



# UM OUTRO OLHAR

OS FORMANDOS DA ASSOL  
VISTOS ATRAVÉS DOS COMENTÁRIOS FEITOS  
PELOS EMPRESÁRIOS, FORMADORES E COLEGAS  
DO LOCAL DE ESTÁGIO

## **INTRODUÇÃO**

A ASSOL realiza acções de formação profissional dirigidas a jovens e adultos com deficiência desde 1989 e logo em 1990 começámos as primeiras experiências de colocação de formandos em situação de estágio no exterior.

Este processo foi crescendo e a partir de 1994 toda a formação tecnológica prática passou a ser feita em estágio no exterior.

Um dos problemas associados a esta prática é o seu controle e avaliação.

A nossa equipa desenvolveu diversos instrumentos com esse objectivo tendo chegado à FICHA DE CONTROLE/AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM POSTO DE TRABALHO que, actualmente, utilizamos e se mantém estável desde 1998. Esta Ficha é foi aplicada no mês de Julho e no final do ano a todos os formandos que nesse momento frequentam.

Esta ficha encontra-se publicada no Manual do Formador editado pela ASSOL em 2000.

Estes documentos vão sendo guardados no dossiê de cada formando e depois de alguns anos tomamos consciência da existência de um grande número de documentos que interessaria explorar.

Em 2005 decidimos fazer um trabalho de exploração desse acervo documental e o que a seguir apresentamos são os resultados dessa exploração.

Queremos desde já deixar claro que este é um trabalho feito por entre todas as tarefas do dia-a-dia e que não pode ter o rigor metodológico próprio de um trabalho de investigação académica.

Trata-se de uma exploração de documentos recorrendo a algumas técnicas de análise de conteúdo e à comparação de variáveis mas onde nem todos os aspectos metodológicos estarão devidamente assegurados.

À parte estas dificuldades pensamos ter chegado a dados interessantes e que nos permitirão conhecer melhor algumas das potencialidades e limitações do nosso trabalho e também ter um melhor conhecimento sobre o modo como os nossos formandos são percebidos pelas entidades onde estagiam e pelos trabalhadores com quem interagem.

## **1 – O OBJECTO DA ANÁLISE**

O instrumento central na planificação da Formação Tecnológica Prática é o Programa Individual de Formação onde se planificam os objectivos de aprendizagem para o formando.

O formulário do Programa Individual de Formação exige que se faça uma avaliação contínua mas também uma avaliação final global cuja natureza se centra em dados objectivos de realização e de progresso nas tarefas.

O que neste trabalho é objecto de estudo não são os programas individuais dos formandos mas a FICHA DE CONTROLE/AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO EM POSTO DE TRABALHO que permite uma avaliação mais qualitativa da formação e da integração do formando.

Desde sempre foi nossa intuição e avaliação dos programas de formação confirma que os nossos formandos podem ter um desempenho elevado em tarefas que reúnem as seguintes condições:

- Sejam realizadas em equipa e onde a orientação e supervisão é próxima e constante.
- Sejam repetitivas e pouco diversificadas
- Não exijam capacidades de planeamento
- Não exijam conhecimentos académicos muito desenvolvidos.

Para ter sucesso nestas actividades é necessário ter capacidades de trabalho básicas e conseguir aprender a utilizar algumas ferramentas ou máquinas mas além disso as competências de relacionamento interpessoal, iniciativa, pontualidade e assiduidade sempre nos pareceram ser factores absolutamente indispensáveis.

Dada essa intuição organizamos a Ficha de Avaliação e Controle de modo a incluir estes factores que escapam à observação de desempenho centrada nas tarefas

Este instrumento tem na sua origem o objectivo de sistematizar a avaliação e o controle da formação em posto de trabalho tentando aferir factores que não se traduzem, directamente, em aprendizagens relacionadas as tarefas do posto de trabalho a que corresponde o estágio.

Esta Ficha tem um campo de preenchimento obrigatório onde se faz o registo padronizado da avaliação realizada em conjunto pelo formador da ASSOL e por alguém da empresa responsável pelo apoio ao formando.

O verso da Ficha abre campos para registo de comentários avulsos. São estes comentários registados pelos formadores da ASSOL mas atribuídos a empresários, formadores na empresa ou trabalhadores do local de estágio que quisemos analisar.

O que nos interessa para este estudo são as apreciações subjectivas feitas sobre os formandos.

Para deixar uma informação completa transcrevemos o formulário dessa Ficha.

## FICHA DE CONTROLE / AVALIAÇÃO FORMAÇÃO EM POSTO DE TRABALHO

<b>FORMANDO</b>	<b>DATA</b>	<b>FORMADOR</b>
<b>EMPRESA</b>		<b>FORMADOR NO POSTO TRABALHO</b>

ITENS	1	2	3	4	5	Obs.
<b>1 - Higiene pessoal</b> O formando comparece limpo e arranjado no local de trabalho						
<b>2 - Assiduidade</b> O formando comparece sem faltas no local de trabalho						
<b>3 - Pontualidade</b> O formando cumpre os horários de entrada, saída e pausas						
<b>4 - Quantidade de trabalho</b> O formando executa a quantidade de trabalho exigível						
<b>5 - Qualidade do trabalho</b> O formando executa as tarefas com a qualidade requerida						
<b>6 - Iniciativa</b> O formando toma as iniciativas necessárias à execução das tarefas atribuídas						
<b>7 - Concentração nas tarefas</b> O formando mantém-se concentrado pelo tempo adequado às tarefas						
<b>8 - Cumprimento de instruções</b> O formando cumpre as regras do local de trabalho						
<b>9 - Conhecimento relativo ao posto de trabalho</b> O form. compreende o esquema de produção em que o posto de trab. se insere						
<b>10 - Relação com os colegas de trabalho</b> O formando mantém um comportamento adequado com os colegas						
<b>11 - Relação com responsáveis</b> O formando reage adequada/ face ao formador ou outros responsáveis						
<b>12 - Relação com níveis superiores de chefia</b> O formando compreende os diferentes níveis de chefia e reage adequadamente						
<b>13 - Comportamento face ao stress</b> O formando reage adequadamente à pressão existente no posto de trabalho						
<b>14 - Comportamento face às correcções</b> O formando reage adequadamente quando é corrigido						
<b>15 - Comunicação</b> O formando utiliza as suas possibilidades comunicativas no posto de trabalho						

1 - Nunca

2 - Poucas vezes

3 - Irregularmente

4 - Usualmente

5 - Sempre

Verso

COMENTÁRIOS	
Formador na empresa	
Colegas de Trabalho	
Empresário	
Formando	
Família	
Formador	
<b>CONCLUSÃO OU SUGESTÕES</b>	

O preenchimento da escala de avaliação é obrigatório mas o preenchimento dos campos do verso é voluntário.

Nos campos para registo de comentários feitos por: Formador na Empresa, Colegas de Trabalho, Empresários, Formando, Família e Formador da ASSOL, o Formador, que acompanha o formando, vai registando comentários feitos pelos outros intervenientes e que no momento da avaliação pareceram significativos e que acrescentam algo à avaliação.

O material deste estudo são estes comentários que ao longo dos anos foram registados pelos diversos formadores que integram e integraram a equipa da formação profissional da ASSOL e tiveram a responsabilidade de acompanhar a formação tecnológica prática.

Os comentários registados foram escritos pelos formadores da ASSOL que sempre que entenderam pertinente registaram alguma informação ou comentário feito pelas pessoas que se relacionam com o formando na empresa.

Umás vezes registavam pormenores que não podiam ser registados quantitativamente ou então algum indicador da percepção que estas pessoas têm da inserção e dos progressos do formando.

É natural que possa haver alguma distorção dos conteúdos ao transcrevermos comentários que atribuímos a terceiras pessoas mas é certo que nunca foi intenção que algum dia se fizesse esta análise, por isso o que foi escrito não teve qualquer preocupação de adaptação a uma futura investigação.

A primeira constatação é que há formadores muito parcos nos registos e outros mais expansivos.

O material de trabalho de que partimos foram: 381 Fichas respeitantes a 102 Formandos que frequentaram a partir de 1998.

## **2 – PROCEDIMENTOS**

### **1ª Etapa**

Em Julho de 2005 e no âmbito da XIII Semana de Formação da ASSOL formámos nove grupos de trabalho em que participaram todas as pessoas que trabalham na área técnica. Cada grupo foi coordenado por uma pessoa a quem foi explicado o objectivo e a metodologia.

Estes grupos trabalharam durante um dia e a sua tarefa foi:

Recolher todos os comentários existentes num conjunto de processos e dividi-los em unidades de registo que tivessem significado e coerência.

A tarefa consistiu em condensar numa ficha de registo registando cada um dos comentários, o número de vezes que ocorre e a quem está atribuído.

Conservando-se informação sobre idade dos formandos, sexo, situação no final da formação, tempo de permanência e idade.

Para facilitar o enquadramento e a leitura dos dados usaram-se os mesmos itens da avaliação quantitativa.

No final deste trabalho chegamos a 1768 unidades de registo

Tomemos como exemplo um caso concreto.

**Levantamento dos comentários feitos pelos empresários, formadores da empresa e colegas da empresa**  
**Formando x**

**Agrupamento dos comentários**

Categoria	Comentário	Nº de referências		
		Emp.	For.	Col.
Higiene e autonomia pessoal	Executa as tarefas com autonomia		1	
Assiduidade, Pontualidade				
Comunicação	Dificuldade no contacto com o público	1	1	
Quantidade e qualidade do trabalho	Desempenho razoável das tarefas		1	
	Satisfeito com o seu desempenho	1		
	Executa qualquer tarefa como os colegas		1	1
Executa as tarefas com perfeição				
Iniciativa				
Concentração nas tarefas				
Cumprimento de instruções				
Conhecimento relativo ao posto de trabalho				
Relações com colegas de trabalho	Não estabelece relacionamento de à vontade			1
	Não cria conflitos			1
	Não cria mau estar			1
	Bom relacionamento com os colegas			1
Relações com responsáveis directos				
Relações com níveis superiores de chefia				
Comportamento face ao stress				
Comportamento face às correcções				
Visão do futuro				
Outros	Está bem integrada	1	1	

**2ª - Etapa**

Criamos uma escala que nos permitiu atribuir a cada comentário uma nota entre 1 e 5. Dada a diversidade de comentários, este foi um trabalho com riscos e perdas.

Para minorar os riscos fizemos um levantamento de alguns comentários mais frequentes e pedimos a 10 pessoas com grande experiência profissional que fizesse a sua classificação.

Os resultados a que chegamos são os seguintes:

## Escala de Classificação dos comentários

1 – Muito depreciativo      2 – Moderadamente negativo  
 3 – Positivo                      4 – Muito positivo              5 – Excelente

### Classificação atribuída por um painel de 10 pessoas aos comentários registados

Comentários tipo	1	2	3	4	5	Média
Assiduidade muito boa			2	1	7	5
É pontual			1	4	5	5
Descuido na sua apresentação	2	5	3			2
Melhorou o seu aspecto		2	6	2		3
Simpático / Divertida / Conversadora	2		6	1		3
Integrou-se com facilidade		1	3	5	1	4
Pessoa instável	2	8				2
Conflituosa	6	3	1			1
Só executa as tarefas quando lhe apetece	5	4	1			2
Necessita supervisão	1	4	3	2		2
Lentidão na execução	2	5	1	1	1	2
Baixou na qualidade e quantidade	2	8				2
Supervisão pontual		2	4	2	2	3
Desempenho satisfatório / Sabe realizar as tarefas			6	4		3
Empenhada	2	1	1	5	1	4
Bom desempenho profissional		1	3	2	4	4
Maior confiança nos desempenhos		1	6	2	1	3
Perfeição na execução do trabalho	1		4	1	4	4
Toma a iniciativa na execução das tarefas com alguma frequência			4	4	2	4
Instabilidade comportamental	4	2	2	1		2
Melhoria do comportamento com a equipa		1	8	1		3
Melhorou a concentração			6	4		3
Necessita melhorar alguns comportamentos	1	7	2			2
Não cria problemas	1	3	5	1		3
É educada	1		6	3		3
É responsável		1	6	2	1	3
Relaciona-se bem		1	6	2	1	3
Fez boa evolução			4	3	3	4
As colegas apoiam sempre que necessário			7	4		3

Com esta indicação partimos para a classificação de todos os comentários recolhidos pelos diversos grupos de trabalho, criando uma ficha para cada um dos formandos.

**Tomemos como exemplo o formando Z** Número de fichas 3 Idade à admissão 15 anos / Ano admissão 2000 / Situação no final da formação – contratado

## Classificação dos comentários empresários, formadores da empresa e colegas da empresa

Categoria	Nº de Referências e sua Qualidade							
	Empresário Qualificado	N	Formador Empresa Qualificado	N	Colegas Qualificado	N	Total comentários	Média
Higiene e autonomia pessoal								
Assiduidade								
Pontualidade								
Comunicação								
Quantidade e qualidade do trabalho	3	2	3	2			4	3
Iniciativa								
Concentração nas tarefas								
Cumprimento de instruções								
Conhecimento relativo ao posto de trabalho	3	1	3	1			2	3
Relações com colegas de trabalho,					4	2	2	4
Responsáveis directos								
Níveis superiores de chefia								
Comportamento face ao stress								
Comportamento face às correcções								
Visão do futuro	5	1	5	1			2	5
Outros	3	4	3	4			8	3
<b>Total comentários e média geral</b>							<b>18</b>	<b>3,7</b>

Esta conversão dos dados em números permitiu o trabalho de comparação de diversas variáveis que adiante se desenvolve.

Nesta foi a parte do trabalho conservou-se a individualização dos dados sendo possível fazer o processo inverso até ao dossiê de cada um dos formandos.

### 3ª Etapa

Nesta fase foi feito o agrupamento dos comentários por categoria procurado-se conhecer a frequência relativa da sua ocorrência.

Para ilustrar este trabalho transcrevemos o registo da categoria **Assiduidade e Pontualidade**

Total de comentários

Empresários.	Formador	Colegas	Total
--------------	----------	---------	-------



41	78	1	120
----	----	---	-----

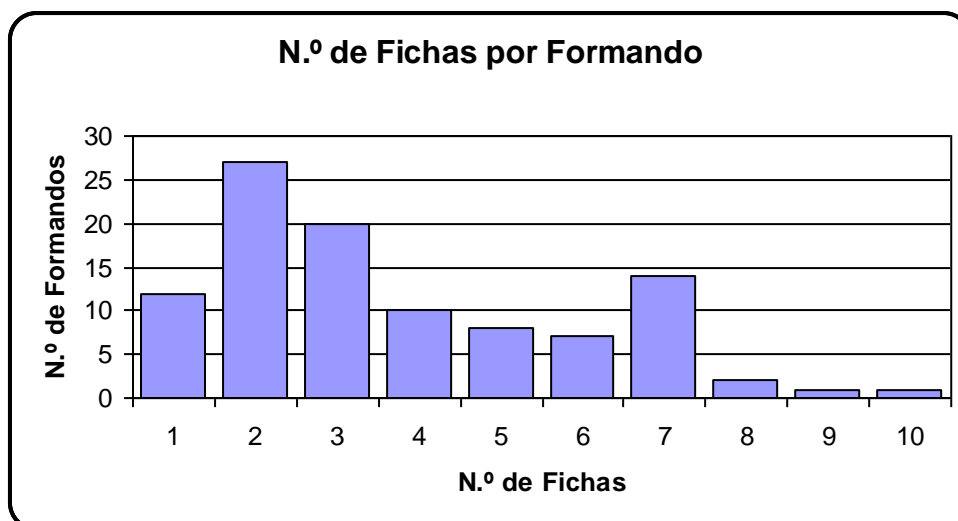
	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
<b>1</b>	É assídua	21	36		<b>57</b>
<b>2</b>	Pontual	12	21	0	<b>33</b>
<b>3</b>	Boa assiduidade	2	4		<b>6</b>
<b>4</b>	Pouco pontual		6		<b>6</b>
<b>5</b>	Assiduidade muito boa	1	4		<b>5</b>
<b>6</b>	Assiduidade regular		3	1	<b>4</b>
<b>7</b>	Assiduidade podia ser melhor	1	1		<b>2</b>
<b>8</b>	Faltou algumas vezes		2		<b>2</b>
<b>9</b>	Falta muitas vezes	1	1		<b>2</b>
<b>10</b>	Dificuldades de adaptação ao horário		1		<b>1</b>
	Não cumpre a presença no estágio	1			<b>1</b>
	Prefere trabalhar do que ficar em casa	1			<b>1</b>
	Pede com frequência para sair mais cedo	1			<b>1</b>

Este trabalho de agrupamento obrigou a juntar alguns comentários que nos pareceram sinónimos ou eram apenas maneiras diferentes de expressar a mesma ideia, são exemplo disso o agrupamento num único de comentários como: *É educado/ Respeitador /Respeitado/ Sériio / Cooperante /Responsável / Empenhada*

Em categorias com maior número de comentários surgiu um a maior dispersão obrigando ao agrupamento de comentários similares: *Bom relacionamento com os colegas / Mantém um bom relacionamento / Boa relação com os colegas.*

## 2.1 - Total da amostra

Formandos	102
Fichas	381
Comentários	1768



**Média de fichas por sexos e geral**

	Masculino	Feminino
<b>Media de Fichas</b>	<b>3,45</b>	<b>3,98</b>
<b>Média Geral</b>	<b>3,74</b>	

A média de fichas por formando foi de 3,74 o que corresponde a uma frequência média aproximada de 2 anos e meio.

O máximo de fichas foi de 10 o que significa que um formando excedeu os quatro anos de frequência.

O mínimo de uma ficha significa que alguém ficou apenas um semestre ou parte.

O primeiro dado relevante é que o número médio de fichas está muito abaixo de 8 por formando que seria o valor se tivessem frequentado os quatro anos de duração máxima do curso.

## **II – EXPLORAÇÃO DOS DADOS**

### **1 - O QUE SE PRETENDIA CONHECER COM ESTE TRABALHO**

#### **Ideia inicial**

*O Objectivo deste trabalho é numa segunda fase tratar estes dados:*

- 1. No sentido de verificar se há alguma relação entre os comentários feitos pelos empresários, formadores nas empresas e os colegas e a contratação como trabalhador comparando os comentários feitos nos estágios que não resultaram em emprego e aqueles que resultaram.*
- 2. Para determinar quais são os aspectos que merecem mais atenção pelas empresas*
- 3. Para determinar quais são áreas que as empresas valorizam positiva ou negativamente.*

## **Dados que poderão ser extraídos**

Relação entre o número de formandos e o número de fichas – o que dá o tempo de permanência na formação pois as fichas são semestrais.

Idade na admissão  
Repartição por sexo  
Situação no final da formação

Contratados  
Desistentes  
Outras formas de Apoio  
Continuam em formação

Relação entre a contratação e o tempo de permanência na formação

Determinar o N de comentários por item.

Comparando os empresários, formadores e colegas:

- Itens mais valorizados por uns e por outros;
- Médias atribuídas.

Comparar as médias dos desistentes com os contratados.  
Categoria a categoria e globalmente.

## **Listar todos os comentários e contar as suas frequências**

Poderemos criar categorias para os agrupar e analisar as frequências, por exemplo, pela sua conotação e também pelo seu conteúdo.

## **2 – Comparando algumas variáveis**

Como já referimos atrás a cada um dos comentários foi atribuída uma classificação de 1 a 5 em função de lhe poder ser atribuída uma conotação mais ou menos positiva.

1 – Muito depreciativo      2 – Moderadamente negativo      3 – Positivo  
4 – Muito positivo      5 – Excelente

A atribuição de uma nota a cada um dos 1766 comentários permite estabelecer algumas comparações interessantes.

A nota média geral atribuída aos diferentes comentários é superior a 3 pontos.  
Uma explicação possível para a conotação geralmente positiva dos comentários pode ser encontrada em factores como:

- Qualidades intrínsecas dos formados.
- Bom trabalho de avaliação prévia e de boa selecção de locais de estágio face às capacidades dos formandos.

- O facto de os formandos que fizeram adaptações muito más aos locais serem retirados e mudados de estágio antes de fazer esta avaliação formal no final do semestre.

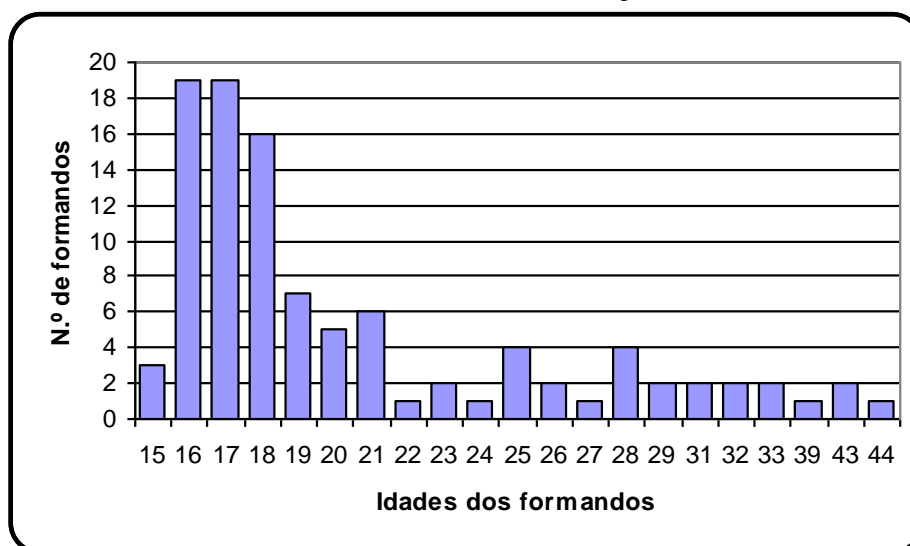
Para que um formando seja avaliado teria que permanecer alguns meses no local e isso só é possível havendo uma adaptação minimamente satisfatória para a entidade de acolhimento.

## Comparando entre sexos

### Comparando as médias dos comentários obtidas entre sexos

<b>Masculino</b>	<b>N.º de casos</b>	<b>47</b>
	<b>Média</b>	<b>3,01</b>
<b>Feminino</b>	<b>N.º de casos</b>	<b>55</b>
	<b>Média</b>	<b>3,37</b>

### Idades no início da formação



No final da formação a situação dos 102 formandos foi a seguinte:

Situação Final	Total	Percentagem	Género	Frequência	Percentagem
Contratado(a)	47	46,1	Masculino	23	48,9
			Feminino	24	51,1
Desistiu	15	14,7	Masculino	6	40,0
			Feminino	9	60,0
Ocupacional	5	4,9	Masculino	2	40,0
			Feminino	3	60,0
Desempregado (a)	2	2,0	Masculino	0	0,0
			Feminino	2	100,0

Continua em formação	25	24,5	Masculino	14	56,0
			Feminino	11	44,0
Aguarda Contratação (Prometida)	5	4,9	Masculino	0	0,0
			Feminino	5	100,0
Recusou emprego	2	2,0	Masculino	1	50,0
			Feminino	1	50,0
Excluído por faltas	1	1,0	Masculino	1	100,0
			Feminino	0	0,0

Comparando os resultados nas diversas categorias:

<b>Categorias</b>	<b>N.º de Formandos</b>	<b>Total de Referências</b>	<b>Média</b>
Higiene e autonomia pessoal	9	19	2,60
Assiduidade e pontualidade	34	120	4,36
Comunicação	24	45	2,85
Quantidade e qualidade do trabalho	83	503	3,28
Iniciativa	34	101	3,14
Concentração nas tarefas	15	36	2,31
Cumprimento de instruções	24	53	2,96
Conhecimento relativo ao posto de trabalho	31	66	3,39
Relações com colegas de trabalho	85	507	3,33
Responsáveis directos	16	57	3,28
Níveis superiores de chefia	5	7	2,28
Comportamento face ao stress	15	48	2,65
Comportamento face às correcções	12	28	2,29
Visão de futuro	16	28	4,45
Outros	35	150	3,46

Vamos considerar apenas as categorias com um número significativo de comentários. Tomamos com referência o mínimo de 100 seleccionámos as seguintes

<b>Categoria</b>	<b>Total de Comentários</b>
Relações com colegas	507
Quantidade e qualidade do trabalho	503
Assiduidade e pontualidade	120
Iniciativa	101

Os resultados que vamos comparar são as médias obtidas por cada um dos diferentes grupos em que é possível organizar a amostra de formandos.

Comparemos em primeiro lugar os homens e as mulheres em cada uma das categorias

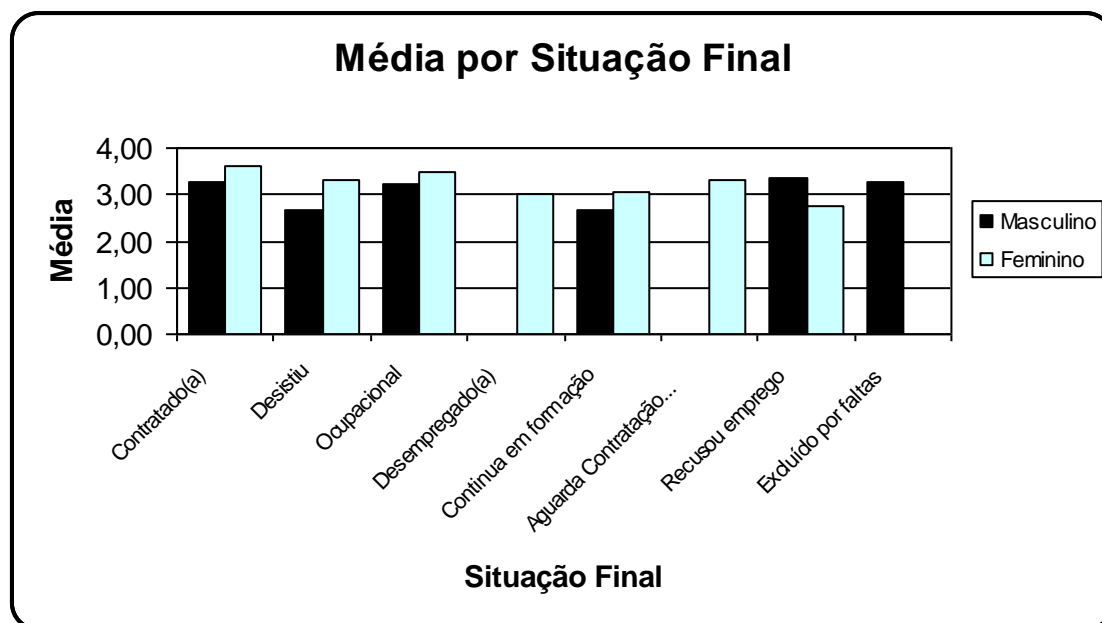
<b>Categoria</b>	<b>Género</b>	<b>Média</b>
Higiene e autonomia pessoal	Masculino	2,32
	Feminino	2,95
Assiduidade e pontualidade	Masculino	4,06
	Feminino	4,53
Comunicação	Masculino	3,12
	Feminino	2,62
Quantidade e qualidade do trabalho	Masculino	3,20
	Feminino	3,33
Iniciativa	Masculino	2,83
	Feminino	3,49
Concentração nas tarefas	Masculino	2,05
	Feminino	3,00
Cumprimento de instruções	Masculino	2,76
	Feminino	3,35
Conhecimento relativo ao posto de trabalho	Masculino	3,03
	Feminino	3,72
Relações com colegas de trabalho	Masculino	3,29
	Feminino	3,37
Responsáveis directos	Masculino	2,86
	Feminino	3,61
Níveis superiores de chefia	Masculino	2,00
	Feminino	2,70
Comportamento face ao stress	Masculino	2,65
	Feminino	2,63
Comportamento face às correcções	Masculino	2,39
	Feminino	2,00
Visão de futuro	Masculino	4,06
	Feminino	4,96

Outros	Masculino	3,30
	Feminino	3,53

A primeira conclusão é que não há uma diferença significativa entre as médias de homens e mulheres

Comparando as médias por sexo com a situação no final da formação temos o seguinte quadro.

Situação Final	Género	Média
Contratado(a)	Masculino	3,26
	Feminino	3,59
Desistiu	Masculino	2,65
	Feminino	3,29
Ocupacional	Masculino	3,21
	Feminino	3,48
Desempregado(a)	Masculino	0,00
	Feminino	3,02
Continua em formação	Masculino	2,69
	Feminino	3,07
Aguarda Contratação (Prometida)	Masculino	0,00
	Feminino	3,32
Recusou emprego	Masculino	3,37
	Feminino	2,75
Excluído por faltas	Masculino	3,25
	Feminino	0,00



### Existem dois aspectos que podemos destacar:

As notas dos formandos que ficaram empregados e dos desistentes não são significativamente diferentes.

Isto querará dizer que os formandos não desistem por inadaptação à formação ou por incapacidade para o desempenho das tarefas.

Os factores que influenciam as desistências serão pois no essencial factores sociais envolventes, tais como estabilidade familiar, ter uma visão de futuro consistente ou não, facilidade de acesso ao local de trabalho, etc.

A justificação da diferença existente entre a percentagem de homens e de mulheres que conseguiu emprego é interessante e não tem nenhuma relação com a menor adaptação das mulheres ao trabalho ou à formação pois os comentários que lhe são dirigidos são mais valorizados que os dirigidos aos homens mas existe uma diferença importante a favor dos homens face ao emprego.

A explicação deverá estar nos factores que geram a tendência geral da nossa região onde é mais fácil aos homens obterem emprego que às mulheres.

### 3 – FREQUÊNCIAS ABSOLUTAS EM CADA CATEGORIA

Um primeiro exercício que permite desde logo algumas conclusões é o ordenamento das categorias pelo número total de ocorrências

Categoria	Empresário	Formador Empresa	Colegas	Total	Percentagem
Relações com os colegas de trabalho	53	58	396	507	28,7
Quantidade e qualidade do trabalho	211	276	16	503	28,5
Assiduidade e pontualidade	41	78	1	120	6,8



Iniciativa	18	80	3	<b>101</b>	<b>5,7</b>
Conhecimento relativo ao posto de trabalho	20	41	5	<b>66</b>	<b>3,7</b>
Cumprimento de instruções	19	29	5	<b>53</b>	<b>3,0</b>
Relações com responsáveis directos	11	43	3	<b>57</b>	<b>3,2</b>
Comportamento face ao stress	28	17	3	<b>48</b>	<b>2,7</b>
Comunicação	18	20	7	<b>45</b>	<b>2,5</b>
Concentração nas tarefas	12	21	3	<b>36</b>	<b>2,0</b>
Comportamento face às correcções	12	13	3	<b>28</b>	<b>1,6</b>
Visão do futuro	17	10	1	<b>28</b>	<b>1,6</b>
Higiene e Autonomia Pessoal	5	12	2	<b>19</b>	<b>1,1</b>
Relações com níveis superiores de chefia	5	2	0	<b>7</b>	<b>0,4</b>
Outros – não enquadrados	66	79	5	<b>150</b>	<b>8,5</b>
<b>Totais</b>	<b>536</b>	<b>779</b>	<b>453</b>	<b>1768</b>	

Verifica-se desde logo que existem duas categorias absolutamente dominantes:

- **Relações com os colegas de trabalho**
- **Quantidade e qualidade do trabalho**

As categorias mais próximas são: **Assiduidade / pontualidade e Iniciativa**

A capacidade de relacionamento com os colegas é o factor mais referido seguindo-se a qualidade e quantidade de trabalho realizado.

Estas referências parecem deixar claro que o que mais preocupa as pessoas que diariamente se relacionam com os formandos no caso os colegas de trabalho é claramente o seu relacionamento.

As pessoas com responsabilidades na organização valorizam mais a sua capacidade para cumprir as tarefas que é esperado eles cumprirem ao mesmo.

Se somarmos as referências ao relacionamento com colegas, às referências com responsáveis directos e com chefias chegamos a 571 referências entre as 1768.

Neste quadro são denotar as referências incluídas na **Visão do Futuro** das quais 17 são feitas por empresários e de modo geral apontam para o papel futuro do estagiário na empresa.

São surpreendentemente baixas as referências à higiene e autonomia pessoal o que pode ter duas explicações convergentes:

O facto dos formandos chegarem vindos da frequência da escola regular garante que têm os cuidados básicos assimilados.

Outra explicação poderá encontrar-se no facto se muitos formandos desenvolverem actividades em que os ambientes de trabalho não são muito exigentes na apresentação pessoal.

As dificuldades de comunicação não são muito frequentes e quando existem referem-se a casos concretos de pessoas com deficiência auditiva.

### 3.1 – COMENTÁRIOS MAIS FREQUENTES EM CADA CATEGORIA

Nas categorias com maior número de comentários existe também uma maior dispersão obrigando a um trabalho de agrupamento com alguns riscos.

Reunimos na mesma categoria comentários que nos apreciam claramente sinónimos ou outros que traduzem conceitos muito próximos.

Com este esforço procuramos chegar a dados facilmente comparáveis.

As categorias com menor número de comentários apresentam também menos dispersão.

Para dar uma leitura, o mais ilustrativa possível, optámos por apresentar os 10 comentários mais referidos em cada um das categorias.

Acontece que em algumas isso permite incluir todos os comentários, noutras não o permite, por isso sempre que não estejam incluídos todos os comentários vamos indicar quantos ficaram de fora devido à sua baixa frequência.

### Relações com os colegas de trabalho

Empresários.	Formador	Colegas	Total
53	58	396	507

	Comentários	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Simpática	21	14	117	152
2	Boa relação com os colegas	1	7	130	138
3	Referências positivas ao comportamento (ex. melhorou comportamento social/ bom ambiente de trabalho, relacionamento positivo)	5	7	26	38
4	É educado/ respeitador /respeitado Sério / cooperante /responsável / empenhada	8	8	17	33
5	Boa integração na equipa	5	9	16	30
6	Os colegas apoiam-no quando é necessário			16	16
7	Simpático e agradável / divertida / mais aberta	2	2	11	15
8	Divertida	1		8	9
9	Os colegas gostam da formanda			7	7
10	Alguma dificuldade nas relações com alguns colegas		1	5	6
	Outros comentários	8	10	43	61

## Quantidade e qualidade do trabalho

Empresários.	Formador	Colegas	Total
<b>211</b>	<b>276</b>	<b>16</b>	<b>503</b>

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
<b>1</b>	Satisfeito com o seu desempenho	85	92		<b>177</b>
<b>2</b>	Bom desempenho nas tarefas	25	42	1	<b>68</b>
<b>3</b>	Cumpra as tarefas	6	19	3	<b>28</b>
<b>3</b>	Empenhado, Motivado, Dedicada, Cooperante Responsável, Interessado, Esforçada Competente	8	12	5	<b>25</b>
<b>5</b>	Desempenha de forma satisfatória as tarefas	9	14		<b>23</b>
<b>6</b>	Executa tarefas com perfeição	3	14		<b>17</b>
<b>7</b>	Executa as tarefas com perfeição, sem supervisão	4	12	2	<b>17</b>
<b>8</b>	É lenta na execução das tarefas	7	10		<b>17</b>
<b>9</b>	Melhorou desempenho	6	8		<b>14</b>
<b>10</b>	Bom trabalhador Trabalhador	6	6		<b>12</b>
	Outros comentários	52	47	5	<b>104</b>

## Assiduidade e pontualidade

Empresários.	Formador	Colegas	Total
<b>41</b>	<b>78</b>	<b>1</b>	<b>120</b>

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
<b>1</b>	É assídua	21	36		<b>57</b>
<b>2</b>	Pontual	12	21	0	<b>33</b>
<b>3</b>	Boa assiduidade	2	4		<b>6</b>
<b>4</b>	Pouco pontual		6		<b>6</b>
<b>5</b>	Assiduidade muito boa	1	4		<b>5</b>
<b>6</b>	Assiduidade regular		3	1	<b>4</b>
<b>7</b>	Assiduidade podia ser melhor	1	1		<b>2</b>
<b>8</b>	Faltou algumas vezes		2		<b>2</b>
<b>9</b>	Falta muitas vezes	1	1		<b>2</b>
<b>10</b>	Dificuldades de adaptação ao horário		1		<b>1</b>
	Outros comentários	3			<b>3</b>

## Iniciativa

<b>Empresários.</b>	<b>Formador</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>18</b>	<b>80</b>	<b>3</b>	<b>101</b>

	<b>Comentário</b>	<b>Emp.</b>	<b>For.</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Toma iniciativa		21		<b>21</b>
<b>2</b>	Toma alguma iniciativa	6	8		<b>14</b>
<b>3</b>	Necessita supervisão	2	7		<b>9</b>
<b>4</b>	Não tem iniciativa		8		<b>8</b>
<b>5</b>	Oferece ajuda	3	3	1	<b>7</b>
<b>6</b>	Revela pouca iniciativa	1	5		<b>6</b>
<b>7</b>	Tem vontade de aprender		5		<b>5</b>
<b>8</b>	È responsável	1	3		<b>4</b>
<b>9</b>	Não tem força de vontade	1	2	1	<b>4</b>
<b>10</b>	Pede ajuda quando necessita		2		<b>2</b>
	Outros comentários	4	16	1	<b>21</b>

### **Conhecimento relativo ao posto de trabalho**

<b>Empresários.</b>	<b>Formador</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>20</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>66</b>

	<b>Comentário</b>	<b>Emp.</b>	<b>For.</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Executa as tarefas que lhe destinam	3	9		<b>12</b>
<b>2</b>	Competente /responsável	3	3	3	<b>9</b>
<b>3</b>	Revela interesse por aprender	5	3		<b>8</b>
<b>4</b>	Adapta-se bem / bem integrado		3	1	<b>4</b>
<b>5</b>	Sabe o que tem para fazer		3		<b>3</b>
<b>6</b>	Não apresenta evolução nos desempenhos profissionais.	1	2		<b>3</b>
<b>7</b>	Evoluiu bastante	3			<b>3</b>
<b>8</b>	Consolidou hábitos de trabalho		3		<b>3</b>
<b>9</b>	Já há tarefas que desempenha sozinho		2		<b>2</b>
<b>10</b>	Capacidade para aprender	1	1		<b>2</b>
	Outros comentários	3	11	1	<b>15</b>

### **Cumprimento de instruções**

<b>Empresários.</b>	<b>Formador</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>19</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>53</b>

	<b>Comentário</b>	<b>Emp.</b>	<b>For.</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Segue as orientações		5	3	<b>8</b>
<b>2</b>	É mais responsável	2	5		<b>7</b>
<b>3</b>	Executa as tarefas que lhe destinam autonomamente; em algumas com orientação.	2	5		<b>7</b>
<b>4</b>	Responsável / dedicado	4	1	2	<b>7</b>
<b>5</b>	Necessita de orientação /acompanhamento	2	1		<b>3</b>
<b>6</b>	Colabora quando solicitado		3		<b>3</b>
<b>7</b>	Não tem dificuldade na aprendizagem de novas tarefas.	3			<b>3</b>
<b>8</b>	Tem dificuldade em executar ordens.		3		<b>3</b>
<b>9</b>	É lenta	1	2		<b>3</b>
<b>10</b>	Nem sempre cumpre	1	1		<b>2</b>
	Outros comentários	4	3	0	<b>7</b>

### **Relações c. Responsáveis directos**

<b>Empresários.</b>	<b>Formador</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>11</b>	<b>43</b>	<b>3</b>	<b>57</b>

	<b>Comentário</b>	<b>Emp.</b>	<b>For.</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	É educada / prestável	3	7		<b>10</b>
<b>2</b>	Bom relacionamento	1	6	2	<b>9</b>
<b>3</b>	É simpática	4	4		<b>8</b>
<b>4</b>	Apoiam-na e ajudam		5		<b>5</b>
<b>5</b>	Está sempre bem disposta		4		<b>4</b>
<b>6</b>	Faz parte do grupo		4		<b>4</b>
<b>7</b>	É muito simpática		3		<b>3</b>
<b>8</b>	Gosta da presença da formanda	1	1		<b>2</b>
<b>9</b>	É meiga com as crianças		2		<b>2</b>
<b>10</b>	Apoia e tolera o seu comportamento pouco responsável	1			<b>1</b>
	Outros comentários	1	7	1	<b>9</b>

### **Comportamento face ao stress**

<b>Empresários.</b>	<b>Formador</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>28</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>48</b>

	<b>Comentário</b>	<b>Emp.</b>	<b>For.</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Alguns comportamentos desadequados	5	4		<b>9</b>
<b>2</b>	Tem feito um esforço para mudar o seu comportamento	4	2	1	<b>7</b>
<b>3</b>	Demonstra desagrado pelas tarefas que lhe são destinadas	1	2		<b>3</b>
<b>4</b>	Dificuldades de adaptação a situações novas	1	2		<b>3</b>
<b>5</b>	Fez resistência á mudança do posto de trabalho	2			<b>2</b>
<b>6</b>	Recusa-se a trabalhar quando não está bem	2			<b>2</b>
<b>7</b>	Revela algum cansaço sempre que realiza tarefas idênticas	1	1		<b>2</b>
<b>8</b>	É educado / muito educado		2		<b>2</b>
<b>9</b>	Já não se cansa com tanta frequência na realização das tarefas	1	1		<b>2</b>
<b>10</b>	Não pode ser sujeita a pressões	1	1		<b>2</b>
	Outros comentários	10	2	1	<b>13</b>

## **Comunicação**

<b>Empresários.</b>	<b>Formador</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>18</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>45</b>

	<b>Comentário</b>	<b>Emp.</b>	<b>For.</b>	<b>Colegas</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Simpático	3	4		<b>7</b>
<b>2</b>	Educada	3	3		<b>6</b>
<b>3</b>	Comunica pouco, tem de ser solicitada	2	2	1	<b>5</b>
<b>4</b>	Comunicativo	3		1	<b>4</b>
<b>5</b>	Tem dificuldades de audição	1	2	1	<b>4</b>
<b>6</b>	Divertido	1	2		<b>3</b>
<b>7</b>	Bem disposta	1	1		<b>2</b>
<b>8</b>	Dificuldade no contacto com o público	1	1		<b>2</b>
<b>9</b>	Mais comunicativo		1	1	<b>2</b>
<b>10</b>	Dá opinião acerca da sua vida e assuntos que não lhe diz respeito	2			<b>2</b>
	Outros comentários	1	4	3	<b>4</b>

## Concentração nas tarefas

Empresários.	Formador	Colegas	Total
12	21	3	36

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Mais concentrado / Motivado / Responsável / Empenhada	2	5	1	8
2	Dificuldade de concentração / atenção	3	4		7
3	Às vezes bloqueia e esquece-se do que está a fazer	1	1		2
4	É preciso repetir o que tem a fazer	1	1		2
5	Melhorou hábitos de trabalho	1	1		2
6	Revela mais interesse	1	1		2
7	Preguiçoso		1	1	2
8	A motivação é fraca	1	1		2
9	Esquece-se de algumas responsabilidades que lhe são destinadas.		1		1
10	Por vezes é necessário chamá-lo á atenção para realizar as tarefas.		1		1
	Outros comentários	2	4	1	7

## Comportamento face às correcções

Empresários.	Formador	Colegas	Total
12	13	3	28

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Adopta comportamentos inadequados	3	3		7
2	Reage desadequadamente quando é chamado à atenção	2	2	1	5
3	Aceite chamadas de atenção	2		2	4
4	Melhorias no comportamento social	1	2		3
5	Satisfeito com os comportamentos do formando no local estágio	1	1		2
6	Refilona	1	1		2
7	Revela melhor estabilidade no comportamento		1		1
8	É educado		1		1
9	É manhoso		1		1
10	È necessário muita firmeza e muita rigidez para melhorar o seu comportamento	1			1
	Outros comentários	0	1	0	1

## Visão do futuro

Empresários.	Formador	Colegas	Total
17	10	1	28

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Possibilidade de contratação	7	3		10
2	Vai ser contratada	5			5
3	Quer continuar sempre aqui.		3		3
4	Não será possível o alargamento do enclave		2		2
5	Põe dúvidas à sua contratação	2			2
6	Quer ajudar-lhe a fazer o 9º Ano.	1	1		2
7	Fazer o curso de cabeleireira	1	1		2
8	Pensa mudar de estágio e não voltar	1			1
9	A Jardinagem não é o estágio adequado			1	1

## Higiene e Autonomia Pessoal

Empresários.	Formador	Colegas	Total
5	12	2	19

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Fraca higiene	1	3	1	5
2	Melhorou a higiene	1	2		3
3	Melhorou o seu aspecto	1	1		2
4	Limitações pessoais		1	1	2
5	Fraco equilíbrio motor	1	1		2
6	É muito limpa		1		1
7	Descuido na sua apresentação	1			1
8	Melhorou a apresentação		1		1
9	Executa as tarefas com autonomia		1		1
10	Tem problemas de higiene pessoal		1		1



## Relações com níveis superiores de chefia

Empresários.	Formador	Colegas	Total
5	2	0	7

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Empresário está satisfeito com o desempenho do formando	1	1		2
2	Boa relação	1	1		2
3	É educada	1			1
4	Só aceita ordens do Superior	1			1
5	Não entende o formando como elemento importante na empresa	1			1

## Outros – não enquadrados

Empresários.	Formador	Colegas	Total
66	79	5	150

	Comentário	Emp.	For.	Colegas	Total
1	Estou satisfeito com o desempenho	24	24		48
2	Pessoa instável	5	5	3	13
3	Simpática / Educada / Dedicada/ Cuidadoso / Observador / Responsável	4	8	1	13
4	Gosta do seu trabalho		12		12
5	Boa adaptação ao estágio	2	5	1	8
6	Franzino	4	4		8
7	Fez boa evolução	4	1		5
8	Está bem integrada	2	2		4
9	Não dá problemas	2	1		3
10	Não cria problemas	1	2		3
	Outros comentários	18	25	0	43

## CONCLUSÕES

Lendo os comentários a primeira conclusão que se pode tirar é que a esmagadora maioria deles é positiva e reflecte uma boa imagem dos nossos formandos nos seus locais de estágio.

È esta dominância dos comentários de conteúdo positivo que se reflecte nas notas ponderadas e que como atrás se viu são claramente positivas.

Este dado é também consistente com o número de formandos contratados