

## Formação profissional contínua dos recursos humanos numa grande empresa: um caso de estudo

Sandra Pratas Rodrigues, Instituto da Educação da Universidade de Lisboa

As evoluções e exigências do tecido empresarial, na atualidade, surgem em simultâneo com a proliferação de iniciativas de formação profissional, considerando-se que o modo como estas questões estão associadas, os objetivos que lhes subjazem e as práticas formativas que os concretizam devem ser persistentemente estudados. Apesar de existir um conjunto relevante de estudos sobre a formação contínua de alguns grupos profissionais, como sendo o caso dos professores, são ainda insuficientes os que discutem as questões da formação profissional integrada no funcionamento das empresas, cujo papel nos processos de formação da população adulta é cada vez mais preponderante na sociedade contemporânea (Barbier, 2009; Canário, 2003).

Adicionalmente, a maioria dos estudos realizados concentra-se nas políticas de formação das empresas, sendo mais raras as investigações que analisam as práticas de formação, no sentido de discutir as configurações concretas da relação entre o exercício do trabalho e as políticas e práticas formativas. O estudo que agora se apresenta pretende ser um contributo para o entendimento dos modos e objetivos da articulação entre o exercício do trabalho e a formação profissional radicada em ambientes empresariais, que são específicos, complexos e nem sempre estão disponíveis para um olhar exterior (Caetano, 2007). Nesta sequência, propõe-se a apresentação dos principais resultados de uma investigação empírica realizada no âmbito de um doutoramento filiado na área da Formação de Adultos, centrada nas práticas de uma estrutura de formação profissional inscrita no funcionamento de grande empresa do setor automóvel, o *Centro de Treino da Produção*.

A opção metodológica da investigação recaiu sobre o *estudo de caso intrínseco* (Stake, 2012), com recolha e análise multimetódica (Denzin e Lincoln, 1994), cruzando dados de natureza qualitativa e quantitativa (Strauss e Corbin, 1998). A análise dos dados recolhidos permite verificar que a estrutura de formação participa de uma estratégia de desenvolvimento mais abrangente dos recursos humanos da empresa, com uma forte aposta na estreita articulação entre o exercício do trabalho e os saberes profissionais, tácitos e explícitos (Nonaka, 1991). As metodologias e os conteúdos da formação preconizados pelo Centro de Treino são tanto de carácter concetual, como metódico e operativo, no sentido de articular os conceitos metódicos do Sistema de Produção assumido e em consolidação na empresa com as competências técnicas consideradas fundamentais para a organização do trabalho, inscritas matricialmente naquele Sistema.

Não obstante a transversalidade da população abrangida pela formação, uma vez que os grupos de formação são heterogéneos – dos operadores de linha aos trabalhadores dos RH, das Finanças ou da Logística –, este Centro revela uma *relação fusional* entre a formação e a produção (Rodrigues e Alves, 2017), patente na sua dependência orgânica relativamente à Área de Produção, assim como na subordinação da organização e gestão da formação às necessidades e aos ritmos da produção. Globalmente, a atividade do Centro de Treino da Produção é reveladora de uma relação estratégica entre a formação, a produção e o desenvolvimento global da empresa, sendo que o Centro assume a função de agente mediador daquela relação, com vista às transformações pretendidas (Barbier, 1992; Berton, 1996).

Palavras-chave: Formação Profissional Contínua; Formação e Trabalho; Formação e Produção

## Bibliografia

- Barbier, J.-M. (1992). La recherche de nouvelles formes de formation par et dans les situations de travail. In: *Education Permanente*, N° 112, pp. 125-145.
- Barbier, J.-M. (2009). Le champ de la formation des adultes. In Barbier, J.-M., Bourgeois, E., Ruano-Borbalan, J.-C. e Chapelle, G. (orgs.), *Encyclopédie de la Formation* (pp. 1-28). Paris: PUF.
- Berton, F. (1996). La socialization par la coopération. La formation en situation de travail, nouvel instrument de gestion. In: Franq, B. e Maroy, C. (Orgs). *Formation et socialisation au travail*, pp. 93-109. Paris: De Boeck et Larcier S.A.
- Caetano, A. (Coord.) (2007). *Avaliação da Formação – Estudos em Organizações Portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Canário, R. (2003). *Formação e situações de trabalho* (2ª ed.). Porto: Porto Editora.
- Denzin, N. e Lincoln, Y. (Eds) (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. In: *Harvard Business Review*, jul/ago. Boston. Consultado a 30 de jan. 2017. Disponível em <https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company>
- Rodrigues, S. P. e Alves, N. (2017). A indelével relação entre trabalho e formação: o caso do Centro de Formação de uma grande empresa. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, N° 50-1, pp. 117-138.
- Stake, R. (2012). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso* (3ªed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Strauss, A. e Corbin, J. (1998) (2ª ed.). *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.