



Necessidades atuais de formação – o tempo e a mobilidade para o trabalho

Current needs of training – time and mobility for work

*Leonor Matos, *Lucineide Santos, *Patrícia Silva, *Isabel C. Viana,
*Instituto de Educação Universidade do Minho

Resumo

No plano mundial, as necessidades de formação assumem um papel chave imprescindível na melhoria da aprendizagem para o trabalho. Com o progresso e a instabilidade dos mercados, os contextos de trabalho necessitam de um desempenho excelente nos seus negócios, onde a capacitação de profissionais assume um posicionamento estratégico no desenvolvimento dos sistemas que os sustentam, uma vez que os objetivos das organizações se atingem através das pessoas, os agentes estratégicos de transformação. Neste artigo pretende-se compreender o que mais se transforma e o que mais transforma as necessidades de formação e que efeitos produzem na mobilidade para o trabalho.

Palavras Chave: necessidades de formação; gestão do tempo; mobilidade para o trabalho.

Abstract

Worldwide, the needs of training assume a crucial role in the improvement of the learning process of work. With the progress and instability of markets, the working context needs to develop an amazing performance in their business, where the qualification of professionals assumes a strategic position in the development of systems that support them. In this article we want to understand what transforms the most the needs of training and what effects they make in the mobility for work.

Keywords: needs of training; time management; mobility for work.

Introdução

O ser humano, ao longo da sua existência, depara-se com situações-problema, a partir das quais vai evoluindo como pessoa. O tema desenvolvido ao longo deste relatório envolve a formação neste processo de desenvolvimento humano e pessoal enquanto estratégia de resposta à evolução do mercado de trabalho cada vez mais exigente e complexo. De acordo com o manual do formador, o mercado de emprego é global e exigente, referindo que o “mercado de emprego é cada vez mais global e tenderá a ser mais exigente nas qualificações profissionais dos indivíduos. A formação profissional contínua e a certificação das qualificações representam fatores determinantes para o desenvolvimento dos países da EU e são desafios complexos”¹ que obrigam a um reajuste no entendimento da aprendizagem ao longo da

vida e no processo de aquisição e na melhoria de competências humanas, sociais e profissionais. Esta nova perceção de trabalho e formação, onde a articulação destes dois contextos é atualmente indissociável, levando-nos à exploração destes conceitos, de modo a interpretar a necessidade de cada vez mais se incluir o processo formativo no desenvolvimento económico e no desenvolvimento do capital humano. Nesta perspectiva, espera-se que os profissionais sejam cada vez mais qualificados nos saberes teóricos, práticos e especializados, pelo que será exetável que a formação desenvolva um conjunto de ferramentas pedagógicas que incentivem e motivem para o processo de aprendizagem, no sentido de desenvolver e melhorar competências fundamentais para as atuais necessidades dos mercados. Por outro lado, num tempo em que assistimos a uma “naturalização das desigualdades”², torna-se essencial compreender os conceitos de cidadania e direitos humanos e de que modo os processos de formação podem auxiliar na interpretação destes termos e na participação ativa dos sujeitos nas questões sociais, culturais, económicas e políticas das comunidades.

Enquadramento

As qualificações profissionais obrigam a um reajuste no entendimento da aprendizagem ao longo da vida e no processo de aquisição e melhoria de competências humanas, sociais e profissionais. Este artigo propõe-se assim explorar o tema da formação no mercado de trabalho e na exigência atual dos modelos laborais que procuram profissionais cada vez mais qualificados e onde os sujeitos procuram moldar-se a esta nova realidade, procurando a transformação através de estímulos e de processos de motivação que encontram nos processos formativos.

Com a colaboração de um profissional formado no Conservatório Regional de Gaia, Conservatório de Música do Porto e Conservatório Superior de Castilla y León e, posteriormente, na Universidade de Aveiro e Universidade do Minho, propomos explorar os principais resultados da nossa investigação que passam igualmente pela interpretação das vivências e experiências pessoais e da valorização reconhecida pelas alunas-investigadoras deste estudo. Propomos compreender e reconhecer os pontos em debate: i) a autonomia como dimensão de

¹<http://formacao.fikaki.com/manual/formador-contexto/mercado-emprego/> acedido em 15/01/2017

² Maria José Casanova (2013:146)

visibilidade da formação de qualidade, ii) gerar um mecanismo de identificação continuada das necessidades de formação, sendo esta uma condição essencial no mundo de hoje, iii) o conhecimento surge como eixo nuclear para o sucesso das organizações e para a valorização das pessoas, um contributo para a qualificação de cada um, iv) a gestão do tempo está intrinsecamente articulada com a responsabilidade coletiva e a aceitação do compromisso partilhado; v) a percepção da transformação aumenta a mobilidade para o trabalho.

Humano, trabalho e formação

O Relatório do Desenvolvimento Humano de 2015 aborda o trabalho como “o motor do desenvolvimento humano”:

“Os seres humanos a trabalhar em conjunto não só incrementam o bem-estar material, como também acumulam um conjunto de conhecimentos que constitui a base das culturas e das civilizações” (2015:1)

“... o trabalho liberta o potencial humano, a criatividade humana e o espírito humano” (2015:1)

Vivemos num mundo em que a globalização tomou conta dos mercados, das comunidades e das identidades individuais. Hoje, não somos só aquilo que pensamos mas somos também produto do que fazemos e da posição social que ocupamos. O trabalho e a ocupação profissional assumem uma plataforma essencial no desenvolvimento da pessoa enquanto indivíduo social e cultural. Os mercados atuais e as novas formas de produzir cultura e conhecimento levam a uma constante renovação das percepções e dos entendimentos, pelo que hoje são poucas as competências que duram muito, por força da tecnologia mudam os processos de produção e de distribuição, assim como os próprios produtos. É por isso necessário aprender (para saber), aprender a desaprender e voltar a aprender, e onde, devido ao crescimento das expectativas, a formação dos profissionais é nesta perspetiva cada mais fundamental. Este processo deve assim ser orientado para o desenvolvimento de competências socioprofissionais que, segundo Dias de Carvalho (1998:15), coloca a formação profissional numa plataforma epistémica, remetendo “para o conceito de trabalho e para o seu lugar na hierarquia de valores.” Na abordagem do autor, o trabalho passa a ocupar um espaço imprescindível na realização do ser humano. Contudo, nem todos têm acesso às mesmas oportunidades por força das diferenças sociais que resultam da dominação das classes favorecidas sobre as classes desfavorecidas e das macro estruturas económicas. Como podemos então valorizar o potencial humano que não consegue acompanhar o progresso? Na nossa perspetiva, a formação será o elemento chave para desenvolver nos indivíduos que foram colocados à margem da evolução, ferramentas e estratégias que lhes permitam desenvolver uma postura de integração, de inclusão e que lhes permita procurar ativamente a equidade nas relações sociais, sendo capazes de criar criticamente o seu percurso pessoal e profissional. Se na conjuntura atual se esperam

profissionais mais qualificados, devemos então criar condições para que estes se desenvolvam profissional, individual e socialmente. Neste estudo, a formação assume o papel de formar, transformar e proporcionar aos indivíduos novas realidades que lhes permitam interpretar a realidade e as situações-problema, tendo em conta as diferentes perspetivas do saber e do conhecimento. Com base neste pressuposto, o conhecimento torna-se um dos fatores decisivos para o sucesso das organizações e para a valorização das pessoas, perspetivando na formação uma forma de contributo para uma qualificação individual, sendo encarada como uma nova abordagem da estratégia de mudança.

Necessidades de formação – O que se discute sobre o tema

O processo de formação assume, neste novo panorama atual, um papel cada vez mais importante na afirmação das empresas nos mercados nacionais e internacionais, pela pertinência cada vez mais evidente da aprendizagem permanente e do desenvolvimento de competências, uma vez que garante a aquisição das soft skills cada mais presentes na qualificação dos adultos, garantindo capacitação dos mesmos e a sua mobilização nos diferentes mercados que agora se encontram interligados.

Para uma análise mais crítica e uma compreensão fundamentada sobre a importância deste tema no contexto atual, analisamos um artigo elaborado por Silva, apresentado num cenário semelhante em 2005, no Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia desse mesmo ano. Esta autora identifica três modos de se relacionar com a formação, enquanto investimento e enquanto agente transformador, sendo eles a formação vista como um investimento pessoal; a formação como um investimento na atividade profissional e a formação como um investimento na trajetória profissional. A primeira é assumida pela autora como uma forma de melhoria e crescimento pessoal e profissional, revelando cada profissional o interesse em crescer fora ou dentro da instituição com a qual colaboram, estando o indivíduo predisposto à aprendizagem como um investimento feito na transformação pessoal. Neste contexto, a formação é vista como uma forma de investimento no “eu” e na preparação do indivíduo para novas perspetivas e é encarada como uma estratégia para a construção do futuro. Outra perspetiva apresentada pela autora é a formação como investimento na atividade profissional, sendo esta encarada como um processo de formação contínua onde é valorizada a construção do presente. Revendo o cenário do trabalho e das suas atividades profissionais, pilares na sua identidade, encara este processo formativo como um método de crescimento e aperfeiçoamento profissional, tendo como objetivo a progressão na vida profissional. Aqui é procurada a partilha de saberes e experiências com sujeitos da mesma atividade profissional, como forma de melhoramento da sua especialidade, indo ao encontro da inovação e da aquisição de novas ideias e perspetivas. Numa outra perspetiva, a formação contínua é vista como forma de reconhecimento e afirmação identitária dentro das instituições. A formação vista como um investimento na

trajetória profissional não é encarada como prioritária uma vez que o processo formativo é visto na sua narrativa como uma forma de assegurar a manutenção do estatuto. Considera assim a autora, a formação neste contexto, um processo de aquisição de saberes que permite assegurar o sucesso na carreira, baseando a sua progressão profissional nos saberes e experiência adquiridas ao longo da vida, servindo aqui a formação como processo de consolidação do presente e de construção do futuro, utilizando o passado como suporte formal e informal para o desenvolvimento identitário.³

Necessidades de formação – reciclar o potencial humano

“Na estrada que passa por Rebordões em direcção a Santo Tirso, no coração do Vale do Ave, há uma fábrica que explica bem a tormenta que assolou a indústria têxtil e do vestuário (ITV) nos últimos 25 anos. Nesse enorme edifício mesmo ao lado da igreja da localidade, laborou durante 30 anos a fábrica de fios Figueiredo e Maia, que chegou a empregar mais de 800 trabalhadores. Hoje, esse mundo das grandes fiações extinguiu-se e o enorme espaço de 32 mil metros quadrados é utilizado pela LMA que, com os seus 42 trabalhadores, produz sete milhões de euros anuais de tecidos que se ajustam à temperatura do corpo humano ou reagem à transpiração.”⁴

Nos anos 90, Portugal assiste a uma crise no ramo têxtil que obriga ao encerramento de centenas de empresas que se dedicavam a essa atividade. São empresas que não sobrevivem à massiva globalização dos mercados e à mão de obra barata dos países pouco desenvolvidos. Produzíamos pouco, com recurso a máquinas e a tecnologia obsoleta, sendo o investimento canalizado para “acumulação de riqueza familiar no seio de dinastias ligadas à indústria local”⁵, desvalorizando a importância de modernizar a atividade, através do investimento em recursos tecnológicos e na formação dos recursos humanos. “As fábricas fechavam umas atrás das outras, os noticiários enchiam-se de informação sobre casos e mais casos de desemprego. Na região, comentavam-se os fabulosos carros que muitos empresários exibiam, comprados com dinheiro de subsídios destinados a modernizar as fábricas.”⁶

A abertura dos mercados e a facilidade de movimentação dos recursos qualificados dos países desenvolvido para os países em vias de desenvolvimento levaram ao desemprego milhares de trabalhadores, na sua maioria com baixa qualificação e que não

conseguiram o retorno ao mercado de trabalho, devido a fatores como a idade e a baixa qualificação profissional. Esta foi uma das consequências dos “novos ideais” dos mercados capitalistas, cujo objetivo primordial seria a maximização do lucro, procurando mão de obra barata nos países pouco desenvolvidos, exportando as ideias e os seus profissionais qualificados, mobilizando assim o mercado produtivo local para países onde as condições políticas e sociais lhes permitiriam rentabilizar a relação custo produtivo/ preço de venda ao público. Esta nova visão estratégica dos mercados deixou para trás muitos profissionais que não conseguiram acompanhar a evolução das tecnologias, sendo dezenas as imagens de fábricas abandonadas ao longo de toda a região, reflexo da crise que se sentiu neste setor e que levou milhares de empregados aos quadros da estatística do desemprego.

Para responder a este cenário de desmotivação social, onde os mercados locais foram fortemente afetados e que influenciaram todas as outras atividades econômicas, a 13 de fevereiro de 1998, “o Conselho Europeu tomou uma decisão de grande alcance para Portugal: aprovava o PEDIP - Programa Específico de Desenvolvimento da Indústria Portuguesa”. Este programa tinha como objetivo modernizar a indústria portuguesa, canalizando recursos financeiros para o investimento em tecnologia e na formação dos recursos humanos, com o objetivo de melhorar a competitividade através de recursos tecnológicos e de capital humano qualificado capaz de responder às atuais exigências dos mercados internacionais. “O PEDIP II pretendia ser um instrumento de dinamização do enquadramento da eficiência empresarial e de dinamização do potencial estratégico e do desenvolvimento empresarial integrado, apoiando os processos de adaptação das empresas”. Sobreviveram assim as empresas que tiveram a capacidade de reformar o método produtivo, de modo a enfrentar um mercado cada vez mais competitivo e com uma agressividade tecnológica cada vez mais complexa e que exige dos profissionais uma capacitação cada vez maior no que diz respeito ao desenvolvimento de competências e de resposta a desafios perante as constantes evoluções tecnológicas, sociais e mesmo culturais. Profissionais qualificados, inovação, criatividade e domínio tecnológico foram palavras chave das empresas portuguesas como resposta à crise vivida na indústria portuguesa, que se fez sentir essencialmente no têxtil. No entanto, e conforme regista o Relatório de desenvolvimento Humano de 2015, nem todos tiveram as mesmas oportunidades:

“(…) embora possa existir grandes benefícios no acesso a novos empregos nos países que acolhem atividades externalizadas, os indivíduos que perdem os seus postos de trabalho poderão necessitar de formação e novas competências para integrar um ambiente mais competitivo. A fim de facilitar o ajustamento, são necessários programas destinados a ajudar as pessoas a encontrar um novo trabalho, melhoras as suas competências e manter o acesso a um rendimento mínimo” (RDH, 2015:10).

³ A autora realizou um estudo de caso centrado numa equipa pluridisciplinar da Administração Pública composta por 15 elementos, todos do género feminino e licenciados em Serviço Social (6), Psicologia (5), Direito (2), Política Social (1) e Educação Básica Especializada (1)

⁴ <https://www.publico.pt/2014/12/21/economia/noticia/um-quarto-de-seculo-depois-a-industria-textil-volta-a-mostrar-a-sua-fibra-1680051> acedido em 25/06

⁵ <https://www.publico.pt/2014/12/21/economia/noticia/um-quarto-de-seculo-depois-a-industria-textil-volta-a-mostrar-a-sua-fibra-1680051> acedido em 25/06

⁶ <http://www.rtp.pt/programa/tv/p17628/e122> acedido em 25/06/2017

Nesta perspectiva, como podemos garantir o acesso às mesmas oportunidades dos mercados atuais aos trabalhadores que ficaram desempregados e que não têm qualificação adequada para se movimentarem e para serem novamente integrados nos mercados nacionais e internacionais? Que estratégias devem ser criadas para potenciar o desenvolvimento humano dos profissionais que viram as suas experiências pessoais tornarem-se obsoletas aos olhos dos mercados atuais? Mas principalmente como motivar estas pessoas a desenvolverem competências que lhes permitam ingressar novamente nos mercados?

“A globalização tem promovido a interdependência mundial, com consideráveis consequências para os padrões de comércio, investimento, crescimento e criação e destruição de emprego, assim como para as redes de trabalho criativo e voluntário. Estamos hoje, aparentemente, a viver novas e aceleradas revoluções tecnológicas.”⁷

Neste âmbito, Quesado escreve em 2011 sobre sintomas de uma pré-agitação social referindo que “pairam no ar sintomas de uma silenciosa pré-agitação social e o exemplo de ‘concertação estratégica’ entre os actores locais (Município, Universidade, Empresas, Sociedade Civil) para responder à crise é um exemplo a seguir.”⁸, valorizando aqui a iniciativa, o empenho e a capacidade desta região em responder aos desafios de mundo cada vez mais complexo.

As empresas tiveram de se modernizar, apostando na inovação e na tecnológica, tendo sido adotadas várias estratégias e parcerias onde os diferentes intervenientes cooperariam na recuperação económica e social desta região, criando assim novas oportunidades e perspectivas profissionais.

“o CETE aponta ainda como a articulação com o pólo de Guimarães da Universidade do Minho permitiu ‘criar condições’ para a emergência de novas competências e especializações em sectores como o dos polímeros e da computação gráfica.”⁹

A qualidade e quantidade da formação influencia o desenvolvimento de um país e o seu mercado de trabalho. Países que investem mais recursos na formação terão consequentemente cidadãos com mais competências profissionais e com capacidade para solucionar problemas relacionados com o emprego e com o desempenho das suas funções. Esta capacitação dos indivíduos proporciona igualmente uma valorização pessoal dos indivíduos, tornando-os, tal como refere

⁷ Relatório do Desenvolvimento Humano 2015

⁸ Vida Económica, 26 de agosto de 2011 <http://foreigners.textovirtual.com/apef/308/vida%20economica%20110826.pdf?>

⁹ http://www.cm-vnfamaliao.pt/_faculdade_de_economia_do_porto_estuda_vale_do_ave_no_ambito_de_um_projecto_europeu acedido a 01/07/2017

Vasconcelos (2002:148) “atores do processo de construção do conhecimento e da reconstrução de uma nova sociedade”, existindo uma relação direta entre os valores pessoais e sociais, que determinam a competência política e crítica dos indivíduos.

Necessidades de formação – narrativa do vivido por um profissional

Eduardo, 36 anos, músico e professor de música.

“Sou músico e professor de música. A minha formação vai sendo feita nessas duas vertentes.

A minha educação musical inicial (Conservatório Regional de Gaia, Conservatório de Música do Porto e Conservatório Superior de Castilla y León) foi orientada para uma vertente mais artística, privilegiando os conhecimentos relacionados com a exploração e mestria da guitarra. A minha formação posterior (Universidade de Aveiro e Universidade do Minho) foi mais orientada para o ensino, tendo sido motivada pela necessidade do mercado de trabalho, no qual se exige uma constante reciclagem.

No estudo da música a formação contínua é uma necessidade básica, se quisermos realizar as nossas tarefas com sucesso. Para dominar um instrumento musical exige-se uma prática permanente e atenta, troca de ideias com colegas músicos, audição constante de concertos, etc... Daí que seja fundamental que durante a nossa formação se percorra um caminho de autoconhecimento, auto avaliação e autonomia.

No meu caso penso que foi importante:

1. Aprender com um número alargado de pessoas com perspectivas diferentes: ouvir e assimilar sem preconceitos.
2. Tentar tocar a maior variedade de estilos musicais possível com o maior número possível pessoas: explorar e dar largas à imaginação
3. Lançar-me em desafios que nem sempre estava seguro à partida: pôr-nos à prova.

Ensinar acaba por ser uma aprendizagem diária, todos os dias somos diferentes e tenho vindo a aprender que é muito importante ouvir. A minha formação enquanto professor ajudou a prestar atenção ao chamado curriculum oculto, ou seja, a estar atento a todos os fatores que envolvem a comunicação e a partilha de conhecimentos, como a comunicação não verbal.

Para concluir, posso afirmar que a minha formação ajudou-me a criar uma rede de contactos indispensáveis à circulação do meu trabalho e deu-me ferramentas para me conhecer melhor. Ter um conjunto alargado de experiências de formação (boas e más, dentro e fora da escola) ajudou a construir uma perspectiva ampla do mundo da música e ter um conjunto de soluções para os desafios constantes.”

Proposta de trabalho

A valorização humana, o desenvolvimento pessoal e profissional, o contexto e a ocupação profissional, como construtores do percurso individual de cada um. Mas será que todos têm a oportunidade de potenciar o seu valor?

“A revolução tecnológica introduz uma mudança de natureza técnica que privilegia essas

competências: a ideia de que o efeito líquido das novas tecnologias reduz a procura de trabalhadores menos qualificados, aumentando a procura dos que são altamente qualificados. Por definição, essa mudança favorece os indivíduos com um capital humano mais elevado, polarizando oportunidades de trabalho.” (RDH, 2015:13)¹⁰

Encaramos assim a formação como uma estratégia de aquisição ou desenvolvimento de competências, como forma de reconhecimento profissional e de progressão na função profissional. Contudo, e tal como nos escreve Silva (2005, p.2084), à capacidade de reconhecer na formação um investimento na construção do individual e coletivo, está “subjacente” a “(pre)disposição para a formação (...) as representações do devir socioprofissional, trajetórias e expectativas face ao projecto futuro e mundos vividos no trabalho”) que deve ser tido em consideração na elaboração de projetos/ planos de formação, de modo a que este processo tenha impacto na mudança e que se assuma como “agente de mudança fundamental no processo de ajustamento das qualificações profissionais e das competências dos indivíduos às exigências da sociedade/mercado de emprego, constituindo acima de tudo, uma medida estratégica capaz de potenciar transformações económicas.”¹¹. Os projetos de formação devem ser criados para dar resposta aos problemas identificados pelas instituições como forma de valorizar os seus recursos humanos, estando diretamente relacionado com as necessidades de melhorias em domínios como a inovação, a criatividade e essencialmente as TIC. Este é um processo que deve articular o domínio do saber e das experiências já adquiridas por parte dos profissionais com o domínio do saber-fazer. Importa ainda referir que a formação deve ter como objetivo, no nosso ponto de vista, a melhoria do desempenho profissional no que diz respeito à gestão de tempo, na organização de tarefas, na responsabilização do coletivo e na aceitação do compromisso. Deve também este processo ser inserido numa perspectiva de inter-relação do sujeito com o mundo, onde os indivíduos não se interessam apenas pelas percepções das transformações que se produzem em seu redor, mas também pela capacidade de ele próprio construir um significado perante as aprendizagens adquiridas, sendo neste contexto este trabalho desenvolvido com o objetivo de identificar as principais dimensões que se relacionem com o tema lançado e que colocam a formação num dos eixos essenciais do progresso, na inovação e da criatividade.

Motivação intrínseca, construção de significado, dimensão transformadora e processo de autocriação dos formandos são os conceitos que identificamos como dimensões principais no desenvolvimento desta análise. Segundo Quintas (2008, p.56) gerar condições para a motivação intrínseca é um desafio complexo, referindo

que “a criação de condições que sustentem a motivação intrínseca do formando é hoje um desafio que se coloca aos formadores e aos programas de formação” sendo a motivação intrínseca a predisposição que os sujeitos possuem e que os levam a procurar melhorar as suas áreas e as suas competências. Por outro lado, quem desenvolve a formação num contexto atual, deve realizar um estudo prévio que permita avaliar os saberes e as experiências de cada um dos indivíduos, aplicando deste modo à ação um papel fundamental na construção de um significado perante a compreensão do mesmo e das suas experiências. Cada formação deve assim ser desenhada com o intuito de relacionar a prática do trabalho com as trajetórias e perspectivas pessoais, sendo este um desafio a manter em todos os projetos/ ações de formação.

A percepção e aceitação dos saberes transmitidos pela formação são encarados de acordo com as expectativas geradas no presente, que podem ser influenciadas pelo passado e pelas vivências já experienciadas, ou pelos interesse em desenvolver áreas de melhoria. As estratégias devem ser orientadas no sentido de produzirem nos sujeitos alterações à sua percepção da realidade em áreas específicas como a gestão de tempo e a comunicação, Competências hoje fundamentais para a mobilidade nos mercados nacionais e internacionais, tendo assim como objetivo desafiar os profissionais a mudar as suas práticas diárias e a adaptar as suas tarefas de modo a que essa transformação lhes permita atingir o objetivo proposto pela formação. Estamos desta forma perante uma ação transformadora da formação onde valorizar o capital humano é fundamental e onde as suas percepções do passado, presente e futuro são tidas em consideração no desenvolvimento de atividades desenvolvidas com os profissionais que primam pela diversidade de estímulos criada.

Referências

- Carvalho, A. (1998) O Sentido Pedagógico do Trabalho Enquanto Categoria Antropológica, Educação e Formação Profissional – As Perspectivas do Movimento da Escola Cultura. Lisboa: Porto Editora.
- Casa-Nova, M. J. (2013) Direitos Humanos: da sua possibilidade teórica à sua (im)possibilidade prática numa era de naturalização das desigualdades. Revista Portuguesa de Educação, 26(2), 139-157.
- Quesado, F. (2011) Inovação e Conhecimento são aposta dum contrato estratégico de mudança: A Reinvenção do Vale do Ave. Acedido através do link <http://foreigners.textovirtual.com/apef/308/vida%20economica%2020110826.pdf>
- Quintas, H. (2008) Educação de Adultos: Vida no Currículo e Currículo na Vida. Perspetivas e Reflexões. ANQ Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Relatório do Desenvolvimento Humano 2015: O trabalho como motor do desenvolvimento humano. Publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).
- Silva, A. M. (2005). Formação, trabalho e aprendizagem ao longo da vida. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/277127703>.

¹⁰ Relatório do Desenvolvimento Humano 2015

¹¹

<http://formacao.fikaki.com/manual/formador-contexto/mercado-emprego/> acedido a 15/01/2017

Vasconcelos, M. S. (2002). Alfabetização numa Perspectiva da Educação Libertadora. Revista Humanidades, 17, 2, 145-151.

<https://www.publico.pt/opinia/jornal/a-proposito-de-rei-industrializacao-a-aprovacao-do-pedip-uma-efemeride-a-comemorar-26055632> acedido em 25/06/2017.

<https://www.publico.pt/2014/12/21/economia/noticia/um-quarto-de-seculo-depois-a-industria-textil-volta-a-mostrar-a-sua-fibra-1680051> acedido em 25/06/2017.

<http://formacao.fikaki.com/manual/formador-contexto/sistema-educativo/contextos/> acedido em 15/01/2017.

http://www.cm-vnfamaliao.pt/_faculdade_de_economia_do_porto_estuda_vale_do_ave_no_ambito_de_um_projecto_europeu acedido em 01/07/2017.

Agradecimientos

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

