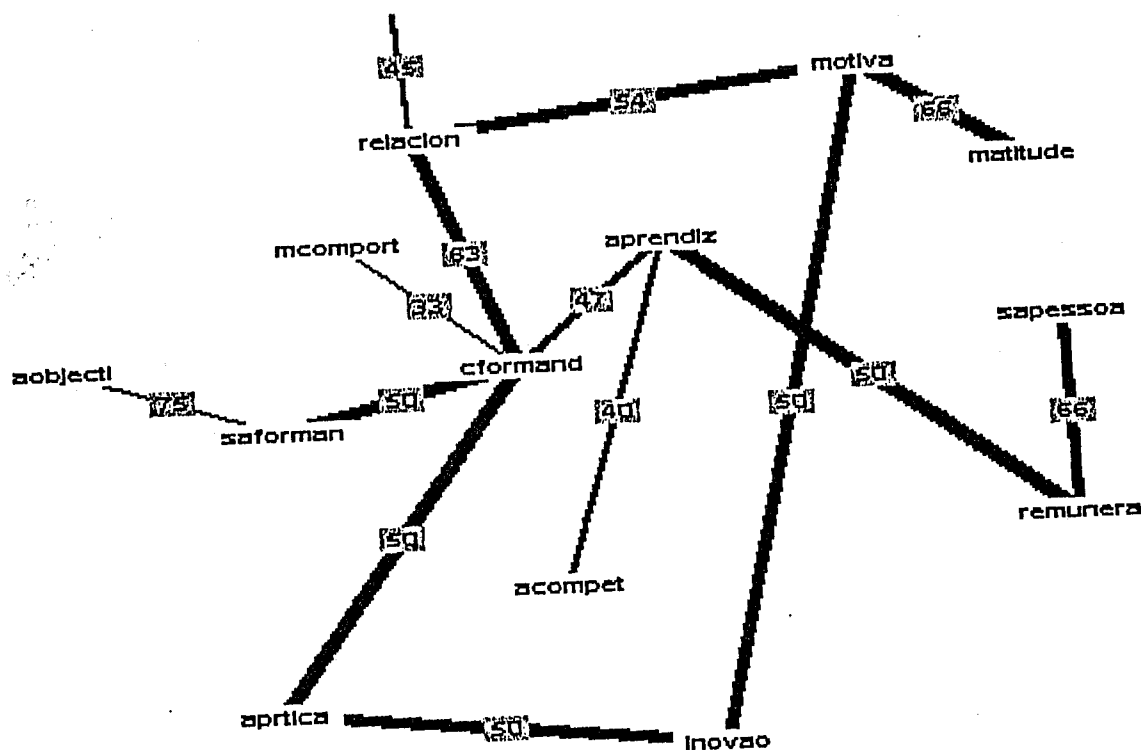


Tabela 7 - Matriz de Semelhanças - Formadores e 2ª pergunta

	CFOR	MOTI	APRE	CONH	AOBJ	APRÁ	SAPE	RELA	SAFO	ACOM	INOV	MATI	MCOM	REMU
CFOR	0													
MOTI	47	0												
APRE	47	35	0											
CONH	38	23	15	0										
AOBJ	30	38	15	7	0									
APRÁ	50	20	40	20	40	0								
SAPE	44	33	11	33	11	0	0							
RELA	63	54	36	45	18	0	33	0						
SAFO	50	0	0	0	75	25	25	0	0					
ACOM	20	20	40	20	10	10	0	0	25	0				
INOV	25	50	25	25	25	50	0	0	0	25	0			
MATI	33	66	33	0	0	0	0	0	0	33	0	0		
MCOM	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
REMU	16	33	50	33	0	16	66	33	0	0	0	33	0	0

Figura 12 - Gráfico de Implicações - Formadores - 2ª Pergunta



No grupo dos formadores, a análise gráfica de implicações vai de encontro à caracterização do respectivo núcleo central. As categorias com maiores implicações são também as que melhor caracterizam o núcleo, exceptuando a categoria aprendizagem que, não sendo nuclear, situa-se, no entanto, muito perto do sistema central. De qualquer forma, é a categoria conhecimentos dos formandos que se destaca de todas as outras, em termos de centralidade. Aumentando o filtro para 54, verificam-se três agrupamentos e a ausência de centralidade em qualquer das categorias presentes. Mesmo a categoria conhecimentos dos formandos aparece apenas ligada ao relacionamento e esta à motivação que por sua vez se associa à mudança de atitudes.

Figura 13 - Gráfico com Filtro 54 - Formadores e 2ª Pergunta

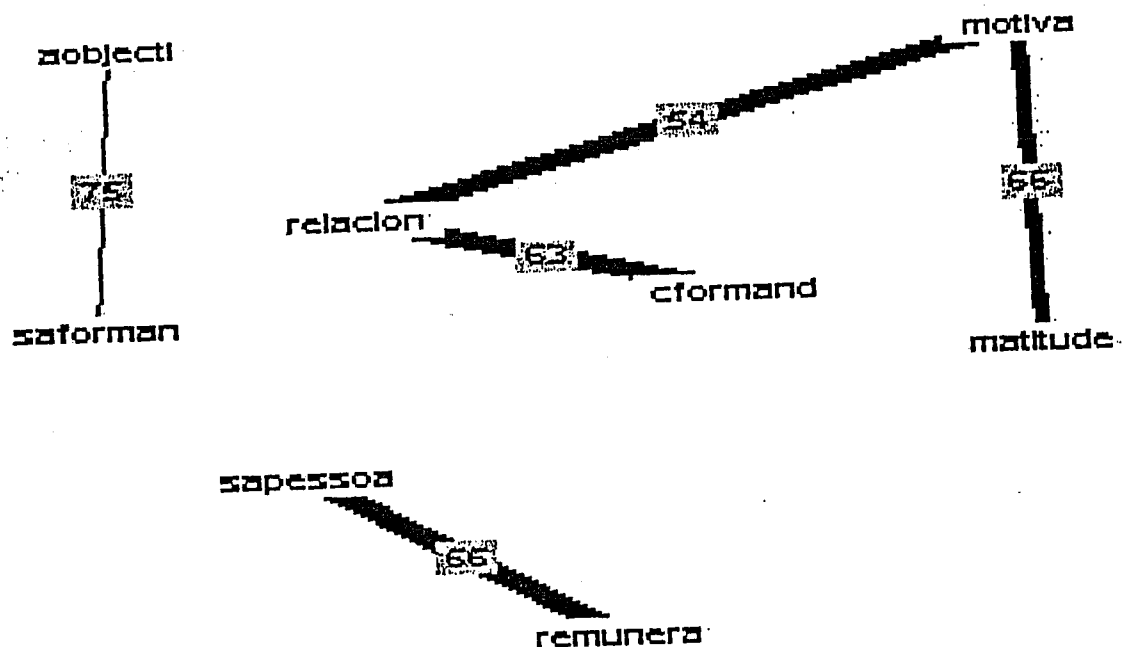
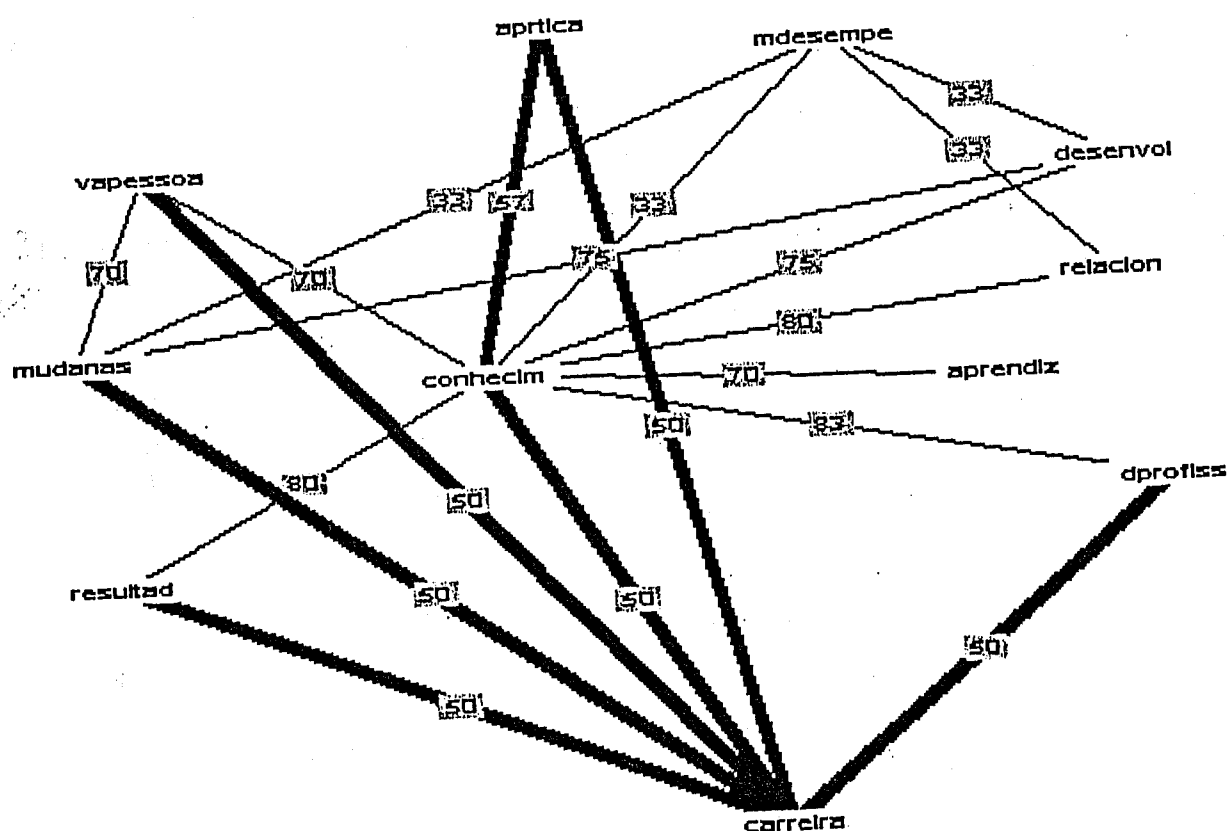


Tabela 8 - Matriz de Semelhanças - Formandos e 2ª Pergunta

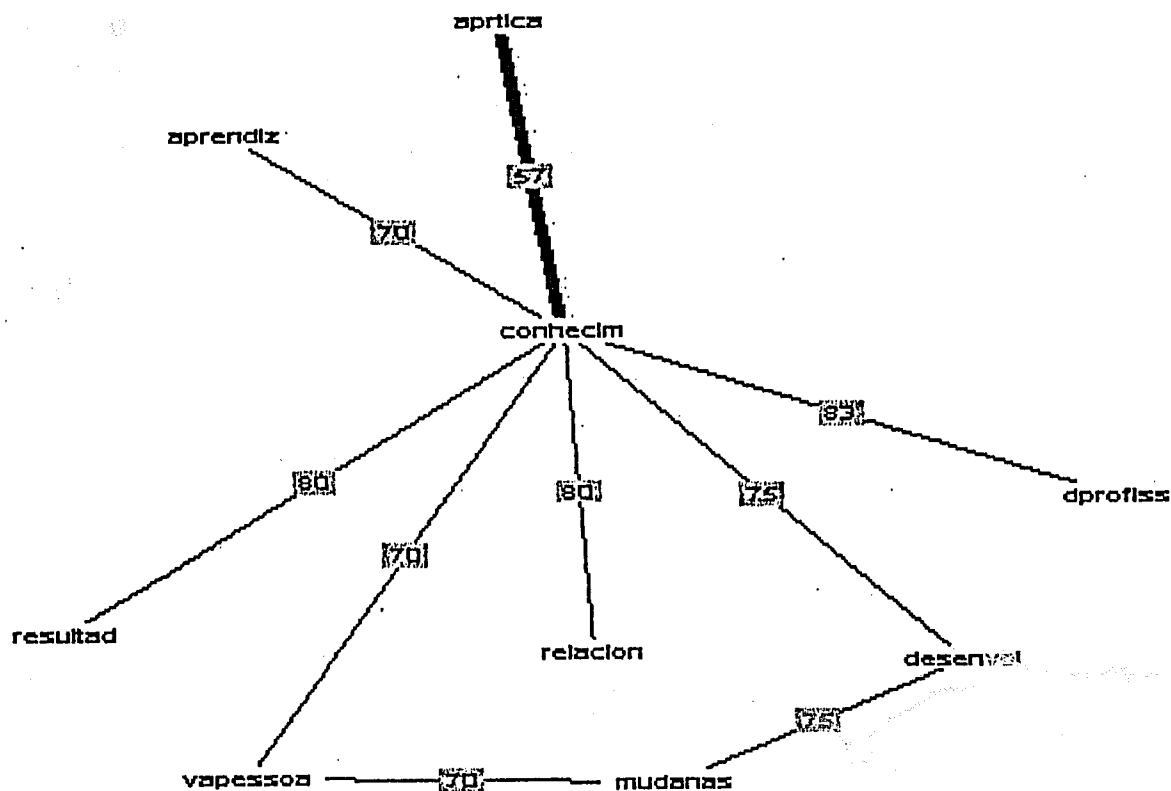
	CONH	MDES	APRÁ	APRE	MUDA	RESU	VAPE	RELA	CARR	DESE	DPRO
CONH	0										
MDES	33	0									
APRÁ	57	0	0								
APRE	70	0	20	0							
MUDA	65	33	35	30	0						
RESU	80	0	20	20	60	0					
VAPE	70	0	10	0	70	0	0				
RELA	80	33	20	20	20	0	0	0			
CARR	50	0	50	0	50	50	50	0	0		
DESE	75	33	25	25	75	0	0	0	0	0	
DPRO	83	0	16	0	66	0	66	0	50	0	0

Figura 14 - Gráfico de Implicações - Formandos e 2ª Pergunta



No grupo dos formandos, a centralidade apresentada graficamente também é, de certa forma, consonante com os elementos apresentados pelo núcleo central, onde a categoria conhecimentos aparece com o maior número de implicações. No entanto, a um nível de implicação mais frágil - filtro 33, encontram-se num plano central as categorias desenvolvimento e carreira, as quais aparecem anteriormente numa posição periférica. Com um filtro de 57, a centralidade passa a residir apenas na categoria conhecimentos, encontrando-se todas as outras categorias associadas a esta, exceptuando a categoria mudanças que realiza essa associação de forma indirecta, através das categorias desenvolvimento e valorização pessoal.

Figura 15 - Gráfico com Filtro 57 - Formandos e 2ª Pergunta



Ao nível da ancoragem, o grupo de responsáveis ancora, em termos de expectativas, no melhor desempenho, enquanto que o grupo dos formadores não apresenta uma ancoragem clara e inequívoca. Evidenciam apenas ligações relativamente frágeis e pouco consistentes. No grupo dos formandos, já se torna mais evidente uma ancoragem das expectativas da formação profissional aos conhecimentos.

Estes resultados permitem também, neste momento, observar se estão de acordo com as restantes hipóteses adiantadas.

Desta forma, a quarta hipótese é confirmada na medida em que, quer a amostra total, quer cada um dos grupos, possuem um sistema central e um periférico na representação das expectativas, a qual se forma através dos processos de objectivação e ancoragem.

A quinta hipótese também se confirma, pois os diferentes grupos apresentam importantes diferenças ao nível do sistema periférico e algumas semelhanças, ainda que reduzidas, no sistema central.

Quanto ao sexto resultado esperado obteve-se uma confirmação parcial, na medida em que o campo de objectivação dos diferentes grupos se apresentam diferentes entre si, mas os processos de ancoragem aparecem com algumas semelhanças sobretudo ao nível do grupo de formadores e formandos, os quais tendem a ancorar na categoria conhecimentos. É essencialmente este resultado que contribui para a confirmação parcial da hipótese, visto a sua apresentação prever diferentes ancoragens entre os três grupos. No entanto, a ancoragem apresenta-se globalmente diferente.

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Como foi possível observar, a representação social da formação profissional possui um sistema central e um periférico que foram determinados para todos os grupos bem como para a população global, a partir do cruzamento das frequências e ordens médias de evocação. Os resultados obtidos também permitem tirar esta conclusão para a pergunta relativa à representação das expectativas da formação profissional.

O que desde logo é evidenciado ao nível das representações sociais de âmbito mais abstracto e representação de expectativas e tendo em conta a população global, é o menor número de evocações produzido na pergunta relativa às expectativas comparativamente com a produção evidenciada na 1ª pergunta. Enquanto nestas o grupo evocou 1 548 termos, nas expectativas a produção pautou-se pelas 581 palavras. Isto permite-nos concluir que quando os sujeitos orientam o seu pensamento para a situação concreta e contextualizada, neste caso, para aquilo que esperam quando gerem, realizam ou frequentam acções de formação, os resultados são menores, em termos de quantidade, do que quando os sujeitos se situam ao nível da representação social mais abstracta e, portanto, de situações menos concretas e descontextualizadas. Verifica-se também ao nível das expectativas e em termos do conteúdo do discurso, uma clara orientação para a objectividade e a prática enquanto que na primeira pergunta o conteúdo das respostas está mais caracterizado por alguma abstracção e subjectividade.

Olhando para os núcleos centrais das duas perguntas na população global, na primeira verifica-se a existência dos termos conhecimento, aprendizagem, desenvolvimento, motivação, melhoria, desempenho,, enquanto que nas expectativas aparecem termos como melhor desempenho, conhecimento dos formandos, aplicação prática, aumento de produtividade, desenvolvimento pessoal.....

Dos 8 elementos que constituem este núcleo central, 3 deles estão claramente orientados para a acção e para a melhoria quer em termos de quantidade quer de qualidade - são eles: aplicação prática, melhor desempenho e aumento de produtividade. Na primeira pergunta o núcleo central é constituído por desempenho e melhoria, elementos de natureza mais globalista.

Estas diferenças entre os dois núcleos centrais são também confirmados pelos elementos que se posicionam junto ao sistema central, eventualmente passíveis de maior mudança. Encontram-se no quadrante superior direito do quadro das expectativas, 4 termos que confirmam o atrás exposto; são eles: atingir objectivos, aumento de competências, resultados e melhor qualidade de serviço. Contudo, as maiores diferenças entre as duas questões situam-se ao nível do sistema periférico. Como vimos, é este sistema que permite a adaptação à realidade concreta, levando a concluir que os sujeitos se adaptam ou relacionam com a formação profissional de forma diferente quando se envolvem directamente e em concreto, desenvolvendo expectativas com esta área de actividade, comparativamente a momentos de menor envolvimento directo e de âmbito mais abstracto.

Enquanto que, na população total, o conceito de objectivação possui diferenças mas também algumas semelhanças entre as duas questões, ao nível da ancoragem é mais notória a diferença entre as duas vertentes da representação. Na primeira questão e com um filtro mais frágil, o que o gráfico salienta é a ancoragem na categoria conhecimento. Com um filtro mais elevado, evidencia também a ancoragem na categoria burla. Na 2ª pergunta é evidente a ancoragem na categoria resultados, verificando-se mais uma vez que esta diferença de relacionamento entre as categorias, resulta de um diferente tratamento da formação profissional pelos sujeitos, quando estes produzem uma relação mais abstracta ou mais de expectativas relativamente à formação.

Como já foi referido, os sistemas central e periférico complementam-se, tendo o último uma função de concretização ou de ligação à realidade. Assim, no campo das expectativas e perante os resultados evidenciados, observa-se que o mais importante para os sujeitos são os "resultados". Mas para alcançar esses resultados é necessário efectuar um percurso, constituindo este, no caso presente, a satisfação pessoal, motivação, satisfação de necessidades, cultura de empresa, aumento de competências, carreira e inovação. Estes são os elementos que têm um carácter mais funcional e de adaptação à realidade, sendo então os que permitem chegar ao sistema mais central. Daí que, em situações de comunicação com sujeitos envolvidos directamente na formação profissional, a eficácia do processo comunicativo será concerteza maior se, aos elementos do núcleo central lhe forem associadas estes elementos mais periféricos.

Ainda nos resultados obtidos ao nível das expectativas, os elementos que mais directamente se relacionam com a categoria central - resultados, e sendo os que permitem a ligação à realidade, possuem todos eles uma orientação sobretudo para a pessoa/trabalhador e não para a empresa, a estrutura, os processos ou a tecnologia. Ou seja, o que de mais importante se espera obter com a formação profissional são resultados, sendo os trabalhadores com as várias dimensões pessoais o meio privilegiado para os alcançar.

Já ao nível da representação mais abstracta da formação profissional, a ancoragem apresenta uma certa inconsistência com o núcleo central, principalmente com o filtro mais elevado. Isto porque aparece no gráfico a categoria "burla" como o elemento principal, enquanto que ao nível das frequências e ordem de evocação este elemento se situava numa posição periférica. Isto parece evidenciar que os sujeitos a um nível de maior profundidade cognitiva, associam a formação profissional a aspectos mais

negativos. Por outro lado, relaciona-se fortemente com as categorias desenvolvimento, mudanças, técnicas e conhecimentos onde, para além de uma centralidade negativa, revelam-se complexas as relações de implicação entre estes elementos.

Esta seria, pois, uma questão que careceria de algum aprofundamento de forma a conseguir-se um correcto entendimento acerca das relações entre estes elementos e também, conseqüentemente, uma melhor clarificação da carga positiva ou negativa inerente à representação social da formação profissional.

Ainda relativamente a esta questão mas para os diferentes grupos profissionais e a partir de uma análise inter-grupo, verifica-se alguma semelhança principalmente ao nível do núcleo central, pois grande parte dos elementos situados no sistema periférico são diferentes entre os grupos. Isto leva a concluir que cada grupo considerado adapta-se ou liga-se à formação profissional de forma relativamente diferente do outro, embora tenham em comum alguns dos elementos mais importantes desta actividade, que são caracterizadores da centralidade da representação. Desta forma, a objectivação intergrupual é relativamente diferente, enquanto a ancoragem apresenta semelhanças sobretudo ao nível das categorias mais centrais (embora a relação entre estas categorias seja depois diferente entre os grupos). Há no entanto grupos que são mais claros na ancoragem que efectuem do que outros, nomeadamente o grupo de formandos onde é evidente a sua ancoragem na categoria conhecimentos. Também no grupo dos gestores aparecem várias categorias centrais em que umas possuem maior número de implicações - desenvolvimento - e outras um menor número de implicações, embora mais fortes. Ainda neste grupo, e com o filtro máximo não foi possível obter agrupamentos independentes, o que revela uma elevada implicação, directa ou indirecta, entre as categorias.

Esta diferença entre estes grupos poderá ser, em parte, justificada pela maior diversidade de sectores de actividade a que pertencem os sujeitos da amostra dos gestores e também pela maior produção de termos evocados. De qualquer forma a ancoragem deste grupo levanta dúvidas em termos da sua clarificação, até porque se, hipoteticamente, o gráfico apresentasse uma estrutura de implicações com o filtro de 100, apareciam apenas duas categorias consideradas centrais. No entanto, no quadro das frequências e ordem de evocação, essas categorias, formando e desempregados, aparecem no sistema periférico. Parece, de facto, existir também uma certa incerteza nos gestores acerca da formação profissional, enquanto que para os formandos o conceito de formação profissional parece estar relativamente claro. Isto porque a formação é essencialmente conhecimentos, embora a sua ligação à realidade seja efectuada por várias categorias susceptíveis de lhe darem corpo, nomeadamente C.E.E., formador, comunicação, burla, relacionamento, ... Como se pode observar é apenas neste grupo que aparece a categoria burla implicada com a categoria conhecimentos, sendo, por isso, o grupo que representa a formação profissional de forma mais negativa.

Para os formadores, a representação da formação apresenta uma ancoragem relativamente clara na aprendizagem. Onde este grupo apresenta resultados menos evidentes é ao nível das expectativas da formação. Aqui, com implicações frágeis, o gráfico revela alguma centralidade - na categoria também nuclear do quadro das frequências e ordens de evocação - mas sem evidenciar uma inequívoca ancoragem. Esta, bastante relativa, fica sem efeito quando se coloca o filtro de 54, pois o gráfico apresenta agrupamentos independentes e sem qualquer ancoragem. Parece então que o grupo de formadores, no que toca às expectativas da formação, revela alguma dificuldade de orientação. Isto poderá estar, de alguma forma, relacionado com um possível problema de identidade social e que foi objecto de estudo por Costalat - Founeau (1995). Este autor observa uma pluralidade de ancoragens que os formadores tendem a objectivar nas representações que

fazem da sua função. Este é um problema que não faz parte dos objectivos deste trabalho, mas pela sua pertinência e relações que poderão ser estabelecidas com ele, fica em aberto para posteriores investigações.

Continuando a análise intra-grupo, mas agora ao nível dos responsáveis, observam-se importantes diferenças entre as expectativas e a representação social mais abstracta, quer ao nível do núcleo central e periférico, aliás como já foi referido no capítulo dos resultados, quer ao nível da objectivação e ancoragem. De facto, olhando para os dois gráficos relativos às duas questões, verifica-se uma notória diferença entre eles.

Enquanto que no gráfico relativo à primeira pergunta não é claramente evidente a representação da formação, aliás já referida, o gráfico das expectativas apresenta maior clareza quer no que toca à ancoragem quer na confirmação do núcleo central.

Estes resultados permitem-nos concluir que, o grupo dos responsáveis pela formação profissional, ainda que num plano mais global e abstracto, não possuem uma representação clara da formação. Quando passam para um funcionamento ao nível das expectativas as certezas são maiores e orientam-se de forma mais clara para determinados aspectos desta realidade. No caso presente, os gestores dão mais importância ao melhor desempenho, o qual aparece implicado com motivação, satisfação profissional, cultura de empresa, mudanças comportamentais e aumento de produtividade.

Para os formandos existem sobretudo diferenças ao nível da objectivação e não na ancoragem. Isto porque estes sujeitos tendem a ancorar nos conhecimentos quer quando pensam em formação profissional quer mesmo quando desenvolvem expectativas na frequência de acções de formação. Isto significa que, para este grupo e de uma forma ou doutra, a formação profissional é sobretudo conhecimentos.

No plano intergrupar e na situação de resposta ao que se espera da formação, observam-se algumas diferenças importantes entre os grupos, especialmente entre os responsáveis e os outros dois grupos. Isto porque os gestores quando decidem fazer formação profissional esperam sobretudo resultados e melhor desempenho dos sujeitos que receberam a formação, enquanto que para os outros grupos o mais importante está centrado nos conhecimentos. Daqui também se conclui que a formação para os Gestores, em termos de expectativas, ultrapassa a própria acção de formação e centra-se na empresa através do melhor desempenho e dos resultados. Para os outros dois grupos, a formação está mais centrada na própria acção que se realiza, através dos conhecimentos que daí se poderão transmitir e retirar, respectivamente para os formadores e formandos, ainda que isto se apresente com maior clareza no grupo dos formandos.

Este grupo, independentemente das questões, considera os conhecimentos como a consequência mais importante da formação profissional. Não revela grande orientação para a prática dos mesmos e, conseqüentemente, para o aumento de produtividade. Estes resultados poderão ser analisados à luz do trabalho de Gick e Molyoak (1987) e já referenciado atrás, em que os autores identificaram quatro classes de variáveis que poderão afectar a aplicação dos conhecimentos desenvolvidos durante o processo formativo. Essas variáveis estão relacionadas sobretudo com as semelhanças entre a formação e as tarefas desempenhadas no local de trabalho. Estes resultados no actual estudo também poderão ser explicados a partir doutras conclusões a que os autores chegaram, onde evidenciam a existência de alguma correlação entre as expectativas dos formandos se situarem à volta dos conhecimentos, sem referência prioritária à prática dos mesmos, e a realização anterior de acções de formação com insuficiente aplicação prática. Esta é uma questão que tem como objectivo aumentar as preocupações por uma maior semelhança entre a realidade laboral e as respectivas estruturas formativas.

Estas conclusões são, de alguma forma, reforçadas e complementadas pelos estudos de Williams, Tannenbaun e Baldwin (1991), a que já fizemos referência, em que os formandos com elevadas expectativas da formação são os que obtém também maiores níveis de aprendizagem e melhores resultados. Não será que quando se verifica uma eventual menor eficácia em termos de mudanças no local de trabalho, isso não terá a ver com a representação das expectativas que os formandos possuem e que, como vimos, se situa sobretudo na própria acção?

Obviamente que esta pergunta não terá resposta neste trabalho. Mas na medida em que ela é uma consequência do mesmo, e se relaciona essencialmente com a questão da avaliação da formação, parece ser suficientemente importante como ponto de partida para posteriores investigações neste domínio.

A complementariedade destes estudos reside sobretudo no reforço que acrescenta à preocupação em desenvolver processos formativos adequados à população de forma a que as expectativas da formação seja aumentada, pois como vimos, isso conduzirá a melhores resultados.

Em consequência, parece desejável o esforço no sentido de se procederem a algumas alterações relativamente à representação da formação. Isto porque, como vimos, uma das funções das representações é o seu carácter prescritivo de práticas e comportamentos que nos permite inferir, até certo ponto, da correlação positiva entre representações claras e positivas e as respectivas práticas. Por outro lado, esta desejabilidade faz sentido em termos do desenvolvimento que alguns autores perspectivam para a formação profissional (e referenciados no capítulo referente ao enquadramento teórico), bem como ao nível do discurso político e até empresarial que tem vindo a ser evidenciado.

Bibliografia

- ABRIC, J. C. (1987) - Cooperation, competition et représentations sociales. Cousset, Delval.
- ABRIC, J. C. (1984) - Artisan et L'Artisanat: analyse du contenu et de la structure d'une représentation sociale, Bulletin de Psychologie, n° 336, 861 - 875.
- ABRIC, J. C. (1992) - L'étude expérimentale des représentations sociales, Jodelet, D. (Ed.), Représentations Sociales, PUF, Paris, 187 - 203.
- ABRIC, J. C. (1994) - Pratiques sociales et représentations. Presses Universitaires de France. Paris.
- ABRIC, J. C. (1994) -. L'organisation interne des représentations sociales: système central et système périphérique, Guimelli, Ch. (Ed.) Structures et transformations des représentations sociales, Delachaux et Niestlé, SA., Neuchâtel (Switzerland), Paris, 73 - 83.
- AYESTARAN, S., DE ROSA, A. e PAEZ, D. (1987) - Representation Social, Procesos Cognitivos y Desarrollo de la Cognicion Social, Fundamentos, Madrid, 16 -70.
- ATTANÉ, C. (1992) - Formation professionnelle - une activité économique comme les autres mais, Marché de la Formation, n° 58, 38 - 40.
- BANDURA, A. (1986) - Social foundations of thought and action - a social cognitive theory. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

- BARDIN, L. (1977) - L'analyse de contenu (tradução portuguesa, Análise de Conteúdo, Edições 70, Lisboa).
- CASPAR, P. e VONDERSCHER, M. J. (1986) - Responsable de Formation, Les Éditions d'Organisation, Paris.
- CATALANELLO, R. e REDDING, J. (1989) - Three Strategic Training Roles, Training & Development Journal, Dezembro, 51 - 54.
- CLÉMENCE, A., DOISE, W. e LORENZI-CIOLDI, F. (1994) - Prises de Position et Principes Organisateurs des Représentations Sociales, Guimelli, Ch. (Ed.), Sctructures et transformations des représentations sociales, Delachaux et Niestlé, SA. Neuchâtel (Switzerland), Paris, 119 - 150.
- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (1991) - Memorando da comissão sobre a formação Profissional na Comunidade Europeia para os anos 90, Bruxelas.
- COSTALAT-FOUNEAU, A. M., (1995) - La Représentation Professionnelle du Formateur: le Lien crise, le lien tremplin, le lien scénique, L'orientation scolaire et professionnelle, 24, n° 3, 273 - 299.
- DALE, B. e COOPER, C. (1992/95) - Total Quality and Human Resources (tradução portuguesa, Qualidade Total e Recursos Humanos, Editorial Presença, Lisboa).
- DESCHAMPS, J. C. (1977) - L'attribution et la catégorisation sociale, Berna, Peter Lang.
- DIRECÇÃO GERAL DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1995) - Relatório sobre Portugal elaborado no âmbito da informação sobre políticas de emprego - MISEP, DGEFP, Lisboa.

- DOISE, W. e PALMONARI, A. (1986) - L'étude des représentations sociales. Delachaux et Niestlé, Paris.
- DOISE, W. (1989) - Attitudes et représentations sociales, Jodelet, D. (Ed.), Folies et représentations sociales, PUF, Paris.
- DOISE, W., CLEMENCE, A. e LORENZI-CIOLDI, F. (1992) - Représentations Sociales et Analyses de Données, Presses Universitaires de Grenoble.
- DOISE, W. (1992) - Attitudes et représentations sociales, Jodelet, D. (Ed.) Représentations Sociales, PUF, Paris, 220 - 238.
- DOISE, W. (1992) - Cognitions et Representations Sociales, L'approche génétique, Jodelet, D. (Ed.), Représentations Sociales, PUF, Paris, 341 - 361.
- DURKEIM, E. (1898) - Representations individuelles et representations collectives. Revue de Métaphique et de Morale, 6, 274 - 302.
- FELIN, J. (1993) - Una critica al concepto y al discurso de la teoria de las representaciones sociales, Boletin de Psicologia, nº 39, Junho, 21 - 34.
- FÉLIX, A. B. (1991) - Formação e emprego em Portugal, Intervenções, Minerva.
- FÉLIX, A. B. (1991) - A formação profissional contínua, O Economista, 82 - 85.
- FERREIRA, V. (1991) - Formação Profissional de jovens na C.E.E., IEFP, Lisboa.

- FESTINGER, L. (1957) - A theory of cognitive dissonance, Evanston, Illinois, Row Peterson.
- FLAMENT, C. (1986) - Analyse de similitude: une technique pour les recherches sur les représentations sociales, Doise, W. e Palmonari, A. (Ed.), L'étude des représentations sociales. Delachaux et Niestlé, Paris, 139 - 156.
- FLAMENT, C. (1986) - L'analyse de similitude: une technique pour les recherches sur les représentations sociales. Delachaux et Niestlé. Paris.
- FLAMENT, C. (1989) - Structure et dynamique des représentations sociales, Jodelet, D. (Ed.), Folies et représentations sociales, PUF, Paris.
- FLAMENT, C. (1994) - Structure, dynamique et transformation des représentations sociales, Abric, J. C. (Ed.), Pratiques sociales et représentations, Presses Universitaires de France, Paris, 37 - 58.
- FLAMENT, C. (1994) - Aspects périphériques des représentations sociales, Guimelli, Ch. (Ed.), Structures et transformations des représentations sociales. Delachaux et Niestlé, Paris.
- FLAMENT, C. (1994) - Aspects périphériques des représentations Sociales, Guimelli, Ch. (Ed.), Structures et transformations des représentations sociales, Delachaux et Niestlé, SA, Neuchâtel (Switzerland), Paris, 85 - 115.
- FLAMENT, C. (1994) - Structure, dynamique et transformation des représentations sociales, J. C. Abric (Ed.), Pratiques sociales et représentations. Presses Universitaires de France, Paris.

- GÉHMIN, J. P. (1989) - L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973/1985), Formation emploi, n° 25, 19 - 35.
- GERSHENFELD, J., FORD, J. K., SPEER, J., MCHUGH, P. e GUILILAND (1991) - Implications of private employer - specific training initiatives in Michigan: A case analysis. East Lansing, MI: the social science Research Bureau, Michigan State University.
- GICK, M. L., e HOLYOAK, K. J. (1987) - The cognitive basis of knowledge transfer, S. M. Cormier e J. D. Hagman (Eds.), Transfer of training: Contemporary Research and Applications, 9 - 42, San Diego, CA: Academic Press.
- GILLY, M. (1989) - Représentations sociales dans le champs éducatif, Jodelet, D. (Ed.), Folies et Représentations Sociales, PUF, Paris.
- GOLDSTEIN, I. L. e GILLIAM, P. (1990) - Training System Issues in the year 2000, Review of American Psychological Association, vol. 45, n° 2, 134 - 143.
- GUIMELLI, C. (1989) - Pratiques nouvelles et transformation sans rupture d'une représentations sociale: la représentation de la chasse et de la nature, Beauvois, J. L., Joule, R. V. e Monteil, J. M. (Eds.), Perspectives Cognitives et Conduites Sociales, Delval, Fribourg, vol. 2, 117 - 141.
- GUIMELLI, C. (1994) - Structures et Transformations des Représentations Sociales, Delachaux et Niestlé, SA, Neuchâtel, (Switzerland) Paris, 11 - 19, 171 - 197.

- HACKMAN, J. R., e OLDHAM, G. R. (1976) - Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational behavior and human performance*, 16, 250 - 279.
- HEIDER, F. (1958) - *The Psychology of interpersonal relations*, Nova York, Wiley.
- HEWSTONE, M. e JASPARS, J. (1988) - Implicit and explicit consensus as determinants of causal attribution: two experimental investigations, *European Journal of social Psychology*, 18 - 93 - 98.
- INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1992), *Sistemas de Formação Profissional em Portugal*, IEFP, Lisboa.
- INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1994), *Documentos, Emprego e formação*, IEFP, Lisboa.
- JENKINS, A. (1993) - France: Training Innovation, social strategies, and organizational change, *Research in Personnel and Human Resources Management*, nº 3, 189 - 209.
- JESUÍNO, J. C. e PEREIRA, F. C. (1994) *Representação Social da Economia*, *O Economista*, nº 7, 195 - 206.
- JODELET, D. (1984) - Représentation sociale: phénomènes, concept et théorie, S. Moscovici (ed), *Psychologie Sociale*, Paris, PUF.
- JODELET, D. (1989) - Les représentations sociales: un domain en expansion, D. Jodelet (ed), *Folies et representations sociales*, Paris, PUF.

JODELET, D. (1992) - Représentations sociales: un domaine en expansion, PUF, Paris, 15 - 33.

KELLEY, H. H. (1967) - Attribution theory in social psychology, D. Levine (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation, Lincoln, Universidade de Nebraska.

KIRK, J. (1988) - Trainers and job satisfaction, Training & Development Journal, Dezembro, 53 - 57.

LEYENS, J. P. (1983/85) - Sommes nous tous des psychologues? (tradução portuguesa, As teorias da personalidade na dinâmica social, Verbo, Lisboa).

LEYENS, J. P. (1986) - Representações sociais e Justiça, Análise Psicológica, nº 3/4, Série IV, Abril - Setembro, 359 - 368.

LEYENS, J. P. (1987) - Teorias implícitas de la personalidad y representacion sociales, Fundamentos, Madrid, 199 - 220.

MARQUES, J. (1983) - Das estruturas cognitivas às representações sociais, Revista de Psicologia, vol. IV, nº 3 e 4, 239 - 250.

MATHIEU, J. E., (1990) - A causal model of individual and situational influences on training effectiveness measures. Presented at the 5th Annu. Conf. Soc. Indust. Org. Psychol., Miami.

McBRIDE, P. e MORELAND, N. (1991) - Skills 2000: A summary and critique, Vocational aspect of education, volume 43, Dezembro, 217-224.

- MILLER, H. G. (1985) - Educational Focuses in Organisational Life Cycles, southern Illinois University, Carbondale, 23 - 26.
- MOLINER, P. (1994) - Les méthodes de repérage et d'identification du noyau des représentations sociales, Guimelli, Ch. (Ed.), Structures et Transformations des Représentations Sociales, Delachaux et Niestlé, SA, Neuchâtel (Switzerland), Paris, 199 - 224.
- MOLINER, P. (1988) - Validation expérimentale de l'hypothèse du noyau central des représentations sociales, Bulletin de Psychologie, n° 387, 759 - 762.
- MOLINER, P. (1995) - A Two-Dimensional model of Social Representations, European Journal of Social Psychology, vol. 25, 27 - 40.
- MOSCOVICI, S. (1961) - La psychanalyse, son image e son public. (2^a Edição, 1976) Paris, P.U.F.
- MOSCOVICI, S. (1982) - The coming era of representations, J. P. Codole e J. P. Leyens (Eds.), Cognitive analysis of social behavior, Haia, Martinus Nighoff Pub.
- MOSCOVICI, S. e HEWSTONE, M. (1984) - Dela Science au sens commum. S. Moscovici (Ed.), Psychologie sociale, Paris, PUF.
- MOSCOVICI, S. (1984) - Psychologie Sociale, Paris, PUF.
- MOSCOVICI, S. (1991) - Représentations collectives aux représentations sociales: elements pour une histoire, Jodelet, D. (Ed.), Représentations sociales, PUF, Paris, 62 - 86.

- MOSCOVICI, S. (1992) - Des représentations collectives aux représentations sociales: elements pour une histoire, Jodelet, D. (Ed.) Représentations sociales, PUF, Paris, 62 - 85.
- NOE, R. A. (1986) - Training attributes and attitudes: Neglected influences of training effectiveness. Academy of Management Review, 11, 736 - 749
- NOE, R. A., e FORD, J. K. (1992) - Emerging Issues and new Directions for Training Research, Research in Personnel and Human Resources Management, vol. 10, 345 - 384.
- NYHAN, B. (1991/94) - Developing People's Ability to Learn - A European Perspective on Self-learning Competency and Technological Change (Tradução portuguesa, Desenvolver a capacidade de aprendizagem das pessoas, gabinete de assistência técnica Eurotecnet, Caldas da Rainha).
- PAEZ, D. e AYESTARAN, S. (1987) - Representaciones Sociales y Estereotipos Grupales, Fundamentos, Madrid, 221 - 262.
- PENEDA, J. S. (1992) - A Formação Profissional para o Séc. XXI, Cadernos de Economia, Ano VI, nº 21, Out/Dez, 77 - 81.
- PEREIRA, F. C. (1994) - A Representação Social do Leite, Tese de Dissertação de Mestrado, ISPA, Lisboa.
- RODRIGUES, A., SOUSA, E. e MARQUES, J. (1986) - A Representação Social da Justiça em Portugal - Uma análise psico-social da percepção do aparelho judiciário, Análise Psicológica, nº 3/4, Série IV, Abril - Setembro, 377 - 460.

- RODRIGUES, M. J. (1991) - Competitividade e Recursos Humanos, D. Quixote, Lisboa.
- RONEN, (1989) - Training the international assignee, Goldstein (Ed.), Training and development in organizations, 417 - 454, San Francisco: Jossey-Bass.
- ROQUETTE, M. L., GUIMELLI, Ch. (1994) - Sur la cognition sociale, l'histoire et le temps, Guimelli, Ch. (Ed.), Structures et Transformations des Représentations Sociales, Delachaux et Niestlé, SA, Neuchâtel (Switzerland), Paris, 255 - 266.
- SAHA, A. (1987) - Training as a Major Factor in Japanese Economic Success, National Institute for Training in Industrial Engineering, Bombay.
- SEMIN, G. (1989) - Prototypes et représentations sociales, Jodelet, D., (Ed.), Folies et représentations sociales, PUF, Paris.
- STAHL, T., NYHAN, B. e D'ALOJA, P. (1993) - A Organização Qualificante - Uma visão para o desenvolvimento dos recursos humanos, Comissão da Comunidade Europeia.
- TAJFEL, H. (1981) - Human Groups and Social Categories, Cambridge, Cambridge University Press.
- TANNENBAUM, S. I. (1991) - Meeting trainees expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation., J. Appl. Psychology, In Press.
- TANNENBAUM, S. I. e YUKL, G. (1992) - Training and Development in Work Organizations, Annual Review of Psychology, nº 43, 399 - 441.

- TENENHAUS, M. (1994) - Méthodes Statistiques en Gestion, Dunod, Paris.
- THIERRY, D. e SAURET, C. (1993/94) - La Gestion Prévisionnelle et préventive des emplois et des competences (tradução portuguesa, A Gestão Previsional e Preventiva do emprego e das competências, Publicações D. Quixote, Lisboa).
- TUIJNMAN, A. (1990) - Adult Education and Quality of Life, International Review of Education, 36 (3): 283 - 298.
- TUIJNMAN, A. (1992) - The Expansion of Adult Education and Training in Europe: trends and issues, International Review of Education, 38 (6), 673 - 692.
- VALA, J. (1981) - Grupos Sociais e Representação Social da Violência, Revista de Psicologia, vol. II, nº 4, 329 - 342.
- VALA, J. (1986) - Representações sociais dos Jovens: valores, identidade e imagens da sociedade portuguesa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.
- VALA, J. (1987) - A Análise de Conteúdo, Silva, A. S. e Pinto, J. M. (Eds.), Metodologia das Ciências Sociais, Edições Afrontamento, 101 - 128.
- VALA, J. (1993) - Representações Sociais - para uma psicologia social do pensamento social, J. Vala e M. B. Monteiro (Eds.), Psicologia social, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- VERGES, P. (1989) - Représentations sociales de l'économie: une forme de connaissance, Jodelet, D. (Ed.), Folies et Representations Sociales, PUF, Paris.

- VERGES, P. (1993) - Lévoation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. Bulletin de psychologie, tome XLV, n° 45, 203 - 209.
- VERGES, P. (1993) - Suporte informático para analisar o sistema central e periférico de uma representação. CNRS, Aix-en-Provence.
- VERGES, P. (1994) - Approche du noyau central: propriétés quantitatives et structurales, Guimelli, Ch, (Ed.), Structures et transformations des représentations sociales, Delachaux et Niestlé, Paris.
- VOISIN, A. (1992) - Personnaliser la Formation, Ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Ed.), Études et Expérimentations en Formation Continue, n° 15, Mai - Juin, 1 - 2.
- WEXLEY, K. N. (1984) - Personnel Training, Review of Psychology, Department of Management and Department of Psychology, Michigan State University, East Lansing, Michigan, 519 - 551.
- WILLIS, S. L., e TOSTI-VASEY, J. L. (1990) - How adult development, intelligence, motivation and competence. S. L. Willis e S. S. Dubin (Eds.), Maintaining professional competence, San Francisco: Jossey-Bass, 64 - 84.

ANEXOS

ANEXO A

Restantes Resultados do Sistema Periférico da População Total na 1ª Pergunta

	1 < 0 < 6.09			0 ≥ 6.09		
f < 1.5	0.4%	TRANSMISSÃO	5.14	0.4%	COMPORTAMENTO	7.57
	0.3%	DINAMISMO	3.83	0.4%	ORGANIZAÇÃO	8.29
	0.3%	EFICÁCIA	4.50	0.4%	RESPONSABILIDADE	8.29
	0.3%	ACÇÃO	5.33	0.4%	PARTICIPAÇÃO	8.57
	0.3%	TRABALHO DE GRUPO	5.67	0.3%	EFICIÊNCIA	6.17
	0.3%	ANIMAÇÃO	3.80	0.3%	ESCOLA	6.33
	0.3%	DIVERTIMENTO	3.80	0.3%	CULTURA	8.00
	0.3%	APOIO	3.80	0.3%	RESULTADO	8.17
	0.2%	APTIDÃO	4.60	0.3%	FLEXIBILIDADE	8.83
	0.2%	ESPÍRITO DE EQUIPA	4.75	0.3%	ENVOLVIMENTO	10.17
	0.2%	SUBSÍDIOS	4.75	0.3%	PROGRAMAS	11.67
	0.2%	DIÁLOGO	5.50	0.3%	ECONOMIA	11.83
	0.2%	PROFISSÃO	5.50	0.3%	EQUIPA	6.40
	0.2%	AUTONOMIA	5.75	0.3%	BURLA	6.60
	0.2%	INTEGRAÇÃO	3.67	0.3%	DESAFIO	7.40
	0.2%	ACOMPANHAMENTO	4.00	0.3%	MEIOS	7.40
	0.2%	DESPERTAR	4.00	0.3%	CUSTO	7.60
	0.2%	REFORMULAÇÃO	5.00	0.3%	PERDA DE TEMPO	7.80
	0.2%	IDEIAS	5.33	0.3%	PROJECTO	8.80
	0.2%	PRODUTO	5.33	0.2%	CONTÍNUA	7.00
	0.2%	ADULTO	5.67	0.2%	CRIATIVIDADE	7.25
	0.2%	ENQUADRAMENTO	5.67	0.2%	CLIENTE	7.75
	0.1%	VANTAGEM	5.67	0.2%	TEMPO	9.00
	0.1%	INQUIETAÇÃO	1.00	0.2%	IEFP	10.00
	0.1%	NOVOS HORIZONTES	2.00	0.2%	PROMOÇÃO	10.00
	0.1%	DINÂMICA	2.50	0.2%	CÓPIA	10.25
	0.1%	FUND. COMUNITÁRIOS	3.00	0.2%	REFLEXÃO	10.50
	0.1%	ARGUMENTO	4.00	0.2%	CANSAÇO	10.75
	0.1%	COMPUTADOR	4.00	0.2%	EXPECTATIVA	6.33
	0.1%	EMPATIA	4.00	0.2%	RECONHECIMENTO	6.33
	0.1%	FACILITAÇÃO	4.00	0.2%	DESCOBRIR	6.67
	0.1%	CONCORRÊNCIA	4.50	0.2%	SEGURANÇA	6.67
	0.1%	FUNÇÃO	4.50	0.2%	FSE	7.00
	0.1%	MOBILIDADE	4.50	0.2%	DIAGNÓSTICO	8.00
	0.1%	ENTUSIASMO	5.00	0.2%	VENDA	8.00
	0.1%	ACEITAÇÃO	6.00	0.2%	POLIVALÊNCIA	9.33
	0.1%	AGRADÁVEL	6.00	0.2%	DINHEIRO	9.67
	0.1%	ESCLARECIMENTOS	6.00	0.2%	RECONVERSÃO	10.00
	0.1%	ESTUDO	6.00	0.2%	INSTRUMENTOS	11.33
	0.1%	FRUSTAÇÃO	6.00	0.2%	DESEMPREGO	11.67
	JOGOS	6.00	0.2%	ESTRATÉGIA	12.33	
			0.2%	SIMULAÇÃO	13.67	
			0.2%	SENSIBILIZAR	14.33	
			0.1%	APROFUNDAMENTO	6.50	
			0.1%	INFORMÁTICA	6.50	
			0.1%	RECEBER	6.50	
			0.1%	VIDA	6.50	

	1 < 0 < 6.09	0 ≥ 6.09
f < 1.5		0.1% PERFIL 7.00
		0.1% ASSUNTO 7.50
		0.1% CLAREZA 7.50
		0.1% COESÃO 7.50
		0.1% DIVULGAR 7.50
		0.1% DOMÍNIO 7.50
		0.1% FEED-BACK 7.50
		0.1% HABILIDADE 7.50
		0.1% QUEBRA ROTINA 7.50
		0.1% RECURSOS 7.50
		0.1% CANDIDATURA 8.00
		0.1% CEE 8.00
		0.1% OUVIR 8.00
		0.1% DEDICAÇÃO 8.50
		0.1% OTIMISMO 8.50
		0.1% PROBLEMATIZAÇÃO 8.50
		0.1% SERIEDADE 8.50
		0.1% ULTRAP.DIFICULDADE 8.50
		0.1% DEBATE 9.00
		0.1% BUROCRACIA 9.50
		0.1% EXERCÍCIOS 9.50
		0.1% SOBREVIVÊNCIA 9.50
		0.1% CAMINHO 10.00
		0.1% PRAZER 10.50
		0.1% CONSOLIDAÇÃO 11.00
		0.1% ROLEPLAY 11.00
		0.1% ENTREGA 11.50
		0.1% APOSTA 13.00
		0.1% EXCELÊNCIA 13.00
		0.1% SERVIÇO 14.00
		0.1% CASO 14.50
		0.1% AUTOSCOPIA 15.00
	0.1% BENEFÍCIO 15.50	
	0.1% LIDERANÇA 17.50	

ANEXO B

Quando pensa em formação profissional, que palavras ou termos lhe vêm à ideia?

(Refira o maior número possível de palavras ou termos)

Quando decide fazer formação profissional na sua empresa, o que espera obter com as acções de formação realizadas?

Qual o sector de actividade em que está inserida a sua empresa?

Qual a sua função actual? _____

Idade _____

Sexo _____

Obrigado pela sua colaboração

ANEXO C

Quando pensa em formação profissional, que palavras ou termos lhe vêm à ideia?

(Refira o maior número possível de palavras ou termos)

Quando realiza acções de formação, o que espera obter dessas acções?

Quais as áreas onde normalmente intervém como Formador?

Qual a sua função actual? _____

Idade _____ Sexo _____

Obrigado pela sua colaboração

ANEXOD

Quando pensa em formação profissional, que palavras ou termos lhe vêm à ideia?

(Refira o maior número possível de palavras ou termos)

Quando frequenta acções de formação profissional, o que espera obter dessas acções?

Qual o sector em que está inserida a sua empresa?

Qual a sua função actual? _____

Idade _____ Sexo _____

Obrigado pela sua colaboração