

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Departamento de Educação

Mestrado em Educação de Adultos e Desenvolvimento Local

Atividades Culturais e suas repercussões na Atividade Profissional

Elizabete Santos Ventura

Coimbra, 2016

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Elizabete Santos Ventura

Atividades Culturais e suas repercussões na Atividade Profissional

Relatório de Investigação em Educação de Adultos e Desenvolvimento Local apresentado ao Departamento de Educação da Escola Superior de Educação de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Constituição do júri

Presidente: Prof. Doutor Nuno Carvalho

Arguente: Prof. Doutora Sílvia Parreiral

Orientador: Prof. Doutora Lucília Salgado

Data da realização da Prova Pública: 24 de junho de 2016

Classificação: 14 valores

Maio, 2016

Agradecimentos

Agradeço em especial aos meus dois filhos, Ricardo e Tiago, que sempre mostraram orgulho na mãe mesmo nas horas mais difíceis.

Agradeço a todos os meus familiares e amigos, por acreditarem e me incentivarem, não me podendo esquecer da Mena, amiga do coração.

A realização da dissertação de mestrado só foi possível com o apoio de algumas pessoas que me acompanharam e apoiaram mesmo nos momentos mais complicado e para elas vão também os meus agradecimentos.

À Paula Monteiro, colega de longa data, agradeço pelas muitas horas que passámos juntas, deixando, algumas vezes, a família para segundo plano, não podendo esquecer as grandes risadas que demos juntas.

À Fátima e Rafaela, duas colegas amigas.

Aos amigos do CAD, às mães que aí encontrei e que são a Cristina, a Pulga, a Paula, a Olga, a São, a Pilar, a Regina um muito obrigado pelas palavras de carinho que sempre me deram e por me apoiarem sempre que pedi, sempre compreensíveis e disponíveis perante as minhas aflições de mãe.

Aos colegas dos Hospitais da Universidade de Coimbra, especialmente ao David, Dina, Ilda, Jesus, Mena e Pedro, colegas do Grupo Etnográfico da Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade Coimbra porque, ao fazerem parte deste estudo, cederam algumas das suas horas que foram preciosas para a realização deste trabalho.

Agradecimentos também extensíveis aos meus colegas de curso, porque sempre que precisei, eles estavam lá, aos meus professores, ao Professor Doutor Nuno Carvalho e em especial à minha orientadora de curso a Professora Doutora Lucília Salgado pelo incentivo e orientação e análise minuciosa, fundamentais para o enriquecimento deste trabalho.

Por último, quero dedicar este trabalho ao meu pai que, apesar de não estar entre nós, sei que ficaria muito orgulhoso de mim!

A cultura é a programação coletiva do espírito que distingue os membros de um grupo humano de outro.

Geert Hofstede

Atividades Culturais e suas repercussões na Atividade Profissional

Resumo

Procura-se neste trabalho verificar se as atividades culturais existentes na empresa, e o relacionamento interpessoal têm impacto na atividade profissional e se melhoram os conhecimentos e competências dos trabalhadores.

Foram abordados os assuntos da educação ao longo da vida, do conhecimento e competências, dos vários processos de educação, da cultura e da etnografia, da empresa e das atividades.

Sendo um projeto de investigação qualitativa, que procura estudar as atividades culturais dentro de uma empresa, a metodologia utilizada, bem como os diversos instrumentos, foram escolhidos em função das questões orientadoras e dos respetivos objetivos.

Seguiu-se uma metodologia do tipo qualitativo e de estudo exploratório, como estratégia de pesquisa que procura usar uma abordagem individualizada e várias fontes de recolha de dados. As técnicas utilizadas para a recolha de dados foram a pesquisa bibliográfica e documental, a observação participante e apoiada com conversas informais, o diário de campo, a entrevista semiestruturada e ainda as técnicas de análise de dados, tendo sido realizada uma análise de conteúdo.

A conclusão deste estudo leva-nos a perceber o quão importantes são as atividades culturais, independentemente do tipo que sejam, dentro de uma empresa, tendo como objetivo beneficiar o seu desenvolvimento, bem como as relações existentes entre empresa/funcionário e vice-versa, evidenciando a qualidade e bem-estar do trabalhador que se dedica a estas atividades.

Palavras-chave: Educação de Adultos, Mudanças Sociais, Grupos Empresariais, Relações Empresariais, Grupos Culturais.

Abstract

The purpose of this work is to verify if the cultural activities within an enterprise and the interpersonal relationship have influence in the professional performance, getting better the workers' knowledge and capabilities.

It's approached the matters of the education for life, the knowledge and qualifications, the different educational processes, the culture and ethnography, the enterprise and its activities.

On being a qualifying investigation, which tries to study the cultural activities within an enterprise, the used methodology as well as the different tools were chosen in relation with the orientated subjects and respective purposes.

It's opted for a qualifying method and an exploring study as a researching strategy which tries to use an individual approach and several sources of data collection, which were obtained by means of biographical and documental researches, of participated observation supported by informal talks, of the camp diary, of semi-structured interviews as well as the technics of the data analysis, ending with a context one.

After finishing this study, it was found out how important can be the enterprise cultural activities, whichever they are, in order to benefit highly not only the company development itself but also the existing relations between the enterprise/worker and vice-versa, resulting in the improving of the workers' quality and welfare.

Keywords: Adults' education, social changes, enterprise groups, enterprise relations and cultural groups.

Índice

| | |
|---|----------|
| Agradecimentos..... | I |
| Resumo..... | V |
| Abstract | VI |
| Abreviaturas | XI |
| Índice de Figuras | XIII |
| Índice de Fotografias..... | XIII |
| Índice de Gráficos | XIV |
| Índice de Tabelas..... | XIV |
| INTRODUÇÃO | 1 |
| CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 7 |
| 1 - Educação ao longo da vida | 9 |
| 1.1 Sociedade do conhecimento | 9 |
| 1.1.1 Novos desafios: Um novo olhar sobre a cultura | 15 |
| 1.1.2 Reconhecimento da Educação não formal e informal | 19 |
| 1.1.3 Educação contínua e o papel da cultura na sociedade | 21 |
| 1.2 - Conhecimento e Competências | 26 |
| 1.2.1 A Era das competências | 27 |
| 1.3 - Processos de Educação de Adultos | 28 |
| 1.3.1 Educação Permanente | 29 |
| 1.3.2 Onde se pode aprender..... | 31 |
| 2 - Cultura e Etnografia..... | 33 |
| 2.1 - Cultura..... | 33 |
| 2.1.1 Património e Identidade | 34 |
| 2.1.2 Património Cultural..... | 34 |
| 2.1.3 Património Imaterial | 36 |
| 2.1.4 Economia Imaterial..... | 38 |
| 2.1.5 Globalização da Interculturalidade | 38 |
| 2.1.6 Património Mundial | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2 - Etnografia | 42 |
| 2.2.1 Etnografia urbana..... | 45 |
| 2.2.2 Grupos Etnográficos | 46 |
| 3 - Empresa e Atividades Culturais..... | 48 |
| 3.1 Empresa | 48 |
| 3.1.1 Grupos..... | 48 |
| 3.1.2 Tipos de grupos numa empresa..... | 49 |
| 3.1.3 Satisfação nos Grupos de Trabalho..... | 51 |
| 3.2 Atividades Culturais | 54 |
| CAPÍTULO 2 - OBJETIVOS E METODOLOGIAS | 59 |
| 1 - Objetivos..... | 61 |
| 1.1 - Objetivo Geral | 61 |
| 1.2 - Objetivos Específicos..... | 61 |
| 2 - Questões..... | 61 |
| 2.1 - Questão central..... | 61 |
| 2.2 - Questões orientadoras | 61 |
| 3 - Metodologias..... | 62 |
| 3.1- Técnicas de recolha de dados | 63 |
| 3.1.1- Pesquisa Bibliográfica e Documental | 64 |
| 3.1.2- Observação Participante | 65 |
| 3.1.3- Entrevistas Semiestruturadas | 66 |
| 3.2 - Técnicas de análise de dados..... | 67 |
| 3.2.1 Matriz de observação participante | 68 |
| 3.2.2 Matriz de entrevista..... | 69 |
| 3.3 Amostra | 70 |
| CAPÍTULO 3 - CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO | 73 |
| 1- Localização e caracterização do GECAPHUC | 75 |
| CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 79 |
| 1 - Associados da Casa do Pessoal dos CHUC 2013 | 81 |
| 2 - Atividades Culturais e Desportivas da Casa do Pessoal dos CHUC 2013..... | 82 |

| | |
|---|----|
| 2.1-Atividades Culturais e Desportivas | 82 |
| 2.2 - Constituição do GECAPHUC e seus subgrupos | 84 |
| 2.3 - Constituição do GECAPHUC | 85 |
| 2.4 - Género | 85 |
| 3 - Análise da Observação Participante | 86 |
| CATEGORIA 1 - RELAÇÕES EXISTENTES ENTRE AS PESSOAS | 86 |
| 1.1 - Formas de relacionamento | 86 |
| 1.1.1 - Conversas variadas | 86 |
| 1.1.2 Troca mútua de saberes..... | 87 |
| CATEGORIA 2 - APRENDIZAGENS | 87 |
| 2.1 Temas | 88 |
| 2.1.1 Sociedade | 88 |
| 2.1.2 Economia | 88 |
| 2.1.3 Política | 89 |
| 2.2 Pedagogia (como e quando) | 89 |
| 2.2.1 Pessoal (quais as pedagogias utilizadas)..... | 89 |
| 2.2.2 - Familiar (se permitem o desenvolvimento pessoal) | 90 |
| 2.3 Satisfação com a aprendizagem..... | 90 |
| 2.3.1 Autoavaliação | 90 |
| CATEGORIA 3 - EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES COM O GRUPO | 91 |
| 3.1 Desenvolvimento das competências relacionais..... | 91 |
| 3.2 Estreitamento das relações interpessoais | 91 |
| CATEGORIA 4 - COMO AGEM OS ELEMENTOS NOS PROCESSOS DE TRABALHO | 92 |
| 4.1 Relacionamento entre colegas de trabalho | 92 |
| 4.1.1 Satisfação no ambiente de trabalho | 92 |
| 4.1.2 Maior espírito de interajuda..... | 92 |
| 4.1.3 Equipa motivada | 93 |
| 4 - Análise de Conteúdo das Entrevistas..... | 94 |
| CATEGORIA 1 - VALORIZAÇÃO..... | 94 |
| 1.1 - Pessoal | 94 |
| 1.2 - Profissional | 95 |

| | |
|--|-----|
| 1.3 - Familiar..... | 96 |
| CATEGORIA 2 - RELACIONAMENTOS ENTRE FUNCIONÁRIOS DOS HUC | 98 |
| 2.1 - Entre colegas nos HUC..... | 98 |
| 2.2 - Evolução das relações dentro do GECAPHUC..... | 100 |
| CATEGORIA 3 - PROCESSOS DE APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO ADULTOS | 101 |
| 3.1 - Aprendizagem..... | 101 |
| 3.2 - Ensino | 102 |
| 3.3 - Troca de conhecimentos | 105 |
| CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS | 107 |
| Considerações Finais | 109 |
| BIBLIOGRAFIA | 113 |
| Fontes não publicadas | 122 |
| Webgrafia | 122 |
| ANEXOS | 125 |
| ANEXO 1 | 127 |
| ANEXO 2 | 130 |
| ANEXO 3 | 148 |
| ANEXO 4 | 156 |
| ANEXO 5 | 163 |

Abreviaturas

AC - Análise de Conteúdo

CAD-ACB - Coimbra Associação Desportiva - Associação Coimbra Basquete

CHC - Centro Hospitalar de Coimbra

CHUC - Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra

CPHUC - Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra

EA - Educação de Adultos

GECAHUC - Grupo Etnográfico da Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra

HUC - Hospitais da Universidade de Coimbra

ICOM - Conselho Internacional dos Museus

ICOMOS - Conselho Internacional de Monumentos e Sítios

IMC - Instituto Museus e da Conservação

IQF - Instituto para a Qualidade na Formação

LBPC - Lei de Bases do Património Cultural

LP - Leitura em Portugal

ONG - Organização não-governamental

RH - Recursos Humanos

SUCH - Serviço de Utilização Comum dos Hospitais

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura.

UE - União Europeia

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1- Mapa da localização dos Hospitais Universidade Coimbra | 75 |
|--|----|

Índice de Fotografias

| | |
|---|-----|
| Foto 1 - Hospitais Universidade Coimbra | 75 |
| Foto 2 - Hospitais Universidade Coimbra | 75 |
| Foto 3 - Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra | 76 |
| Foto 4 - Fotografia do grupo GECAPHUC-Saída a Portalegre (Alentejo) | 164 |
| Foto 5 - Encerramento das atividades Culturais e Desportivas | 164 |
| Foto 6 - Conversas informais | 165 |
| Foto 7 - Infantário / Creche “O Caracol” | 165 |
| Foto 8 - Parque das Merendas I | 165 |
| Foto 9 - Parque das Merendas II | 165 |
| Foto 10 - Campos de Futsal e de Ténis | 166 |
| Foto 11 - Restaurante “A Sede” da CPHUC | 166 |
| Foto 12 - Almoço convívio Boliqueime | 166 |
| Foto 13 - Viagem c/ a família a Lugones-Astúrias | 166 |
| Foto 14 - O Orgulho de ser Português viagem a Lugones-Astúrias | 167 |
| Foto 15 - Troca de informações I | 167 |
| Foto 16 - A envolvimento familiar | 167 |
| Foto 17 - Troca de informações II | 167 |
| Foto 18 - Troca de saberes | 167 |
| Foto 19 - Pedagogia individualizada | 168 |
| Foto 20 - Correção com proposta de reavaliação | 168 |

Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Total de sócios da CPHUC | 81 |
| Gráfico 2 - Frequência das Atividades por semana na CPHUC | 82 |
| Gráfico 3 - Constituição do GECAPHUC | 85 |
| Gráfico 4 - Grupo/Género | 85 |

Índice de Tabelas

| | |
|---|-----|
| Tabela 1 - Matriz da Observação participante | 68 |
| Tabela 2 - Matriz de entrevista | 69 |
| Tabela 3 - Frequência atividades por semana dos diferentes utilizadores da CPHUC | 82 |
| Tabela 4 - Constituição do GECAPHUC e seus subgrupos | 84 |
| Tabela 5 - Esboço da Matriz de Avaliação | 129 |
| Tabela 6 - Resultado da Matriz da Observação participante | 149 |
| Tabela 7 - Matriz de Análise de Conteúdo | 157 |

INTRODUÇÃO

O presente relatório, elaborado no âmbito do Mestrado em Educação de Adultos e o Desenvolvimento Local, tem como finalidade revelar um estudo através de três grandes temas como a Educação ao Longo da Vida, o Conhecimento e Competências e por fim os Processos da Educação de Adultos. Estudo esse desenvolvido para que os temas ou eixos possam estar relacionados entre si, demonstrando, através de subtemas como a Cultura e Etnografia e a Empresa e Atividades Culturais, que podem envolver as empresas empregadoras a fim de apostarem na satisfação dos seus colaboradores, tornando-os pessoas mais felizes e, por conseguinte, melhores trabalhadores quer a nível da melhoria dos conhecimentos e competências, quer a nível da preservação da diversidade cultural, quer ainda na satisfação nos grupos de trabalho.



Se para muitos o séc. XXI é um tempo de incerteza, para outros significa um tempo de mudança. O aparecimento das oportunidades provenientes de diversas e importantes orientações, filosóficas, culturais, económicas e sociais, despoletaram importantes acontecimentos na sociedade dita moderna (Carneiro,1994).

Este novo século provocou uma consciencialização para a problemática da educação, principalmente para a educação ao longo da vida, permitindo uma recuperação sábia da educação, salientando, assim, que a educação de adultos poderá ser

importante, para a continuação e formação do ser humano, enquanto elemento na sociedade onde está inserido.

A educação de adultos apresenta-se de variadíssimas formas, podendo ser reforçada através da formação básica, mas num quadro educativo não formal nomeadamente em frequência nas universidades de inscrição parcial, em cursos de línguas, na formação profissional e reciclagem, formações em diferentes associações ou sindicatos, sistemas de aprendizagem aberta e formação à distância (UNESCO, 1996).

O estudo decompõe-se em duas partes, sendo a primeira parte sobre a problemática do tema e a segunda sobre a investigação realizada.

O capítulo 1 - Enquadramento Teórico, aborda três subtemas como a Educação ao Longo da Vida, a Cultura e Etnografia e Empresa e Atividades Culturais.

A Educação ao Longo da Vida fala sobre a Sociedade do Conhecimento, o Conhecimento e Competência que cada um pode ter ou vir a adquirir e, finalmente, nos Processos da Educação existentes.

A Cultura e Etnografia mostram qual o papel da cultura na sociedade e a sua preservação, os tipos de património que podem existir tais como o Património e Identidade, Património Cultural e Imaterial. Aborda ainda a Economia Imaterial e a Globalização da Interculturalidade.

Quanto à etnografia, apresenta uma nova forma de olhar quer seja na sua vertente mais tradicional como a Etnografia Urbana, quer mais atual e os grupos por si desenvolvidos.

Finalmente, o subtema a Empresa e Atividades Culturais, resume o que é uma empresa, o que são os diferentes grupos, a satisfação que existe dentro de grupos de trabalho e qual o contributo nas Recompensas Organizacionais, e a influência que poderão exercer as atividades culturais dentro de uma empresa.

O capítulo 2 trata dos objetivos e das metodologias aplicadas ao longo do estudo indicando qual o objetivo principal e os específicos bem como o tipo de investi-

gação e as técnicas utilizadas. Foi feita a caracterização da população da amostra e uma entrevista semiestruturada bem como a recolha e tratamento dos dados obtidos.

No capítulo 3, Contexto da Investigação, caracterizou-se, primeiramente, a Empresa HUC, mais propriamente na CPHUC, como o local onde se iria desenvolver o estudo e para quem iria ser direccionado, o GECAPHUC, incidindo na sua localização, origem e antiguidade, demografia, património e essencialmente associativismo.

No Capítulo 4, passou-se à Apresentação e Discussão dos Resultados, através de inquéritos por entrevista semiestruturada, conversas informais, análise bibliográfica e documental variada, procurando encontrar respostas afirmativas à questão inicial.

O Capítulo 5 apresenta as considerações finais, tentando de forma resumida realçar os aspetos mais importantes do estudo permitindo, assim, que se faça uma reflexão sobre a problemática empresa/atividades culturais.

No final deste capítulo é feita uma recomendação.

CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1 - Educação ao longo da vida

Esta temática faz referência à Sociedade do Conhecimento, aos Novos Desafios, a um Novo Olhar sobre a Cultura, ao Reconhecimento da Educação Não Formal e Informal, bem como à Educação Contínua.

1.1 Sociedade do conhecimento

Soete (2000) afirma que a última década do século XX foi um período importante nas transformações estruturais, quer a nível mundial como Europeu.

Foi no início desta década que os países da Europa de Leste sofreram grandes alterações políticas, económicas, sociais, demográficas, entre outras, abrindo assim as portas a uma economia de mercado, permitindo a integração da Alemanha Oriental na Alemanha e na UE.

Esta abertura permitiu, passado algum tempo, que esses mesmos países, aderissem à União Europeia e por isso os 15 Estados-membros existentes da UE, criaram formalmente o Mercado Único Europeu, provocando, assim, a entrada gradual, desses países ditos da Europa de Leste, num mercado que até então lhes fora fechado. Os mercados financeiros sofreram nos anos 90 (à escala mundial) uma desregulamentação, tendo, deste modo, as políticas monetárias - nacionais independentes - deixado de existir.

As transformações estruturais possibilitaram rápidas transformações tecnológicas, quer a nível das tecnologias de informação como das de comunicação. Uma vez, “estas rápidas transformações tecnológicas da tecnologia da informação e comunicação” (Soete, 2000, p.4) provocavam, outras vezes facilitavam a própria informação.

Na Europa, o crescimento e a variedade dos serviços das telecomunicações permitiram uma desregulamentação e liberalização e, ao contrário do que se previa, verificou-se um acréscimo dos postos de trabalho. (Idem,2000) fala de três características específicas destas tecnologias que se tornaram fundamentais para outras transformações estruturais, quer a nível económico, social e organizacional da socie-

dade, aumentando o comércio internacional e, de alguma forma, melhorando os processos de reestruturação, destacando, em primeiro lugar, a diminuição drástica nos custos de processamento de informação e comunicação, seguidamente a convergência digital originada pela evolução tecnológica e, por fim, um aumento acelerado das redes eletrónicas internacionais.

Apesar destes processos de transformação estrutural, terem afetado os mercados financeiros ou o processo de liberalização das telecomunicações, de uma forma global, tiveram mais incidência numa região do que noutras.

A Europa ao estar no centro das maiores transformações, dá a impressão de ser a menos favorecida pelas oportunidades, o que pode não ser verdade, se se tiver em conta a diversidade de experiências nos vários Estados membros.

“...o impacto das novas tecnologias da informação e comunicação não se limita à produção e distribuição de bens e serviços. É provável que venham a ocorrer transformações análogas na produção, distribuição e organização das atividades de investigação e, mais genericamente, de produção de conhecimento” (Soete, 2000, p.4).

Falando da emergência da economia baseada no conhecimento, Soete (2000) diz ainda, que já no século XVIII e XIX se valorizava este conceito, que os economistas da época e até os historiadores acreditavam que o conhecimento, era de uma importância crucial para um crescimento económico a longo prazo.

Segundo Soete (2000) a produção do conhecimento acarreta elevados custos e por isso, muitas das organizações não fazem trocas de conhecimentos. Estas mesmas organizações preferem investir dentro das empresas as suas investigações e o seu desenvolvimento, em vez de contratarem formadores do exterior.

A nível económico e político, a importância do conhecimento garante uma competitividade industrial, relacionada com as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Nas décadas de 70 e 80, verificou-se o abandono do apoio público centralizado no *big-science* “*considerado de importância estratégica*” e que tinha como objetivo inicial a integração europeia (Soete, 2000, p.14).

Já na década de 90, foi notória a mudança nas políticas europeias tanto na ciência como na tecnologia, passando a haver mais apoios públicos, onde a procura do conhecimento é mais acentuada (por quem o procura) e o reconhecimento de que os êxitos técnicos podem não significar êxitos económicos.

Face às alterações políticas existentes, elas permitem o reconhecimento crescente através de alterações técnicas altamente desenvolvidas na Europa, tendo havido, para isso um empenhamento e transformação nas sociedades europeias, envolvendo fatores sociais e económicos, os indivíduos, as instituições, as empresas e as ligações efetivas destes em rede.

Pode-se, por isso, levar a pensar que a economia baseada no conhecimento exige um grande esforço de investimento, tanto na educação como na formação, telecomunicações, TIC entre outras.

A União Europeia pode desempenhar um papel importante na renovação institucional, incentivando a uma maior mobilidade dentro da Europa. As redes europeias de ciência e tecnologia deverão ter como objetivo o aproveitamento das atividades de investigação europeias existentes, nomeadamente a sua utilização, organização e implementação diminuindo as despesas públicas (Soete, 2000).

Lindley (2000) afirma que o conhecimento é a base do comportamento, quer no indivíduo, quer nas organizações, quer mesmo na sociedade. A sua procura e utilização permitirão um maior desenvolvimento social e económico. Os países e organizações que compreenderam e adaptaram esta mudança, poderão tirar maior partido com os “trabalhadores do conhecimento”, pois a sua eficácia é mais infalível devido às suas habilitações académicas mais elevadas, podendo o seu desenvolvimento profissional ser contínuo e independente.

Diz ainda este mesmo autor, que numa “organização de aprendizagem”, as pessoas não só têm os conhecimentos e as competências constantemente atualizados

como, também, podem aprender a partir dos erros que inevitavelmente possam cometer, quer a nível pessoal quer coletivo. Este tipo de organização, está posicionada em setores de economia onde a criatividade e o aproveitamento de conhecimento se desenvolvem no seu máximo.

Esping-Andersen (2000) refere que na década de 60 um trabalhador (do sexo masculino) trabalhava em média 45 anos, devido à necessidade da redução do horário de trabalho e na perspetiva de se conseguir mais postos de trabalho e, simultaneamente, visando um alargamento do horário do lazer. Um trabalhador passou, assim, para uma média de 35 anos de trabalho, pretendendo-se, assim, atingir um maior bem-estar social.

Do ponto de vista de Boyer (2000) na década de 90, a economia na União Europeia deu um passo em frente gerando um grande otimismo entre os empresários e os consumidores europeus. O crescimento do PIB permitiu a reavaliação e a reformulação das reformas políticas existentes, permitindo um ajuste na desigualdade dos quinze Estados- membros o que gerou três preocupações.

A primeira preocupação foi “ O ponto de viragem dos anos 90 revelou algumas fraquezas recorrentes da Europa” e fala do paradigma de produção fordista e dos princípios alternativos numa economia do conhecimento, das inovações financeiras e dos avanços tecnológicos e industriais, da globalização do sistema financeiro e a sua difusão nos países industrializados, entre outros.

Esta década, sendo um período de transformações intensas e multifacetadas, em que a maior parte dos países europeus foi afetada, demorando algum tempo os decisores políticos e económicos a compreenderem o que é que este período poderia trazer de prejudicial e quais as suas consequências.

A segunda preocupação, ou seja, como “Lidar com a alteração completa da arquitetura institucional saída da II Guerra Mundial” quando, nesta fase, as dificuldades eram cada vez mais profundas. Com o abrandamento do crescimento da economia, o défice público aumentou, sendo difíceis de financiar devido às taxas de juro impostas pela política monetária. Esta preocupação salienta a reunificação alemã e

aos custos associados, refere, ainda, que durante os anos 60, a elaboração do acordo capital-trabalho, a difusão da produção e consumo em massa permitiram aos trabalhadores os métodos de trabalho fordista e a institucionalização do aumento de salário conforme a sua produtividade.

Já nos anos 90 esta situação torna-se diferente, sendo que, a economia de cada país deve estar relacionada com a inserção da economia mundial, tanto no comércio, como no investimento, crédito e fluxos financeiros globais.

No início desta década, a desaceleração do crescimento económico provocou alguns problemas nos grandes défices públicos, devido às taxas de juro muito altas e impostas pela política monetária.

Finalmente, a última preocupação dizia respeito à “ Integração europeia: um trabalho em curso ... de modo algum o fim da história”, na qual os decisores políticos enfrentaram variadíssimas questões muito específicas como a integração monetária, a “viabilidade económica e política” a longo prazo, “ausência de coordenação” entre os estados membros, a “diversidade persistente” e as dúvidas existentes entre os peritos e dirigentes políticos relativamente ao “modelo social europeu” entre outros (Boyer,2000,pp.128-131).

Existem, por isso, vários fatores sociais que evidenciam a necessidade de um maior investimento na Educação de Adultos (EA).

Um deles será a globalização, podendo verificar-se alguns aspetos positivos e outros aspetos negativos na EA dependendo das circunstâncias em que são transmitidas e como são direcionadas as aprendizagens.

Ao dar-se a transição de uma sociedade Industrial (taylorista e fordista) para uma sociedade da informação e conhecimento, verificou-se que o acesso ao conhecimento e aprendizagem não foi homogéneo. Esta sociedade de Conhecimento e informação tem como base a evolução tecnológica e científica e dos meios de comunicação (Fontes não publicadas)¹.

¹ Informações cedidas pela Sra. Professora Doutora Lucília Salgado 2014/2015

Carré & Caspar (2001) afirmam que, com o aparecimento das novas tecnologias da informação e comunicação, as empresas competitivas viram-se obrigadas a atualizar os seus funcionários, permitindo-lhes, por isso, uma aprendizagem permanente. O analfabetismo das novas tecnologias passa a ser uma preocupação dentro das empresas e um fator de exclusão social

A empresa sente necessidade de aumentar a qualificação da mão-de-obra existente, oferecendo muitas das vezes formação especializada e em campos disciplinares variados. Os mesmos autores, questionam se os saberes da formação dos adultos formarão uma cultura homogénea, ou culturas variadas conforme onde esta se aplica.

Carré & Caspar (2001) continuam dizendo que a partir de 1971, a formação profissional contínua ao ser considerada num contexto da educação permanente, nasceu dos planos simbólico e cultural.

Na opinião de Palazzeschi (2001) a educação e formação de adultos devem ser entendidas como uma prática recorrente, contribuindo para o aparecimento da democracia e o desenvolvimento da economia. A educação promove comportamentos cívicos e culturais, enquanto a formação profissional surge como produtora de competências (p.31).

Para Carneiro (2004b) a “aprendizagem ao longo da vida tem uma íntima conexão com a cidadania, a participação e a inclusividade” (p.13).

Segundo Salgado (2009) Educação ao Longo da Vida, torna-se um conceito privilegiado relativamente à educação no contexto escolar, devendo a sociedade valorizar não apenas o conhecimento explícito, mas dar a mesma importância ao conhecimento tácito (adquire-se vendo, sentindo e vivendo).

Salgado (2009) fala-nos sobre a educação informal, como processo pedagógico, para a maior parte das aprendizagens que se fazem ao longo da vida com a fa-

mília, os amigos, nas comunidades, desde que nascemos e em todos os momentos da vida (pp.199-200).

Assim e resumindo a educação ao longo da vida, abrange todos os processos e modalidades de educação, caracterizando-se pela sua flexibilidade relativamente a meios, métodos, lugares e contactos.

Ela tem uma dimensão temporal ou diacrónica (processo que vai do nascimento à morte, abrange todas as idades e todos os momentos da vida), e uma dimensão espacial ou sincrónica (espaços), em que a educação se efetiva em espaços diferentes (família, escola e trabalho) dentro de um determinado momento.

1.1.1 Novos desafios: Um novo olhar sobre a cultura

Para Sagiv e Schwartz (2005) as dimensões culturais refletem questões básicas ou problema com que as sociedades se defrontam. Estas sociedades, segundo os autores, têm em comum três tipos de problemas sociais, que derivam das dimensões de valores, comparados com a própria cultura. Identificam o primeiro problema como sendo a natureza da relação entre o indivíduo e o grupo. Os autores denominam os polos de dimensão cultural que derivam da conservação versus autonomia.

Existem culturas conservadoras, onde as pessoas são vistas como membros integrantes do coletivo, assim como culturas autónomas onde as pessoas são consideradas como entidades inter-relacionadas e são encorajadas a expressar as suas emoções, preferências, motivos entre outros.

O segundo problema social é garantir comportamentos responsáveis que mantenham o grupo. Dentro do grupo, as pessoas são *socializadas* e *sancionadas* conforme o cumprimento das regras e obrigações de cada um dentro da hierarquia da organização, tendo como alternativa polar o designado igualitarismo que pretende desenvolver nas pessoas a ideia de que moralmente são iguais e que devem compartilhar interesses comuns e fundamentar o bem-estar de todos. As organizações devem fomentar estas manifestações através do reconhecimento dos membros que desempenham estes papéis, promovendo a sua motivação através do estabelecimento participativo e apelando para o bem-estar de todos.

Por último, o terceiro problema é regular a relação humana com o mundo natural e social.

“A orientação cultural, designada por domínio, promove a autoafirmação ativa com a finalidade de dominar, mudar e explorar o ambiente natural e social para atingir metas pessoais do grupo (valores importantes: ambição, sucesso, ousadia, competência)” (Sagiv e Schwartz, 2005, p.205).

As organizações que se norteiam por estas culturas, têm tendência a serem mais dinâmicas, competitivas e fortemente orientadas para o sucesso.

A Comissão das Comunidades Europeias em 2000 e através do documento de trabalho dos Serviços da Comissão, denominado “Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida” define esta aprendizagem, como toda e qualquer atividade de aprendizagem, que tenha como objetivo melhorar os conhecimentos, aptidões e competências, promovendo uma “Cidadania Ativa”. Por sua vez faz com que exista uma maior facilidade na empregabilidade.

Esta aprendizagem, exige uma maior preocupação por parte dos estados-membros, pois sendo a aprendizagem ao longo da vida um dos meios para a construção de uma sociedade inclusiva, ela vai permitir a todos os cidadãos oportunidades iguais de acesso à educação e formação, ajustando a cada cidadão as ações de formação para que o mesmo possa planear de acordo com o trabalho e família. Entre outras coisas, esta aprendizagem deve incentivar e dotar pessoas de meios para que possam ser cidadãos ativos e bem-sucedidos, a nível profissional ou mesmo pessoal, com comportamentos mais autónomos satisfazendo assim as necessidades de competências emergentes.

Através do Tratado da União Europeia (2001), a cultura é um setor económico muito importante nomeadamente incentivando o desenvolvimento dos estados-membros. A cultura, lança um comércio eletrónico, dada a enorme facilidade com que um estrangeiro pode adquirir ou até mesmo vender objetos culturais através da internet. O projeto Regnet visa prestar serviços úteis a todos os agentes deste mercado. Este projeto reúne museus, bibliotecas, e operadores informáticos de dez países

europeus, incluindo a Bulgária e a Rússia, para criarem uma plataforma comum de comércio eletrónico de bens e serviços culturais com base em tecnologias de ponta.

Serrano e Fialho (2005) afirmam que desde sempre, o trabalhador foi considerado apenas um mero elemento e por isso esta ideia deverá mudar urgentemente. Com a política da globalização, as empresas ao espalharem-se pelo mundo, precisam de um acesso mais facilitado, para que as barreiras culturais e económicas possam ser derrubadas. Assim a internet, a comunicação global, a automação industrial e comercial, os sistemas de apoio à tomada de decisão, já não são da exclusividade das grandes empresas como acontecia na década passada.

A nível mundial, chegou-se à conclusão que, através do conhecimento, as relações de trabalho poderiam aumentar e, por isso melhorar, a competição entre as organizações obrigam-nas a exigir um trabalhador intelectual.

Numa empresa, quando se faz a gestão do conhecimento com confiança e credibilidade, esta pressupõe que as ações internas e externas levam a uma oferta extensível a todos (organização, trabalhadores, sociedade), de forma direta ou indiretamente ao desenvolvimento sustentável.

Estes conceitos, podem facilitar ou dificultar, o relacionamento implementado na empresa com base no conhecimento, embora se tente retirar o maior partido das técnicas de gestão do conhecimento e atingir os objetivos, isto é, a valorização do conhecimento (Serrano & Fialho,2005, p.81).

Modernamente, as organizações sentem necessidade de utilizar variadas estratégias de forma inovadora e criativa, para que os seus colaboradores se sintam bem e desenvolvam melhor todas as competências que lhes são exigidas. Surgem empresas como a *BgBuilding*² de origem italiana com a filial em Portugal e sede na região de Lisboa (Cascais), cuja atividade é melhorar, o desenvolvimento internacional das Empresas na Europa. Pode-se, através destas e outras empresas, desenvolver várias ações para formar equipas que promovem encontros em empresas com diversas fina-

² <http://www.team-building-portugal.com/contactos>

lidades como por exemplo *Team Building*³, *QuizTeam*⁴, *Teamdynamics*⁵, *Teamspeaker*⁶ entre outras., Estas atividades pretendem que haja uma participação entre as organizações, os colaboradores e, ao mesmo tempo, com a sociedade envolvida num ambiente informal de interação e cooperação e de uma forma lúdica. Tudo isto, com o objetivo de divertir os envolvidos e combinar os negócios com o lazer. Algumas destas empresas promovem palestras motivacionais e têm como função formar equipas vencedoras, que consigam ultrapassar e vencer as adversidades. Através destas ações, pode-se descobrir eventuais conflitos dentro das empresas que serão vantajosos se bem questionados.

O *Team Building* é um conceito que procura fomentar o espírito de equipa através de variadas atividades, normalmente em formato “*outdoor*”. Estas atividades servem para reforçar e desenvolver o conhecimento e coesão entre os membros de uma organização. Pessoas que diariamente trabalham juntas nestas atividades, revelam pouco conhecimento uns dos outros quando postas perante desafios de interação. Para além de outras coisas o *Team Building* contribui para descomprimir, quebrar o gelo, entusiasmar e motivar aumentando novas energias aos colaboradores, aumentando assim a produtividade e novas atitudes no trabalho (Atividades para Grupos e Empresas -*Team Building* e Incentivos *Outdoor*).

A criação de novos desafios para o desenvolvimento e formação dos elementos de uma organização, tem o intuito de formar o “espírito de equipas brilhantes”, ajudando as empresas a maximizar todo o potencial humano, provocando o sucesso da própria empresa, dos especialistas em desenvolvimento e na formação da equipa (*teambuilding*).

Quando se juntam colaboradores de uma empresa apenas com o objetivo de passar um dia de diversão ou aventura, todo o espírito de equipa, cooperação e compromisso desses colaboradores vem ao de cima, sendo aqui, que todas estas atividades mostram que vale a pena a Empresa/ Organização investir um pouco mais, para que o bom relacionamento interpessoal dos elementos do grupo privilegie a competi-

³ https://www.portugal4fun.com/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=88

⁴ <http://www.team-building-portugal.com/>

⁵ <http://www.teamdynamics.pt/>

⁶ <http://teambuilding.pt/servicos/teamspeaker/>

ção saudável e a novas experiências de convívio (Atividades para Grupos e Empresas -*Team Building* e Incentivos *Outdoor* (Dinâmica de Grupo)

1.1.2 Reconhecimento da Educação não formal e informal

Segundo Delors, J. et al. (1997), a coesão numa sociedade humana, passa por um conjunto de atividades comuns, de valores particulares e de valores partilhados para que seja possível viver em sociedade.

Os laços materiais e espirituais aumentam e tornam-se numa memória individual e coletiva. Sendo a educação um dos fatores de coesão dos indivíduos e grupos, esta impede a exclusão dos mesmos.

O respeito pela diversidade e pela especificidade dos indivíduos deve levar à extinção do ensino standardizado, uma vez que os sistemas educativos muitas vezes limitam a realização pessoal ao não terem em conta a diversidade dos talentos individuais. Para além da diversidade dos talentos individuais, a educação depara-se com as riquezas das expressões culturais que existem na sociedade. Verifica-se que os países têm características diferentes nas suas raízes culturais e linguísticas, logo, a sua preocupação passa por encontrar um equilíbrio entre as várias populações autóctones. Assim, a promoção de uma educação intercultural, permite que a coesão de grupos e a paz se materializem.

Quando se fala em educação não se pode deixar de referir que esta permite uma maior tolerância e respeito pelo semelhante, condições fundamentais para a democracia. Ao facultar às crianças e aos adultos bases culturais que permitam interpretar e reconstituir os acontecimentos passados, vai-se enriquecendo-os com o contínuo dos saberes.

A educação é uma forma de munir a humanidade da capacidade de *dominar o seu próprio desenvolvimento*, contribuindo para o progresso da sociedade em que vive e permitindo a participação responsável dos indivíduos e das comunidades.

O Memorando de Aprendizagem ao Longo da Vida (2000) informa que a

“Aprendizagem Não-Formal ocorre em sistemas paralelos ao sistema formal (local de trabalho, atividades promovidas por organizações ou grupos civis, atividades ou serviços de complementaridade aos sistemas convencionais como aulas de arte, música, etc.) e não conduz necessariamente a certificação” (Memorando sobre aprendizagem ao Longo da vida⁷, 2000, p.9)

e que a aprendizagem informal faz parte da vida, participando na vida quotidiana de cada um, não sendo, por isso, de forma intencional que não é reconhecida nem pelos próprios indivíduos e muito menos como enriquecimento do seu próprio conhecimento.

Segundo Sue (2001), os tempos de educação e de formação quando integrados em situações profissionais, sociais, afetivas, culturais ou divertimento, enriquecem os diferentes tempos de vida.

A educação não-formal pode-se resumir nesta definição

“Pode falar-se de educação não-formal sempre que a organização de uma atividade social (produtiva, cultural, desportiva, associativa, ...) tem em conta uma intenção educativa facilitadora de aprendizagem de conhecimentos e competências identificáveis.” (Morand-Aymon, 2007, p.11) (retirado em fontes não publicadas⁸)

Para Ribeiro, Rego e Cunha (2013) dentro de uma organização existem diferentes grupos, dentro de cada grupo, as características de cada um dos seus elementos são variadas, logo, para a formação de um grupo, devem existir interesses comuns, para que a coesão do grupo seja alicerçada pelos interesses de cada um e, consequentemente, pelos interesses do grupo.

⁷ Documento de trabalho dos serviços da Comissão - Documento sobre Aprendizagem ao longo da vida SEC (2000) 1832

⁸ Informações cedidas pela Sra. Professora Doutora Sofia Silva 2011/2012

1.1.3 Educação contínua e o papel da cultura na sociedade

Freire (1987) afirma que nas sociedades massificadas, os indivíduos “pensam” e agem de acordo com o que lhes é mostrado diariamente pelos meios de comunicação.

Comenta que, estas mesmas sociedades onde os comportamentos são quase que automatizados, deixam de ter papel participante enquanto pensadores, porque não lhes é exigido, quer dizer não têm de “*arriscar-se*”. A tecnologia, deixa de ter o valor de expressão de criatividade, para ser uma obrigatoriedade, em que as pessoas, segundo o exemplo do autor, deixam de pensar e até perdem a capacidade de pensar criticamente.

Furter (1970 e b-1996) declara que existe a necessidade de uma educação contínua, que não é um prolongamento da educação escolar, mas sim pensada de forma a que os educadores tenham de inventar novas técnicas e métodos adequados, para que haja educação permanente.

O mesmo autor, defende que se deve entender a educação permanente como uma forma de *educação popular* ou promoção de cultura popular e diz ainda que, historicamente, foi através dos movimentos da «educação popular» que aos poucos se concebeu uma maneira de ver a educação, a educação permanente.

Na sua opinião, a faixa sociocultural mais desprotegida, sobretudo nos países em vias de desenvolvimento, deve dar uma maior importância à participação como sendo um esforço nacional de desenvolvimento. O incentivo da *vida artística*, situa-se no limite entre a cultura e a democratização da cultura a qual permite a integração de todos, bem como a necessidade de uma expressão criadora livre e altamente diversificada.

Segundo a opinião do autor não se trata de uma «restauração do folclore» ou da produção de «uma cultura para o povo», mas sim, de criar condições para o futuro de uma forma aberta, renovadora e coletiva. Ele acredita que a cultura popular poderá ser considerada a vários níveis como uma extensão cultural que permite o acesso das massas à cultura, a *iniciação nos lazeres*, criando as condições adequadas à práti-

ca fora do contexto “trabalho” e aproveitando, assim, para amadurecer a personalidade individual. Este fenómeno cultural não pode ser imposto, mas deve ser colocado em benefício do *serviço público*.

Lindley (2000) assegura que o conhecimento é a base do comportamento, quer do indivíduo, quer das organizações quer mesmo da sociedade. A sua procura e utilização permitirão um maior desenvolvimento social e económico. Os países e organizações que compreenderam e adaptaram esta mudança poderão tirar maior partido com os “trabalhadores do conhecimento” (idem, p.33), pois a sua eficácia é mais infalível devido às suas habilitações académicas mais elevadas, podendo o seu desenvolvimento profissional ser contínuo e independente.

Diz ainda o autor, que numa *organização de aprendizagem*, as pessoas não só estão constantemente atualizadas quanto aos conhecimentos e competências, como também podem aprender a partir dos erros que inevitavelmente possam cometer, quer a nível pessoal quer coletivo. Este tipo de organização, está posicionada em setores da economia onde a criatividade e o aproveitamento do conhecimento se desenvolvem na sua máxima força.

Já a União Europeia através do “Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida” (2000) refere que, face às novas condições económicas e sociais, o reconhecimento e certificação dos resultados se tornaram numa questão política e profissional da aprendizagem não-formal e informal.

Elucidando que na economia do conhecimento, a valorização das competências dos trabalhadores é determinada pelos empregadores através dos diplomas, certificados e qualificações o que origina uma maior concorrência por parte dos indivíduos para se conseguir e manter o emprego.

No contexto de uma Europa integrada, fala-se da abertura dos mercados de trabalhos e da liberdade de circulação de que resulta que qualquer indivíduo possa viver, estudar, receber formação ou trabalhar desde que faça parte dos estados-membros, aumentando as suas competências e qualificações e permitindo aos empregadores e responsáveis reconhecerem no indivíduo os conhecimentos, as competên-

cias e a experiência adquirida em diferentes contextos quer na aprendizagem não-formal quer informal.

Todo o processo de reconhecimento e de validação das competências deve ter “um maior envolvimento de todos aqueles que validam na prática as credenciais”. Assim, os parceiros sociais e as ONG, assumem igual importância das autoridades oficiais e dos profissionais da educação.

O Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia deliberaram nos termos do artigo 251.º do Tratado, no ponto 1, que o desenvolvimento e o reconhecimento dos conhecimentos, das aptidões e das competências dos cidadãos são fundamentais para o desenvolvimento individual, a competitividade, o emprego e a coesão social da comunidade ao promover e melhorar o acesso e a participação na aprendizagem ao longo da vida, incluindo, aí, as pessoas mais desfavorecidas.

Neste tratado são feitas várias recomendações aos estados-membros em vários artigos, nomeadamente que devem utilizar o Quadro de Qualificações como instrumento de referência para comparar os níveis de qualificações dos diferentes sistemas e para promover quer a aprendizagem ao longo da vida, quer a igualdade de oportunidades numa sociedade que tem como base o conhecimento.

Propõe que correlacionem os sistemas nacionais de qualificações com o Quadro Europeu de Qualificações até 2010.

Que adotem medidas até 2012 para que os novos certificados de qualificações, diplomas e documentos «*Europass*», emitidos pelas entidades competentes, sejam claros e ao nível do Quadro Europeu de Qualificações. Promovam a validação da aprendizagem não-formal e informal em conformidade com os princípios europeus comuns acordados pelo Conselho de 28 maio 2004. Promovam e apliquem os princípios de garantia de qualidade em

matéria de educação e formação estabelecidos no Anexo III da correlação das qualificações do ensino superior e da educação e formação, entre outros.

Segundo Carneiro (2004) a aprendizagem é um processo longo e resulta, pelo menos, por quatro décadas onde surgem diferentes conceitos como a formação contínua, a educação permanente, a educação recorrente e formação em serviço ou o aprender fazendo.

Carneiro (2004) diz, ainda, que na segunda metade do século XX, o pensamento das políticas educativas dominaram o pensamento, em que as teorias do capital humano eram uma extensão criativa dos algoritmos da teoria económica,

“...os economistas da educação e do trabalho viam no capital humano uma panaceia que continha a resposta linear e simples para os desafios permanentes de elevação da produtividade do fator trabalho e ganhos de eficiência nas cadeias produtivas” (Carneiro, 2004, p.11).

Vai mais além dizendo que “Hoje em plena Sociedade de Informação é sobretudo pela via do conhecimento que o Homo Faber participa na construção do mundo e na aventura da criação” (Carneiro, 2004, p. 15)

A citação (*idem*, 2004) acerca da “aprendizagem ao longo da vida tem uma íntima conexão com a cidadania, a participação e a inclusividade” demonstra que existe uma intrínseca ligação entre a aprendizagem ao longo da vida e as pessoas.

Canário (2013) dá-nos uma visão do modo como, ao longo da história, se dá a ascensão e a queda de educação de adultos. A partir da Segunda Guerra Mundial o crescimento da escolarização foi aumentando, atingindo o seu expoente máximo nos anos sessenta, denominado de “explosão escolar”. Esta expansão acelerada na educação de adultos, resultou num alargamento de práticas educativas, e gerou, segundo o autor, um conjunto de quatro polos que interagem entre si: a *alfabetização* (uma oferta educativa de segundas oportunidades), a *formação profissional*, o *desenvolvimento local* e por fim a *animação sociocultural*.

Estas práticas foram impulsionadas pela UNESCO e aceites por cada estado nacional, de acordo com a sua história, a sua cultura, entre outros. Se o interesse pela educação de adultos foi mais acentuado após a Segunda Guerra Mundial, principalmente na Europa, este interesse veio a verificar-se, mais tarde, nos Países do Terceiro

Mundo, onde a pobreza contrastava com o rápido crescimento económico dos países industrializados do Norte.

Indo mais longe, este autor diz-nos que em pleno século XXI pode-se verificar que a educação de adultos está muito longe dos princípios em que se fundamentara a política educativa. Quando se fala em educação de adultos, a ideia que nos assalta é a do progresso, o aumento dos conhecimentos técnicos e científicos, onde a melhoria de vida se avizinha, onde o paralelismo entre a educação de adultos e o desenvolvimento nos faz pensar no processo de crescimento económico. Este crescimento, por vezes, motiva problemas ao nível dos recursos naturais, indispensáveis à vida humana. Todos estes efeitos negativos são próprios do desenvolvimento económico e prevalecem nas sociedades industriais.

Baseado em alguns autores (*idem*, 2013), afirma que nas sociedades tecnológicas onde há uma diminuição semanal de trabalho, surge um aumento médio de tempo livre na população.

Esta visão otimista dos anos 70 desvaneceu-se, quando surgiu o crescimento do desemprego em massa, a crescente precariedade no trabalho e o aumento e intensificação dos horários e ritmos de trabalho.

A filosofia de “Aprender a Ser” e o “Movimento de Educação Permanente” foi dominante até aos anos 70, embora no panorama internacional o papel da UNESCO tenha tido um declínio em *termos educativos*.

Já nos anos 80 dá-se uma viragem neste panorama internacional quando a educação de adultos, se afirma *no campo da formação profissional* contínua, interligado principalmente com o mundo de trabalho.

Para Canário (2013) o conceito de “Educação Permanente” passa por uma evolução sendo apelidada com o novo conceito de “Aprendizagem ao Longo da Vida”. Devido ao desgaste dos ideais da Educação Permanente, esta transição revela um rompimento com este conceito e não um seguimento do mesmo. Aparecem, assim, algumas transformações de ordem social que, conseqüentemente, vão afetar a *economia, o trabalho e a formação*, no último quartel do séc. XX.

A educação contínua para os anglo-saxónicos inclui a “educação formal e não-formal, com vista ao aperfeiçoamento de capacidades e competências do indivíduo” (retirado em fontes não publicadas)

1.2 - Conhecimento e Competências

Procurou-se fazer um estudo que desse a perceber até onde o conhecimento e a aprendizagem poderiam melhorar as competências de cada um, havendo uma melhor capacitação no seu desempenho do indivíduo, quer pessoal quer profissional.

Se se pensar que “a mudança é uma constante da vida”, como referem Gomes Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cardoso, Marques (2006), afirmando que, na vida moderna torna-se verdadeiramente relevante este argumento, pois os inúmeros desafios aí verificados, levam a que a educação e formação sejam uma via para a integração do indivíduo no mundo do trabalho. Levando em consideração que o novo colaborador tem mais formação académica mas menos experiência de vida, ou seja, tem muita informação faltando-lhe a capacidade de compreender a sua pertinência e de a adequar ao desempenho para que foi solicitado. Segundo os autores, a formação do indivíduo poderá ser feita por meios formais ou informais, para que, quanto maior for a sua aquisição de conhecimentos maior será a capacidade de ser um membro útil dentro da organização. Continuam a afirmar que aqueles que já se encontram no mundo do trabalho, não encaram a aprendizagem como opção, mas sim como condição de sobrevivência e desenvolvimento.

Para Lança (2013) a atitude individual e coletiva *coach*⁹ mostra os comportamentos positivos e a motivação que levam os indivíduos e as equipas a serem transversais às pessoas, devendo adequar-se às novas tendências de liderança individual e coletiva, podendo assim gerar comportamentos que vão de encontro aos interesses da equipa.

Lança, (2013, p.112) refere e considera sete hábitos marcantes que devem fazer parte de uma equipa ou de quem a lidera. Começa por falar de cada um dos hábi-

⁹ “Atitude Coach que advém do próprio processo de coaching. por isso coach, líder coach ou algum processo de coaching exige uma atitude positiva e uma forte motivação, com vista ao crescimento pessoal e colectivo no caso do foco principal serem as equipas” (Lança, p.109)

tos e as curiosidades com que cada um é capaz de contribuir para si ou para os outros elementos que compõem uma equipa: ser proactivo, não se deve culpar ou responsabilizar alguém quando afirma não consigo e sim entender a resposta para ser treinado em algumas áreas e poder dar resposta afirmativa, ter em mente onde quer chegar, ter a experiência de perceber onde quer que a equipa chegue, colocando para isso a questão de saber onde a equipa quer estar daqui a algum tempo, dar prioridade às coisas prioritárias e isto está mais relacionado com quem lidera a equipa que impõe a sua vontade sobre o que os outros consideram de prioritário, pensar numa lógica *Win/Win* , isto é, procurar benefícios dentro da equipa, procurar entender antes de ser entendido, nas equipas a rapidez da recolha dos sinais reais e honestos será uma técnica de comunicação com determinado impacto e eficiência possível, sinergia e uma ação de confiança e empatia e por fim os princípios do saber estar, ser e fazer, as empresas colocam em pratica através de formação de equipas desportivas adaptando aos princípios do treino físico os comportamentos, estes hábitos estão relacionados como saber estar a compreensão das atitudes e comportamentos e o modo da aprendizagem das pessoas em equipa.

Neste último hábito o autor fala-nos a título de curiosidade, que a adaptação de uma equipa quer a nível físico, social/emocional, valores comportamentais e a parte mental/individual, podem ser relacionados à forma de estar, à compreensão das atitudes e comportamentos e ainda como as pessoas e as equipas podem aprender.

1.2.1 A Era das competências

Quando se fala de competências vem logo à ideia a empregabilidade, por vezes tendo como base os discursos políticos, sociais e económicos e principalmente devido ao contexto no qual a sociedade da informação tende a ser conduzida pelos movimentos desajustados entre a oferta e a procura de emprego.

Apesar de hoje em dia o trabalhador perceber que a sua formação traz vantagens para a sua autonomia, então, as exigências passam por aperfeiçoar e desenvolver os seus conhecimentos (Custódio, 2010).

Esta necessidade de investir na formação é uma forma de preparar as pessoas para o mundo de trabalho com maior e mais capacidade para produzir.

Hoje e até mesmo falando do futuro, estas qualidades são importantíssimas para o sucesso e continuidade das empresas e das organizações.

Esta nova forma de gestão é de crucial importância para uma empresa que utiliza como recurso o conhecimento, fazendo assim aumentar as competências e capacidades dos indivíduos, levando-os, assim, ao sucesso. A empresa, ao estabelecer um clima de compromisso, motivação e colaboração, consegue diferenciar-se das outras.

Não se pode separar as competências do conhecimento. As primeiras são evidenciadas com determinadas características e num determinado ambiente. O conhecimento é semelhante às competências, apenas difere *no ambiente abrangido*. Continuando a ideia do autor, pode dizer-se que a relação que existe entre o sucesso e a competitividade das empresas e uma correta gestão de competências, influenciam um desempenho coletivo e permitem, igualmente, o aparecimento de um novo fator de produção, o capital humano e intelectual (idem, 2010).

Reforçando o que atrás foi exposto, poder-se-á dizer que nas organizações do trabalho, há uma maior exigência por parte da empresa, responsabilizando o trabalhador pela aprendizagem adquirida. As suas novas competências ao serem aumentadas permitem por parte da entidade empregadora uma maior exigência no seu desempenho (Fontes não publicadas).

1.3 - Processos de Educação de Adultos

O homem educado, esclarecido, ator do progresso económico e social surge com a queda do Antigo Regime da Revolução Francesa, a ideologia revolucionária defendia a primazia à educação dos adultos iletrados, provocando, assim, grandes transformações políticas sobre a educação de adultos. Não sendo possível tomar rapidamente medidas quanto à escolarização obrigatória, há todo o interesse em que a população de adultos venha a ser também envolvida nesta política educativa.

Foi com base na educação de adultos que se encontrou uma forma de se enunciar três intenções principais: instruir, moralizar, tornar cidadão. Tendo sempre como objetivo “reabsorver o analfabetismo”, a educação de adultos baseia-se na sua essência em cumprir com os objetivos dos conteúdos da instrução que são, ensinar a ler e escrever (as línguas regionais), a contar e dar a conhecer os progressos da ciência e da tecnologia, quer nas atividades agrícolas, artesanais e industriais. Não esquecer a educação moral e cívica, promotora de bons comportamentos, principalmente para aqueles, que desempregados, possam vir sofrer por atitudes que os possam prejudicar (Carré e Caspar, 2001).

Os mesmos autores ainda referem que, até à Primeira Guerra Mundial há um interesse por parte da população, com um grande fluxo de jovens e adultos a inscreverem-se para frequentarem as aulas à noite e aos domingos, dependendo, para isso, da boa benevolência dos professores primários.

Para que se faça um investimento na EA existem vários atores sociais que defendem, em seu benefício, “as mudanças na estrutura da população (envelhecimento e aumento da esperança de vida); estruturas educativas direcionadas para a terceira idade; a evolução das ideologias (democracia versus participativa); aumento educacional das populações; entre outras” (Fontes não publicadas)¹⁰

1.3.1 Educação Permanente

Para Dave (1976)¹¹

“A educação permanente procura perspetivar a educação na sua totalidade. Abrange os aspetos formais, não-formais e informais da educação segundo as dimensões vertical (temporal) e horizontal (espacial). É também caracterizada pela flexibilidade no tempo, lugar, conteúdo e técnicas de aprendizagem, fazendo apelo à aprendizagem autodirigida, à partilha pelos outros dos nossos conhecimentos, à adoção de estilos e estratégias variadas.” (retirado em fontes não publicadas)

¹⁰ Informações cedidas pela Sra. Professora Doutora Lucília Salgado 2014/2015

¹¹ Informações cedidas pela Sra. Professora Doutora Lucília Salgado 2014/2015

Segundo Coombs (1985) a educação ao longo dos tempos é vista como um processo de aperfeiçoamento das sociedades, através dos exemplos deixados pela antiga China e Índia bem como da Europa medieval e verifica-se que existe uma preocupação dos artesãos talentosos e outros especialistas de ensinarem as suas habilidades e sabedoria aos jovens aprendizes o que hoje poderia ser chamado de educação não formal e permitindo, assim, um desenvolvimento mais humano e sustentável.

Portugal, tradicionalmente considerado como um dos países menos desenvolvidos na Europa, apresentava uma situação artística claramente aquém dos restantes países nomeadamente em relação aos Estados Unidos. As grandes transformações da sociedade portuguesa após 1974 tiveram uma grande expressão na nova manifestação das artes plásticas (Conde,1990). A prática artística renova uma relação comunitária de forma a potenciar “ circuitos didáticos” conquistando públicos diferenciados e, por vezes, carenciados da oferta cultural.

Segundo Delors et al (1997) e na perspetiva da educação permanente, a educação básica é fundamental para a orientação dos indivíduos, pondo ao seu dispor todos os meios de modelar a sua vida e a sua participação na evolução na sociedade.

Assim a educação, não serve apenas para conceber pessoas qualificadas para o mundo da economia mas, também, para desenvolver os talentos e aptidões de cada um, satisfazer as necessidades de um desenvolvimento endógeno, respeitando o meio ambiente humano e natural da diversidade das tradições e das culturas. No ponto de vista da educação ao longo da vida, a educação tem como objetivo o desenvolvimento harmonioso e contínuo da pessoa.

Uma das recomendações que existem entre a política educativa e a política de desenvolvimento é o fato de ser preciso valorizar e reforçar as bases do saber, do saber-fazer, estimulando a iniciativa e o trabalho em equipa.

Conforme Sue (2001) apesar do diploma ser um pré-requisito e uma condição essencial para a obtenção de um emprego, ele não é suficiente e, apesar da modernização dos tempos sociais, esta ideia tende a dissipar-se acarretando, mesmo, alguns

efeitos perversos que originam uma frequência mais longa na escola e, daí a sua entrada mais tardia no mundo de trabalho.

Segundo o mesmo autor, os tempos de educação e de formação podem ser integrados em situações profissionais, sociais, afetivas, culturais ou divertimento que enriquecem os diferentes tempos de vida.

A função da educação permanente foi principalmente compreendida como uma escola aberta a todos, sem diferenciação da origem, sexo, idade e era também aquela que beneficiava com os saberes do indivíduo, da capacidade de os dominar e de os fazer progredir.

A projeção das experiências artísticas quer a nível local, regional, nacional e internacional, proporcionam experiências e contactos para a realização e potencialização desse mesmo projeto, permitindo trocas de conhecimentos e saberes entre os indivíduos (Torres, 2009).

1.3.2 Onde se pode aprender

Dando o exemplo da Suécia como sendo um país do primeiro mundo, sabe-se que tem como prática uma longa tradição na formação da *educação de adultos (do tipo formal)*, sendo essa formação da responsabilidade dos municípios, facultando aos adultos condições para o alargamento de novos horizontes e preparando-os para estudos mais avançados. É uma formação gratuita que permite aos adultos com fraco nível de estudos, uma nova oportunidade.

Sendo a Suécia um país onde os adultos continuam a estudar, a educação popular (do tipo não formal) de adultos é dada em estabelecimentos para adultos (chamadas de escolas populares) através de associações educativas sem fins lucrativos e é considerada uma prática essencial com o objetivo de promover os valores democráticos, dando oportunidade a cada cidadão de adquirir o enriquecimento da sua cultura geral e competências básicas, podendo conciliar com a atividade profissional o que permite, assim, aos seus participantes, o gosto e o desejo pessoal de desenvolver os seus conhecimentos e competências e compreender melhor e respeitar a opinião dos outros (Delors et al, 1996, p.93- 94).

Para a maioria das pessoas, os conhecimentos são transmitidos tradicionalmente numa sala de aula através do professor, embora, como anteriormente afirmado, aconteçam muitas situações em que a informação é comunicada sem que seja apreendida por quem a ouve o que leva ao desinteresse e, conseqüentemente, a uma não aprendizagem.

Esta formação tradicional da aprendizagem tem suscitado algumas opiniões diferentes e causando, por isso, diferentes formas de agir, fundamentalmente quando se fala em educação de adultos.

Põe-se, então, a questão pertinente de saber onde se pode intervir na sua formação enquanto pessoas participantes da sociedade.

Em grupo, os participantes poderão partilhar as suas experiências, atitudes e habilidades do quotidiano, trocando e transmitindo os seus conhecimentos, considerando-se que todas estas trocas são uma fonte de informação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento desse mesmo grupo.

Os grupos poderão, ainda, retirar dos jornais, televisão, rádio, internet, informações que podem desenvolver a escrita, a leitura crítica, aproveitando e utilizando como recurso de aprendizagem contínua. A troca e apresentação de experiências concretas relacionadas com o trabalho, são uma das formas para a aprendizagem no contexto de grupo de trabalho. (Cotanda,2003)

A aprendizagem ao longo da vida na opinião de Site (2006) pode ser feita onde e quando ela aconteça e para isso a pessoa deverá ter o desejo de aprender, deverão existir locais para isso e auxiliares para incutir a aprendizagem.

Segundo o autor é necessário a existência destes três fatores:

“que a pessoa tenha a predisposição de aprendizagem, que existam ambientes de aprendizagens (centros, escolas, empresas) adequadamente organizados e que haja pessoas que possam auxiliar o aprendiz no processo de aprender (agentes de aprendizagem)” (idem,2006,p287).

2 - Cultura e Etnografia

Procura-se seguidamente mostrar qual o papel que a cultura pode ter na sociedade, falando acerca de um novo olhar e da preservação da diversidade cultural, do Património e Identidade, do Património Cultural e Património Imaterial e por fim da globalização da Interculturalidade.

No que diz respeito à Etnografia pretendeu-se perceber qual o seu significado, na sua essência, bem como saber o porquê da existência de grupos e qual a sua interpretação na atualidade.

2.1 - Cultura

Para Ferreira (2007) a formação sempre teve e continua a ter grande importância, quer no homem quer mesmo no desenvolvimento global.

Quando o indivíduo ou organização, deixa de se preocupar com a sua formação constante e apenas se interessa pelos saberes já adquiridos o que o impede de evoluir (estando hoje como ontem) ele pode estar a pôr em risco a sua sobrevivência e credibilidade, devendo por isso, e segundo o autor, ampliar os limites do seu conhecimento se tomar consciência da sua importância. (p.21).

Ao falar em cultura em termos etnográficos, está-se a fazer referência aos conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem enquanto elemento da sociedade (Tylor, citado por Gosf, 2012).

Para aqueles que veem o mundo de forma monótona, devido à aglutinação das diversas culturas, a “preservação da diversidade cultural” é demasiado importante e fundamental para essa mesma preservação. As recolhas das coleções etnográficas são determinantes para restabelecer as ligações afetivas existentes entre a identidade de um povo e os objetos por ele produzido (Areia, 2006).

2.1.1 Património e Identidade

Peralta e Anico (2006), definem património e identidade como sendo dois conceitos que além de estarem intrinsecamente relacionados, um é a extensão do outro. Para elas a identidade é a “essência de um determinado coletivo humano” enquanto o Património será a sua manifestação e a herança a deixar aos vindouros.

Para as autoras a ideia do património é um bem que se pode considerar de “bom” enquanto perder o património é perder a identidade de um povo, logo pode ser considerado de “mau” e, portanto, deve ser evitado. Se por um lado o património é como uma herança cultural coletiva da humanidade, a cultura com toda a sua complexidade (diversidade e multiplicidade) não se pode conservar, a cultura vive-se.

Quando Brito (2006) se refere à difícil construção do presente, explica como o património e a identidade são constituídos, dizendo:

“ O património supõe sujeitos que podem não ser linearmente identificados e que se movimentam e se substituem em torno do mesmo bem. Bens que mudam de mãos, bens que passam de reivindicação em reivindicação; isto acontece na história, em conjunturas precisas, como acontece no presente, com a discussão em torno da escolha e classificação de determinada matéria do património” (p.44).

Já Peixoto (2006) numa outra perspetiva filosófica vai dizendo que o património mata a identidade. Para ele há uma simbiose entre estes dois termos, quando afirma que

“... o património objetifica e revigora a identidade e a identidade glorifica e canoniza o património” (p.65).

2.1.2 Património Cultural

Torrico (2006), ao falar de património cultural vai dizendo que é o mesmo que falar de identidades. O conceito de património estará relacionado com dois fatores que se desenvolveram a partir do século XX. O primeiro fator foi a limitação imposta pelos proprietários quanto ao exercício do direito de disponibilidade e uso dos

bens procurando garantir a preservação justificada pelo seu significado coletivo e pelo seu valor simbólico.

O segundo fator foi a fundamentação jurídica destas limitações, levando a uma aceitação e até a uma exigência coletiva do controlo e conservação do património coletivo, onde a identidade histórica e as vivências de um povo são um bem a preservar.

Para o Instituto para a Qualidade na Formação (IQF) (2006), o património cultural passa pela problemática da preservação, conservação, gestão e valorização dos bens culturais, devido a vários fatores económicos e sociais em Portugal.

A preocupação no último quartel do séc. XX, foi a de salvaguardar testemunhos históricos das civilizações, passadas e presentes, quer na própria preservação da memória histórica, isto é, na identidade cultural, quer mesmo na conservação da natureza e no equilíbrio ecológico e ambiental, incluindo, assim, a problemática do desenvolvimento sustentável.

A conservação dos bens culturais é um problema global. As organizações governamentais e não-governamentais investem em campanhas de preservação, conservação, restauro e dinamização de espaços históricos. Este tipo de ações requiere não só uma maior intervenção e um maior número de profissionais especializados como ainda aumenta o domínio da intervenção em vários campos como o do ordenamento do território, da ecologia e do ambiente, das obras públicas ou do turismo.

A este movimento, o sistema de educação-formação, particularmente o de nível superior, tem tido uma posição assertiva, proporcionando formação em novos cursos e respostas formativas.

A UNESCO, confrontada com a evolução recente e acelerada, da problemática da conservação de bens culturais, baseia-se assim na Lei de Bases do Património Cultural (LBPC), Lei nº 107/ 2001, de 8 de setembro, sendo o património cultural entendido como

“Todos os bens materiais e imateriais que, sendo testemunhos com valor de civilização ou cultura portadores de interesse cultural relevante (designadamente histórico, paleontológico, arqueológico, arquitetónico, linguístico, documental, artístico, etnográfico, científico, social, industrial ou técnico)” (idem. p.12)

devendo ser objeto especial de proteção e valorização.

Através de um manuscrito concluído em 2001, a União Europeia lançou um programa-quadro dando grande relevo ao património, tradição e cooperação artística entre outros. Uma das suas preocupações foi a partilha de culturas, sempre a pensar na aproximação dos povos a fim de divulgar a sua história comum e incentivando, assim, todas as oportunidades de encontro e de intercâmbio entre os europeus, não se esquecendo de salientar a preservação e valorização do património cultural, tanto o património arquitetónico bem como o seu ambiente envolvente, o mobiliário e as obras artísticas e, ainda, o património imaterial que engloba as tradições, as práticas sociais, os conhecimentos e as técnicas de preservação do património comuns aos povos da Europa.

Neste manuscrito, ainda se poderá constatar, que, através das novas tecnologias da sociedade da informação é possível a recuperação e a conservação desse mesmo património cultural bem como a existência de uma exploração comercial. Tendo como exemplo filmes bastante antigos e já deteriorados que são restaurados e conservados envolvendo, assim, parcerias entre os peritos da tecnologia digital e os responsáveis das cinematecas, bem como através de programas de formação específicos.

2.1.3 Património Imaterial

O Património imaterial apareceu como resultado de um conjunto de esforços desenvolvidos a partir da década de 1970.

Num primeiro momento aparece como uma reação dos países em vias de desenvolvimento à convenção para a Proteção do Património Mundial, Cultural e Natural (UNESCO, 1972) e à impossibilidade de as expressões culturais, existentes nessas

sociedades, estarem inscritas na “ Lista do Património Mundial” que foi instituída pela Convenção e vocacionada para proteção exclusiva do património monumental.

Num segundo momento em 1982, a categoria de património imaterial desenvolve-se no seio da UNESCO, quando foi criada a secção do Património Não-Material. Em 1990 a Unesco desenvolveu um conjunto de programas com a finalidade de proteção da cultura tradicional e popular, como o Livro Vermelho das Línguas em Risco de Desaparecimento (1993) e a Proclamação das Obras – Primas do Património Oral e Imaterial (1997/1999).

É a partir desta Convenção que o património imaterial se torna indispensável a nível nacional e internacional, do mesmo modo que se considerava, até então, o património histórico/monumental.

As preocupações fulcrais da Convenção são os modos de vida das sociedades tradicionais, principalmente as do mundo não ocidental, verdadeiramente ameaçadas pelos processos de globalização.

A Convenção para a Salvaguarda do Património Cultural Imaterial tem como objetivo a conservação cultural através de instrumentos internacionais de proteção da biodiversidade e de se constituir como instrumento para a sensibilização à escala mundial, diminuindo o risco de desaparecimento dos modos de vida tradicionais das comunidades mais pequenas quer a nível social quer demográfico. Ela está dotada de soluções socioculturais como a língua, a mundivisão ou a tecnologia (Costa, 2009.)

De acordo com a definição da Convenção para a Salvaguarda do Património Cultural e Imaterial quando se fala de património imaterial não se pode deixar de falar acerca dos vetores de delimitação (UNESCO, 2006).

As práticas de salvaguarda, expressões e representações são apresentadas através das tradições e expressões orais, expressões artísticas, práticas sociais, rituais e eventos festivos, conceções, conhecimentos e práticas relacionadas com a natureza e o universo e competências de processos e técnicas tradicionais. Podem estar associadas aos saberes e técnicas aos objetos e lugares.

Estas práticas, expressões e representações são reconhecidas como pertença do património pelas comunidades e grupos, transmitidas entre gerações, sendo objeto de constante recriação, proporcionam um sentido de identidade e continuidade aos grupos e comunidades e são compatíveis com instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos. Por fim, o autor explica como é que a salvaguarda do património imaterial é um fator decisivo para o desenvolvimento sustentável (Costa, 2009).

2.1.4 Economia Imaterial

Quando se fala de uma Economia Imaterial, refere-se àquela que é dada através da educação, formação, trocas sociais e da cultura e pode mesmo afirmar-se que é completamente diferenciada da Economia de Mercado onde a oferta e a procura de produtos estão relacionados com a sua procura.

A troca de serviços e competências dentro de uma associação pode trazer benefícios à própria associação sem que esta precise de despende capital ou equipamento. Nos serviços onde se desenvolvem atividades de lazer ou de formação há uma maior satisfação e eficácia e a integração é maior. Aqui pode verificar-se que a obtenção de competências permite manter e desenvolver a empregabilidade.

Atualmente, as empresas valorizam as competências dos seus funcionários investindo na sua formação, para que o saber-fazer os torne melhores profissionais. (Sue, 2001, p.107).

Pode-se dizer que a economia formal está cada vez mais dependente da economia social, logo deveria levar-se em consideração o desenvolvimento das competências desde a idade escolar, para que a entrada no trabalho fosse mais facilitada e, por conseguinte, mais rentável (Sue, 2001, p.108).

2.1.5 Globalização da Interculturalidade

De acordo com o que Enguita (2007) afirma, numa sociedade global, onde a diversidade e diversificação podem estreitar laços de dependência entre os diversos países, se cada um de nós fizesse um inventário dos objetos presentes em cada lar encontrar-se-iam variadíssimos e de diversos pontos do mundo.

Dando ainda como exemplo o computador, os seus diferentes componentes levam a perceber a existência dos diferentes trabalhadores nacionais e emigrantes de diversas origens.

O autor conta que a circulação de mercadorias, desde a rota das sedas até aos dias de hoje, a industrialização, nunca se perdeu. Falando mais precisamente da globalização relativamente à educação e cultura, as comunicações de massas ou associadas a produtos baratos produzidos em série como livros, discos ou vídeos mostram uma maior assimilação dessa mesma cultura à esfera mundial.

Indo de encontro ao que explica Finuras (2010) a globalização é uma das maiores consequências naturais para a aproximação e interação entre as diferentes sociedades humanas. Verificando-se sobretudo a partir dos anos 50 do século XX, onde o tema interculturalidade permite um melhor conhecimento, não apenas por aquilo que a diferencia, mas também pelo que é idêntico, podendo assim serem comparadas entre si.

As diferentes culturas entre as sociedades permitem, ainda, perceber a forma de pensar de todos e de cada um, o sentir e o agir face à realidade social onde se enquadram as organizações, e a gestão das pessoas que lá trabalham, isto é, as suas competências.

O conceito de eficácia está, de certa forma, a transformar-se de uma forma positiva, devido à globalização, e, segundo o autor, as empresas são autênticas “teias globais” e por isso torna-se necessário ajudar as pessoas a adaptar-se mais rapidamente às constantes mudanças.

Finuras (2010), afirma que ao contrário do que se pensava nos anos 60 e 70, com o *boom* das multinacionais, “as teorias e abordagens de gestão constituem instrumentos pouco universais de ação”, relativamente à realidade (p.203).

Prossegue dizendo que uma Organização ou Empresa, para gerir num ambiente inter ou multicultural, tem de ter conhecimento de importantes características culturais (como por exemplo as boas maneiras, a língua ou os costumes), deve ainda

possuir conhecimento destas diferenças, permitindo assim uma maior integração e desenvolvimento de competências.

Finuras (2010) afirma que existem várias dimensões da cultura, sendo estas que distinguem as sociedades humanas e as suas características. O seu reconhecimento é fundamental na formação da competência intercultural, existindo algumas orientações culturais dominantes que caracterizam e distinguem os comportamentos coletivos, os problemas comuns nas sociedades humanas e o modo como se lida com os seus problemas.

Coloca algumas questões pertinentes: como se lida com a natureza e qual a nossa atitude, como se vive o tempo, como nos apropriamos, vivemos e gerimos o espaço, o que é mais importante o eu ou o nós, o que caracteriza a nossa forma de pensar, o que será mais importante o ser ou o fazer, deve-se competir ou cooperar, como aceitamos a inevitabilidade da desigualdade regente dos papéis sociais, como devemos comunicar, de forma explícita e direta ou implícita e indireta, como lidamos com o desconhecido, a ambiguidade e a incerteza.

Ao fazer estas comparações, verifica-se que existe um maior conhecimento relativo às pessoas e às sociedades em estudo, tornando-se então mais sólida a competência intercultural.

Finuras, (2010) define ainda competência (de Gestão) como um conjunto de características, aptidões, saberes, conhecimentos, habilidades, talentos, perícia, atitudes e práticas requeridas e exercidas num determinado contexto, para que o indivíduo possa obter uma determinada ação e esperança positiva dentro da própria organização.

Finuras (2010) define cultura como uma forma das pessoas poderem resolver dilemas resultantes de problemas universais, que cada empresa enfrenta no relacionamento com as pessoas e as relações entre as pessoas e o ambiente existente.

Analisa ainda alguns dos principais dilemas existentes, relativamente a gestores internacionais, no contexto internacional e intercultural.

O autor explica cada um dos dilemas de forma clara. O primeiro dilema fala da diversidade na forma de lidar com as regras de cada sociedade, logo a seguir a questão do individualismo e do coletivo, o terceiro dilema é o relacionamento interpessoal, dizendo que tanto a emoção como a razão têm um papel preponderante nas organizações e que por vezes o desconhecimento determina a dificuldade de relacionamento entre as diversas culturas, da importância atribuída aos desempenhos versus atributos, das relações existentes entre o público e o privado e segundo o autor, verifica-se que pode existir a necessidade de equilíbrio entre as diferenças culturais que existam dentro da empresa. Aqui o gestor, neste caso internacional, deve estar preparado para saber lidar com a diversidade de laços afetivos e morais dos indivíduos existentes dentro da empresa.

Para Finuras (2010), este dilema talvez seja um dos mais importantes. O interesse de uma empresa prosperar passa por proporcionar relações estáveis e profundas, contribuindo assim para resultados positivos no próprio desempenho e nos resultados.

Por fim, o sexto dilema trata do fator tempo, devendo este ser percebido e vivido de forma diferentes. Gerir o tempo pode ser uma questão cultural, mostrando as diferentes formas de ser e de estar de cada povo.

2.1.6 Património Mundial

Através dos cadernos de Sociomuseologia existe um conjunto de documentos sobre o património, documentos esses produzidos por Instituições /Organizações de grande credibilidade como por exemplo a UNESCO, ICOM, ICOMOS e o Conselho da Europa.

A Unesco foi criada pela ONU em 1945 e tem sede em Paris. É uma Instituição especializada e com a finalidade de contribuir para a manutenção da paz e segurança, através da educação, da ciência e da cultura.

O Conselho Internacional dos Museus (ICOM) com sede em Paris, criada em 1946 promove os interesses da museologia e disciplinas relacionadas com a gestão e atividades dos museus.

O Conselho Internacional de Monumentos e Sítios (ICOMOS) com sede em Paris, foi criado em 1965 como ONG. Tem como objetivo ser uma organização internacional, envolvida na conservação, proteção, reabilitação e melhoria de monumentos, grupos de edifícios e sítios, entre outros. (Caderno de museologia, 2009).

Para salvaguardar o património mundial natural e cultural, seriamente ameaçado pela poluição, pressão demográfica, pelas guerras e pela pobreza, a UNESCO em 1994 procurou, através do apoio financeiro da Fundação Rhône-Poulenc, lançar um projeto intitulado “ Participação dos Jovens na Preservação e Promoção do Património Mundial” para sensibilização dos mais novos.

Este projeto envolveu cerca de 50 países e teve como finalidade a consciencialização da cultura e da história de cada um, bem como a descoberta de outras culturas permitindo, então, que se sentissem coletivamente responsáveis pelo futuro e pelo património da humanidade. (Delors et al, 1994,p.43).

2.2 - Etnografia

Aqueles que não conseguem recordar-se do passado estão condenados a repeti-lo.

George Santayana

O estudo dos costumes, das festas e das crenças populares são de grande importância para os estudos etnológicos e psicológicos, essenciais para identificar e caraterizar um povo, os seus usos e costumes (Coelho,1993,p.373).

“Quer se vejam neles factos de sobrevivências do ponto de vista dos factos de sobrevivência segundo o termo introduzido por E.Tylor, isto é, restos dos estádios religiosos e sociais por que a humanidade tem passado e se busquem as suas relações com os factos similares ministrados pela antiguidade e pelos povos que se acham num grau inferior de cultura, para determinar a que estádios pertencem esses factos, descobrir o segredo da sua forma primitiva e esclarecer, por meio deles, as origens étnicas (...) quer esses factos nos sirvam para característica de um povo ou do povo em geral; quer nós os estudemos

para formar um como que balanço do estudo religioso e moral de uma nação, o estudo dos costumes, das festas e das crenças populares (...) ” (Coelho, 1993, p.373).

Segundo Leal (2000), durante o extenso período de quase um século, a antropologia portuguesa estava vocacionada para a cultura popular (rural), onde o seu principal objetivo de pesquisa era a identidade nacional portuguesa.

Leal (2000) diz ainda que, numa primeira fase de desenvolvimento da antropologia em Portugal, existia uma necessidade emergente para que a antropologia se tornasse autónoma no campo disciplinar.

Na participação das Conferências do Casino de 1871, Adolfo Coelho e Teófilo de Braga, destacaram-se com o trabalho que desenvolveram, agitando a vida intelectual portuguesa. As Conferências do Casino tiveram grande importância para a cultura e a ciência portuguesas do século XX e o seu impacto notou-se no desenvolvimento dos saberes, o que hoje se denomina Antropologia e que outrora era designado de outras formas.

Novos termos como etnografia, folclore, etnologia, demótica, demologia, mitologia, mitografia, tradições populares, foram as novas expressões utilizadas para designar os novos campos do saber, fazendo fronteira com as disciplinas já existentes como a filologia, a linguística, a história literária, a arqueologia ou a antropologia física.

Em Portugal, houve quatro períodos de desenvolvimento dentro da antropologia, sendo o último período coincidente com o Estado Novo (1930 até aos anos 1970).

Neste último período, a antropologia dividiu-se em três grupos para melhor se perceber o diferente número de participantes.

Um desses grupos é constituído por etnógrafos, ligados politicamente ao Estado Novo, dando assim uma importância extrema à etnografia e ao folclore.

Na década de 50 com o declínio ideológico do Estado Novo relativamente à cultura popular, notou-se um esforço para favorecer a etnografia com cariz mais académico, surgindo colóquios científicos para maior envolvimento da política e do regime com a população universitária e/ou científica. Finalmente um terceiro grupo constituído por intelectuais ligados à etnografia e à antropologia, de formações diversas (artistas, arquitetos, músicos) e posições políticas variadas, gente próxima do PCP e até católicos de esquerda (ibidem, p.40).

Para melhor compreensão da palavra e segundo Silva (2003) ela pode definir-se decompondo a palavra Etnografia: do grego *ethnos* + *graphein*; raça/cultura + escrita/descrição.

Silva (2003) profere ainda que à exceção da antropologia, e nem sempre foi assim, a etnografia representa, nos dias de hoje, um método respeitado nas ciências sociais, na sociologia em geral e na sociologia da educação em particular.

Mattos (2011) explana de uma forma mais aprofundada a distinção entre etnologia e etnografia. Para a autora, a etnologia é um termo originário do século XX e serve para comparar os estudos e a sua ligação à história existente. A sua terminologia vem das palavras, “etno” do grego *ethnos*, que designa os outros povos que não eram gregos (persas, latinos, egípcios) e da palavra grega “logos” que significa estudo. A etnologia é um ramo da antropologia cultural que estuda a cultura dos povos naturais, que aborda o estudo e o conhecimento, no conceito cultural das populações primitivas.

Já a etnografia desenvolveu-se no final do século XIX e início do século XX numa “*tentativa de observação mais holística dos modos de vida das pessoas*” (Mattos, 2011, p.53). A etnografia é uma especialidade da antropologia, que tem por objetivo o estudo e a descrição dos povos, a sua língua, raça, e manifestações materiais das atividades, podendo-se dizer que é a forma de descrição material de um determinado povo.

Mais recentemente Gosf (2012) divide etnografia em dois ramos. O primeiro, afirma o autor, é o ramo da Antropologia que estuda, de forma histórica, a origem e a

filiação de raças e culturas, a antropologia descritiva. O segundo ramo é o da Etnologia, e este autor, contrariamente a Mattos (2011), descreve a cultura sem a preocupação de fazer comparações ou análises.

Buffon (2014) dá uma visão de etnografia mais atual, afirmando que a etnografia é uma linha da antropologia e, por conseguinte, é a recolha de dados, a escrita e a análise. Diz que na etnografia se entende as pessoas não no particular mas num todo, na sua identificação enquanto inseridas na sociedade e na sua participação. Afirma, ainda, que para se entender a cultura de um povo, o indivíduo deve estar com esse povo vendo e vivenciando o que eles fazem e como fazem.

2.2.1 Etnografia urbana

Numa outra perspetiva, a etnografia vista por Magnini (2002), surge na apreciação das grandes cidades, onde o cenário é igual a muitos outros, onde a concentração de serviços oferece oportunidades de trabalho, produzindo comportamentos e determinando estilos de vida (aqueles que frequentam com alguma regularidade as redes hoteleiras, de restaurantes e de lazer, os que seguem padrões internacionais).

O aparecimento das cidades globais onde o aumento e a diversidade populacionais obrigam a uma modificação e distribuição dos espaços públicos lado a lado com os espaços privados. Por vezes os primeiros apropriam-se dos segundos provocando um crescimento excessivo e desordenado.

Os atores sociais (os moradores, visitantes, trabalhadores, funcionários, setores organizados, segmentos excluídos, “desviantes”, etc.), utilizam o espaço onde cada um está inserido de acordo com o seu estilo de vida (p.15).

Magnini (2002) caracteriza determinados comportamentos sociais, atribuindo-lhes conceitos como o de *passagem*, *de pedaço*, *de mancha* entre outros.

O *de passagem* (percurso da cidade e os seus meandros, hábitos, conflitos, entre outros), o *de pedaço* integra gangs, bandos, turmas, galeras que conseguem ser identificados através das suas roupas, falas, postura corporal, preferências musicais, os locais de pertença. O conceito de *mancha* associando-se ao conceito de hospital

pode agregar farmácias, clínicas particulares, laboratórios, serviços radiológicos, etc e que está mais direcionado para estabelecimentos que permitem a sua utilização como por exemplo uma *mancha* de lazer onde os equipamentos podem ser os bares, restaurantes, cinema teatro, café da esquina, etc. (*idem*, p.22).

2.2.2 Grupos Etnográficos

Uma das explicações que Braga (1994) dá relativamente à razão de certos costumes sociais. é a de terem antecedentes biológicos, quer através da evolução individual do sexo e idade, quer através dos vários graus de desenvolvimento ou regressão fisiológica. Sendo no caso da Etnogenia (elaboração natural dos costumes da humanidade), a criança, a mulher e os velhos, embora inconscientemente, têm tendência a imitar a sociedade, pela “especificidade de certos atos ou pela transmissão cerimoniosa e afetiva de tradição” (Braga,1994, p.208).

A criança representa naturalmente o homem primitivo e tende a imitar tudo o que observa, macaqueia, finge, reproduz tudo o que vê nos homens que lhe são familiares fazendo-a sentir-se “*grande*”.

O papel da mulher entre outras coisas é o de ser admirada, de parecer bem. A sua preocupação em parecer bem leva-a a modificar constantemente os trajes apenas com o intuito de agradar.

Os velhos por sua vez têm tendência a obedecer à regressão moral do passado descrevendo com detalhes alguns acidentes que aconteceram na sua mocidade (*idem*, p.208).

Considerando-se os funerais, os casamentos e as comemorações históricas como atos sociais de carácter religioso, a dança assume, aqui, parte essencial dessas mesmas práticas. As danças portuguesas resultam da nossa maneira de ser e são sensuais como, por exemplo, o fado (*ibidem*, p.290).

Braga (1994) através de vários exemplos de danças tradicionais consegue descrever a dança como um propósito e, dependendo da cerimónia e até mesmo da região onde se possa estar, algumas das danças exibem os dançarinos que pretendem

mostrar quem é mais habilidoso nos saltos e como poderão mostrar a sua graciosidade quando caiem de joelhos enquanto outras danças mostram movimentos lascivos dos rins, outras há onde os dançarinos, ao fazerem a cortesia, tomavam a mão da donzela até a música parar, levando-a até ao lugar donde a tinha tirado. Em suma, a dança serve para juntar homens e mulheres num círculo girando, concentricamente, de frente e aos pares todos aos pulos e todos radiantes de alegria, caminhando numa e numa outra rotação, cruzando-se, passando, e obedecendo a estas evoluções.

Segundo o Relatório Mundial da UNESCO “investir na diversidade cultural e no diálogo intercultural” (2009), tem vindo a suscitar maior interesse desde o início do novo século. Para alguns, essa diversidade cultural é absolutamente positiva, verificando-se um intercâmbio da riqueza de cada cultura mundial e o que através dele se pode obter, isto é, o diálogo e a troca.

Para outros, essas diferenças culturais, acentuam o que existe de comum nos seres humanos e por isso provocam numerosos conflitos.

“A diversidade cultural não é somente um bem que se deve preservar. É também um recurso que é necessário promover, nomeadamente em domínios normalmente distanciados de uma noção estrita de cultura” (Idem, p. 3)

Devido aos novos progressos da tecnologia digital, os contactos interculturais aumentam e por isso surgem novas formas de diversidade cultural e práticas linguísticas.

3 - Empresa e Atividades Culturais

3.1 Empresa

Segundo o economista Santos (s/d, citado por Bravo, 1992)

“uma empresa não é mais que uma unidade de meios humanos, técnicos e financeiros atuando segundo as leis do mercado (economia de livre concorrência) ou do Plano (economia planificada) tendo como objetivo através da sua produção e/ou venda de bens ou serviços, satisfazer necessidades não apenas materiais, não apenas morais das comunidades onde está inserida e daqueles que nela participam” (Bravo, 1992, p.7).

Cabe a cada empresa ter a sua própria estrutura de funções, construindo objetivos específicos do seu interesse. A importância que as empresas dão a cada uma das suas funções e o valor dado aos meios humanos, técnicos e financeiros afetos, definem a sua própria função. A natureza da atividade, a dimensão e os constrangimentos internos e externos poderão condicionar o seu funcionamento (*idem*, p.7).

3.1.1 Grupos

Os grupos servem para satisfazer as necessidades de pertença, desenvolver a identidade pessoal e social, construir e partilhar perceções sobre a realidade, reduzir a ansiedade individual e os sentimentos de incerteza, atingir objetivos que estão além das capacidades individuais, conceber e inventar novas ideias, disponibilizar meios e recursos de resolução de problemas complexos, executar decisões complexas ou planos de longo prazo (Robbins, 2006).

Segundo Kinicki e Kreitner (2006), no campo da sociologia, o grupo é dois ou mais indivíduos, que interagem livremente, partilhando normas e objetivos coletivos e têm uma identidade comum. Dizem ainda que existem grupos formais, onde um gerente tem como função ajudar na realização do seu objetivo. Estes grupos formais podem ser intitulados de grupo, equipa, comité, entre outros enquanto os informais, têm como objetivo geral dos seus membros a partilha da amizade que existe em comum.

3.1.2 Tipos de grupos numa empresa

Um grupo de trabalho interage basicamente para compartilhar informações e tomar decisões, ajudar cada membro com o seu desempenho dentro da sua área de responsabilidade, considerado o seu desempenho como a soma dos vários contributos individuais de cada membro do grupo.

Uma equipa de trabalho gera uma sinergia positiva por meio de um esforço coordenado. Os esforços individuais resultam num nível de desempenho maior do que a soma das entradas individuais (Robbins, 2006).

O autor afirma, ainda, que no início da década de 80 as equipas constituíam-se consoante a finalidade pretendida e são classificadas de acordo com o seu objetivo, sendo classificadas de quatro formas:

Equipas de resolução de problemas, constituídas por 5 a 12 funcionários que se reúnem durante várias horas por semana para exporem os problemas existentes e discutirem soluções para os mesmos, melhorando assim a qualidade, a eficiência e o ambiente de trabalho. Aqui os membros da equipa, trocam ideias sobre os procedimentos utilizados e os métodos de trabalho que possam ser melhorados. Uma das aplicações deste tipo de equipa é os círculos de qualidade onde os funcionários e supervisores partilham uma área de responsabilidade e se reúnem regularmente para discutirem os problemas relativos à qualidade (Robbins, 2006, p.107).

Equipas de trabalho autogerenciadas, constituídas por 10 a 15 funcionários que assumem várias funções, entre as quais, aquelas que antigos supervisores executavam ou seja o controlo coletivo da progressão do trabalho, a delegação de tarefas, a organização e a escolha coletiva dos procedimentos da inspeção (Robbins, 2006, p.108).

Equipas multifuncionais, são constituídas por elementos com o mesmo nível hierárquico, mas de sectores diferentes e que se juntam para cumprir determinada tarefa. Estas equipas permitem que pessoas de diferentes áreas da empresa possam trocar e desenvolver novas ideias, solucionar problemas e coordenar projetos complexos. (Robbins, 2006, p.109)

Equipas virtuais, usam a tecnologia da informática para que se possa juntar fisicamente os membros dispersos, para atingirem objetivos comuns e permitem a colaboração *on-line* quer estejam os membros da empresa a pouca distância quer estejam separadas por continentes. (Robbins, 2006, p.110)

Por um lado podemos dizer que o alto desempenho de uma equipa pode ser devido à existência de objetivos claros, à sua informalidade, permitindo avaliar a progressão e motivando relações informais e descontraídas, a boa liderança, as tarefas desafiantes, a disponibilidade de recursos, a cultura, o apoio ao trabalho das equipas, as oportunidades de aprendizagem, os sistemas de avaliação e recompensa, a cooperação e confiança mútua.

Por outro lado, a ambição desmedida, a diretiva excessiva, a falta de planeamento, o conservadorismo, a alienação, a estrutura deficiente e a desconfiança podem perturbar esse mesmo desempenho.

Poder-se-á dizer que a confiança numa organização ou a falta dela será um dos aspetos mais importantes a considerar dentro de uma equipa de trabalho.

Para que uma empresa progrida e atinja o sucesso, afirma Lopes (2007) a sua equipa de trabalho deve ter como objetivo, a seriedade, confiança, otimismo, espírito de luta, trabalho de equipa, visão, garra, persistência e alegria. Acrescenta, ainda, que são os valores, formas de estar na vida, os ingredientes fundamentais para o sucesso.

Segundo o mesmo autor, hoje o importante não é saber se existem boas ou más empresas, mesmo quando os indicadores nacionais apontam para uma má gestão, baixa produtividade e competitividade e falta de pontualidade. O verdadeiro problema é saber por que razão nem todas as empresas bem-sucedidas crescem rapidamente no mercado interno.

Continua, dizendo este autor que o sucesso de muitos dos empreendedores passa pela diferença e ousadia de assumir os riscos e que nada se consegue sem esforço, trabalho, dedicação e com confiança no dia seguinte.

A empresa hospital é caracterizada pela sua complexidade, heterogeneidade e fragmentação. A diversidade das profissões, tecnologias, relações sociais e interpessoais, as formas de organização, os espaços e ambientes acarretam um peso emocional tremendo para quem nele trabalha. Neste contexto, a preocupação por parte da instituição de uma gestão dinâmica e inovadora é tão ou mais importante para a criação de estratégias que favoreçam o trabalhador e seguidamente a qualidade do serviço.

3.1.3 Satisfação nos Grupos de Trabalho

Na perspectiva de Francès (1984) os problemas no trabalho/emprego existem desde sempre. Se, para uns, pode significar tortura e incômodo, para outros, logo que o trabalho for aceite, passa a existir uma ética de obrigações.

Para que se alcance satisfação no trabalho, deverá existir um contentamento pessoal, sendo um motivo de orgulho em cada indivíduo (p.26)

Francès, (1984) vai dizendo que dentro da empresa as diferenças individuais originam satisfações diferentes.

Tomando como exemplo um trabalho realizado por Hackman e Lawler (1971) a uma companhia de telefones, onde demonstram que os atributos principais das funções (fabrico e instalação) influenciam, de forma diferente, a satisfação de cada um. Exemplificam, através de 12 escalas, como a “necessidade de desenvolvimento pessoal”; “de independência de pensamento e ação” entre outros e os resultados são diferentes. Numa outra sessão experimental, foram pedidas respostas acerca da satisfação em geral e da satisfação em específico (o desenvolvimento pessoal, a estima pessoal, prestígio, segurança, etc.), demonstrando, com este trabalho, quais as características e qual o impacto que poderá exercer na satisfação dos seus trabalhadores. (p.56)

A conclusão a que Francès (1984) chega quanto à ausência no trabalho é que ela se deve à insatisfação do trabalhador e, segundo o autor, para que isso não aconteça, um dos fatores importantes será a sua sensibilização para os postos de trabalho,

a autonomia, a identidade, o «feedback» ou seja quanto mais satisfeitos estiverem os trabalhadores menos faltarão (ou vice-versa).

Kinicki e Kreitner (2006) fundamentam a motivação para o desempenho no trabalho através de um modelo concebido por Terence Mitchell, pesquisador de CO-Cultura Organizacional, explicando como se pode influenciar os comportamentos dentro da própria empresa através da identificação das causas e consequências da motivação. A satisfação no emprego e as relações trabalho-família passam pela motivação que existe, quer provocada pelo ambiente de trabalho do funcionário quer pela sua vida pessoal.

Esta satisfação no emprego é uma reação afetiva ou emocional que, através de algumas pesquisas, demonstraram que a satisfação varia conforme os países estudados. Segundo os especialistas, os resultados dessas pesquisas permitiram verificar “que estavam muito satisfeitos com os seus empregos” os indivíduos dos países onde os funcionários tinham um excelente relacionamento com a direção: a Dinamarca, a Noruega, a Índia, somente classe média e alta urbanas, os Estados Unidos e a Irlanda. Mostra, também, quais os países onde existe pouca satisfação no emprego provocada por determinadas razões como fracas relações com a direção, salários reduzidos entre outros: a Estónia, a China, a República Checa, a Ucrânia, a Hungria (*idem*, p.166).

Perante a existência desta problemática, o lazer poderá ser uma nova atitude para a possibilidade de alterar mentalidades e mesmo atitudes.

Segundo o sociólogo Joffre Dumazedier (citado por Marcelino,1995, p.13) o novo estilo de vida cuja origem

“ pode ser atribuída sobretudo, a uma revolução cultural do lazer, iniciada por um movimento social, integrado pelos elementos mais dinâmicos dos grupos de trabalho, por aqueles que, vivendo realmente o lazer, estão convencidos da necessidade de mudança”.

Dumazedier (1976) afirma, ainda, que

“o lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode integrar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda para desenvolver informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais”. (p.35)

As opiniões de Melo & al (2003) reforçam a ideia anterior, elucidando que o lazer é um fenómeno moderno de trabalho, típico do modelo de produção fabril desenvolvido pela revolução industrial e que o aumento do tempo livre surge como uma conquista das organizações das classes trabalhadoras. (*idem*, p.29)

Hoje em dia, o lazer deixou de ser visto apenas como uma forma de diversão mas como uma oposição ao conjunto de necessidades e obrigações do quotidiano (Dumazidier,1976, p.31)

Segundo Kinicki e Kreitner (2006) a satisfação no emprego passa também pelas relações trabalho-família, devendo esta inter-relação estar em harmonia para que o funcionário não possa prejudicar nem o trabalho nem a família. Ou seja, a organização, para que esta inter-relação funcione de forma positiva, deve preocupar-se em ajudar através de programas e serviços como creches, horários flexíveis de trabalho, caixas eletrónicas no serviço, programas de redução do stresse, entre outros, proporcionando um maior equilíbrio nesta relação (trabalho-família) (*idem*, p.172).

Para que se obtenha satisfação no emprego, deve haver uma preocupação por parte das organizações em recompensar os seus funcionários, de modo que estes não vejam o seu trabalho como a forma de serem compensados monetariamente, mas também que retirem dele um enorme prazer.

Quando, de uma forma voluntária, os funcionários doam generosamente um pouco do seu tempo em prol de variadas causas (como ajudar organizações de caridade), eles aumentam não só a sua autoestima, mas também a sua satisfação própria e realização pessoal.

Este tipo de atitude, que permite um reconhecimento social e um orgulho pessoal, traduz-se nas recompensas psíquicas. A organização ao permitir este tipo de

atitude por parte dos seus funcionários, estará a melhorar a interação organização-indivíduo. Os autores dizem, ainda que para alguns gerentes das organizações, a valorização da amizade pessoal estimula uma maior produção no trabalho de equipa. (Kinicki e Kreitner, 2006, p.210).

3.2 Atividades Culturais

Se para determinadas empresas a força de trabalho intelectual é o fator predominante (Damineli,1995, p.153), para outras isto não acontece. As novas gerações de trabalhadores, de 1970 até aos nossos dias, privilegiam os processos de produção transformando o trabalho num jogo ou diversão. Para estes jovens, a eficiência e a racionalidade do tempo necessário para a produção, a rotina, a submissão à hierarquia, o esforço e o cansaço são um desprazer (*idem*, p.155).

Garcia¹² (1995) afirma que o sucesso de uma organização depende da qualidade dos seus recursos humanos.

Esta nova visão relativa ao desenvolvimento dos recursos humanos (RH) dentro de uma organização resulta numa melhor comunicação entre as organizações e funcionários. Os RH não devem ter como preocupação apenas os problemas de formação dos seus funcionários, mas também procurar incentivar a sua formação para que haja maior sucesso no seu processo produtivo. (*idem*, pp.135-137)

Os RH devem ter a preocupação de atuar na vida sociocultural dos seus colaboradores embora estas preocupações se verifiquem mais nas grandes empresas. A qualidade devida no trabalho pode dever-se às atividades / programas de cultura e lazer permitindo desenvolver as relações interpessoais entre colegas dentro dos vários setores da produção e entre profissionais com estratos hierarquicamente diferenciados, verificando-se um aumento geral de comunicação interna na empresa e um maior interesse dos indivíduos provocados pelas atividades culturais e de lazer (Damineli,1995, pp.157-158).

¹² Sociólogo e gerente de estudos e desenvolvimento do Sesc de São Paulo

Segundo o relatório mundial da UNESCO (2009) a diversidade cultural assim como a identidade cultural, apoiam-se na mudança da criatividade e na receptividade a novas influências.

Apesar de as pessoas encararem a globalização como uma ameaça às suas crenças e modos de vida, a questão das identidades (nacionais culturais, religiosas, étnicas, linguísticas, baseadas no género ou em formas de consumo) conseguem uma determinada importância nessas pessoas ou grupos.

Ao sensibilizar as pessoas para a diversidade cultural, é mais do que uma aceitação de conteúdos, é mesmo uma questão de perspectiva, métodos e atitudes. A aceitação do outro é uma realidade que se consegue com a prática

“As artes são um instrumento universal eficaz para promover a compreensão mútua e a paz e a sua prática um modo de poderoso de socialização” (Jane Jacobs, 1984, citado por Matarasso, 2001).

Baseado no pensamento do sociólogo americano Jane Jacobs, Matarasso (2001) diz que “O desenvolvimento não é dado. Isso deve ser feito. É um processo, não uma acumulação de bens de capital”, que o desenvolvimento social depende não só das atividades individuais, mas também das de grupo, dentro das nossas cidades e bairros, estimulando a nossa capacidade de agir, seja ela forte ou fraca e toda esta ação proporcionará a melhoria das situações difíceis da cidade contemporânea (Matarasso, 2001, p. 81).

diz, ainda, que o desenvolvimento social depende não só das atividades individuais, mas também das de grupo, dentro das nossas cidades e bairros, estimulando a nossa capacidade de agir, seja ela forte ou fraca e toda esta ação proporcionará a melhoria das situações difíceis da cidade contemporânea.

Matarasso (2001) reforça esta ideia dizendo por que entende como as atividades culturais podem desempenhar um papel central, capaz de mudar os elementos possíveis de construir o desenvolvimento e, daí, a melhoria do desenvolvimento social.

Dentro do estudo realizado em Portugal por Santos, Neves, Lima e Carvalho (2007), encontram-se dados que nos permitirão perceber qual a oferta e a procura culturais das diferentes atividades e sua frequência.

Tendo apresentado a leitura (jornais, revistas, livros) uma evolução dentro das atividades culturais, a sua procura pode ser satisfeita através de bibliotecas. Com as novas tecnologias não se pode deixar de referir que o computador, a Internet e telemóvel, poderão ser utilizados como suporte dessas mesmas leituras no LP 2007¹³.

Os autores consideraram no estudo realizado, a leitura como atividade de lazer ou “semi-lazer”. Para eles, existem diferentes indicadores, como por exemplo as práticas de saídas (práticas culturais por via da assistência a espetáculos, idas ao cinema, etc.), outras no espaço doméstico (onde se inclui leitura de lazer) e as práticas culturais expressivas (dançar, cantar, tocar um instrumento musical, etc.)

Existem ainda outras atividades recreativas e culturais (cinema, teatro, museus...) onde a oferta e a procura tende à evolução de novos equipamentos, logo implicando “uma transformação no panorama audiovisual”. (p.29)

Ribeiro (1995) explica que a importância do lazer dentro de uma empresa, surge quando as empresas modernas reconhecem que a qualidade de vida dos seus funcionários passa pelo lazer que a própria empresa lhes oferece, verificando que os resultados que daí advêm, “estão diretamente ligados ao empenho e à dedicação dos mesmos”. Segundo o autor o divertimento, a integração, o descanso, o desenvolvimento físico, levam a uma vida saudável.

Dizendo ainda que dentro destes programas de lazer, existem vários tipos, quer desportivos, quer atividades físicas e corporais e ainda os especificamente voltados para as atividades culturais.

Ribeiro (1995) ressalta que todas estas atividades têm como finalidade proporcionar entrosamento entre os vários funcionários da empresa, amenizar a sedenta-

¹³ Foi atribuído pelos autores o nome “Estudo A Leitura em Portugal” LP 2007 para efeitos de comparação com outros inquéritos realizados dentro do estudo.

rização do trabalhador, facilitar o acesso dos empregados e seus familiares ao lazer e às atividades da comunidade. (p.170)

Muitas das vezes são os profissionais da empresa que voluntariamente se disponibilizam e dedicam algum tempo do seu dia a estas várias atividades para que tudo possa acontecer regularmente; embora por vezes haja necessidade de um profissional especializado para que seja dada uma maior qualidade à atividade.

CAPÍTULO 2 - OBJETIVOS E METODOLOGIAS

1 - Objetivos

1.1 - Objetivo Geral

Verificar se as atividades culturais existentes na empresa (CHUC) melhoram o relacionamento interpessoal com impacto na atividade profissional.

1.2 - Objetivos Específicos

- Relacionar a consciencialização das atividades culturais existentes na empresa e a sua importância nas relações interpessoais.
- Perceber o desenvolvimento cultural dos participantes nos grupos empresariais.
- Conhecer a importância das atividades culturais (rancho folclórico) nas relações interpessoais dentro da empresa.
- Verificar como as relações desenvolvidas no grupo etnográfico interferem nas relações de trabalho.

2 - Questões

2.1 - Questão central

Qual o contributo (s) que o desenvolvimento cultural poderá exercer nos grupos empresariais para melhorar o contexto da educação de adultos e as suas relações interpessoais dentro da empresa?

2.2 - Questões orientadoras

Como relacionar a consciencialização da cultura existente nas empresas e as relações interpessoais?

Qual a importância no estudo do progresso cultural dos participantes nos grupos empresariais?

Qual a importância das atividades culturais (grupo folclórico) nas relações interpessoais dentro da empresa?

A harmonização em relação às atitudes ajudam a criar um clima de confiança entre os grupos?

3 - Metodologias

Este projeto consiste numa investigação qualitativa, que procura estudar as atividades culturais dentro de uma empresa (CHUC) e perceber qual o contributo que estas atividades têm nas relações interpessoais.

A metodologia utilizada assim como os diversos instrumentos foram escolhidos em função das questões orientadoras e dos objetivos do projeto.

Sendo um projeto de investigação qualitativa de carácter exploratório e indo de encontro ao que Martins e Theóphilo (2007) consideram,

“a pesquisa de avaliação é uma estratégia de investigação aplicada para avaliar programas, projetos e políticas etc. É uma investigação empírica que pesquisa fenómenos dentro do seu contexto real (pesquisa naturalística)” (2007 , p.79).

Logo, é de pesquisa naturalística por estudar fenómenos referentes às ciências humanas onde o investigador se obriga a um contacto direto e prolongado com o meio onde se realiza a investigação.

Optou-se por uma metodologia do tipo qualitativa e de estudo exploratório como estratégia de pesquisa que procura usar uma abordagem individualizada e várias fontes de recolha de dados.

O método científico a empregar nesta investigação será o método indutivo, feito através da observação dos fenómenos, da relação existente entre os mesmos e a generalização da sua relação (sócios e não sócios da casa de pessoal dos CHUC), visto o conhecimento apreendido ter sido fundamentado na experiência e nos casos

da vivência real e concreta dos entrevistados e submetidos à entrevista (Silva e Menezes, 2005).

Do ponto de vista da abordagem do problema já foi classificado em cima como um estudo qualitativo mas dentro desta classificação, ainda se pode considerar este estudo como contextual ou seja, a verdade é sempre situacional, relativa e histórica e como holístico (global): os fenómenos das relações dos funcionários tiveram uma abordagem holística e a aproximação à realidade foi delimitada no tempo (1 ano civil) e no contexto (Liora, 2000), ou seja,

“Utiliza a lógica fenomenológica e naturalista. Toda a realidade social é construída mentalmente pelos próprios sujeitos. O conhecimento científico é igual à verdade consensual. A verdade é sempre situacional, relativa e histórica. É contextual” (informações cedidas na aula)¹⁴.

Deste modo, começou por ser consultada a documentação entendida como pertinente para a caracterização da empresa e das atividades culturais aí realizadas.

Devido à integração da observação participante dentro do grupo etnográfico, procedeu-se à recolha de dados e elaboração de um diário de campo em que se foi anotando procedimentos pessoais e de grupo e recorreu-se, ainda, à recolha fotográfica para enriquecimento desta informação. Procedeu-se à elaboração de um guião essencial para a realização das entrevistas. Foram realizadas cinco entrevistas com o objetivo de precisar os dados recolhidos.

3.1- Técnicas de recolha de dados

Na investigação realizada para conceber este estudo optou-se pela recolha de dados baseada em diversas informações (em pessoas escolhidas para a obtenção das mesmas), em informação de literatura e *sites* indispensáveis à investigação social.

“As técnicas de recolha de dados são um instrumento de observação que consiste em recolher concretamente todas as informações junto das pessoas incluídas na amostra” (Quivy e Campenhoudt, 1992, p.185).

¹⁴ Informações cedidas pela Sra.Professora Doutora Sofia Silva 2011/2012

Para chegar a conclusões sobre este estudo optou-se por elaborar várias técnicas de recolha de dados como documentos, a investigação participante, o diário de bordo, o questionário, instrumento que serviu para validar os dados obtidos.

3.1.1- Pesquisa Bibliográfica e Documental

Depois de se recolher e seleccionar todo o material que achou pertinente para o estudo, fez-se uma pesquisa em diversas fontes bibliográficas. Deste modo, inicia-se durante e após a observação participante a recolha de informação documental em diversas fontes bibliográficas como livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, *sites*, anais de congressos.

“A pesquisa bibliográfica “trata-se de estratégia de pesquisa necessária para a condução de qualquer pesquisa científica. Uma pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, *sites*, CD, anais de congressos etc.” (Martins e Theóphilo,2007,p.54)

A pesquisa documental é uma técnica importante para elaboração do corpo teórico através dos eixos temáticos em estudo da investigação que permitiu recolher informações indispensáveis para uma melhor caracterização do grupo em estudo.

Para fundamentar o seu estudo recorreu-se a diversa documentação considerada importante como documentos escritos, fotografias, filmes, livros, artigos científicos, revistas científicas, documentos eletrónicos e gravações.

Toda esta recolha foi efetuada em bibliotecas, *websites*, nos ensaios, nas saídas para atuações e no local de trabalho.

Esta pesquisa é característica dos estudos

“ que utilizam documentos como fonte de dados, informações e evidências. Os documentos foram dos mais variados tipos, escritos ou não, tais como diários, documentos arquivados em entidades públicas e entidades privadas, gravações, correspondências pessoais e formais, fotografias, filmes, mapas, etc.” (Martins e Theóphilo,2007,p.55).

3.1.2- Observação Participante

Esta técnica foi levada a cabo dentro dos grupos existentes, com funcionários da empresa integrados nas atividades culturais, quer na hora de pausa (refeições) quer mesmo nos tempos de lazer (fora da hora do serviço) aproximadamente durante um ano.

A observação participante foi feita durante as atividades culturais (grupo etnográfico mais concretamente), quer nos ensaios semanais, uma vez por semana, todas as terças-feiras durante uma hora e meia, quer mesmo no percurso para o exterior. Ao longo do ano de 2014 foram realizadas aproximadamente treze saídas em território português, dentro do autocarro, não se pode quantificar o tempo, devido aos diferentes percursos dos quais o grupo é convidado, por isso mesmo e tendo em consideração essas diferentes distâncias, pode-se afirmar que a duração das viagens são de três horas, podendo permanecer entre dez a doze horas dependendo a distância da terra.

Esta técnica também pôde ser aplicada nos convívios que se fizeram para o efeito como o encerramento anual das atividades, no dia do padroeiro da coletividade e nas festas natalícias.

Esta observação participante foi realizada com a permissão do grupo em estudo, tendo a investigadora executado as suas funções apenas e só como observadora. Neste contexto não se manipulam os acontecimentos que foram apenas constatados, tendo-se adotado um estilo que agradasse ao grupo, para que este se sentisse à vontade na forma de agir e comportar (Angrosino, p.33).

Todos estes encontros tiveram como objetivo, o estreitamento de relações entre os funcionários participantes nas diversas atividades culturais com os restantes funcionários da instituição.

Utilizou-se também o registo fotográfico tendo sido fotografado o grupo nas diversas atividades culturais e de lazer.

A investigadora, no decorrer das observações, foi anotando todas as reações, experiências, expressões que ocorrem durante o estudo.

O diário de campo é um instrumento de pesquisa utilizado para a anotação (a recolha) de todos os dados de interesse para o projeto, obtido através das entrevistas, devendo conter as respostas dos entrevistados e informações sobre o curso das entrevistas (Flick,2009,p.267).

Moreira (2007) para reforçar o conceito diz que é através do

“diário de campo”, que o investigador regista «o lado pessoal» do trabalho de campo (experiências e sentimentos de afeto ou desafeto, confusão, medo, etc.)” (p.192).

Conversas informais foi uma técnica aplicada pela investigadora aos elementos do grupo aquando das atividades culturais na empresa, com perguntas pré-estabelecidas e devidamente registadas e organizadas.

3.1.3- Entrevistas Semiestruturadas

A Entrevista Semiestruturada é uma das técnicas mais utilizadas na investigação social e é

“caraterizada pelo emprego de uma lista de perguntas ordenadas e redigidas por igual para todos os entrevistados, mas de resposta livre ou aberta. Todas as perguntas devem, pois, ser comparáveis, de modo a que quando surgem diferenças entre entrevistados, estas se possam atribuir a variações reais de resposta e não de instrumento de pesquisa” (Denzin 1970:123 citado por Moreira 2007, p.206).

Após a análise da matriz da observação participante foi realizado um guião (ver anexo 6) e conseguiu-se retirar informações relativas à valorização pessoal, profissional e da família dos elementos estudados bem como a relação com os colegas e os conteúdos sobre os processos de ensino e de aprendizagem.

Ao aplicar esta técnica, com este guião de perguntas já elaboradas, que foram apresentadas, através de uma lista de perguntas ordenadas, aos elementos das atividades culturais do CHUC (sócios), procurou-se obter o máximo de informação possível para que quando surgisse disparidade nas respostas, estas fossem consideradas como fonte de apreciação para o estudo em causa.

3.2 - Técnicas de análise de dados

Nos dois grandes momentos do inquérito:

- Observação participante (diário campo)
- Entrevistas semiestruturadas

Recorreu-se enquanto técnica de análise de dados à análise de conteúdo utilizando as respetivas matrizes. Utilizou-se esta técnica para estudar e analisar de uma forma objetiva e sistemática, toda a informação adquirida ao longo do estudo. Procuram-se conclusões confiáveis a partir das informações dos participantes quer através do discurso escrito quer oral (Martins e Theóphillo, 2007).

Segundo Martins e Theóphillo (2007) uma vez obtidos os resultados da investigação deve existir uma série de procedimentos e técnicas, devendo esta análise de conteúdo ser composta por três etapas fundamentais:

- Pré-Análise, em que será feita a recolha e organização do material a analisar, mais concretamente no projeto, onde se vai conhecer o número de participantes nas atividades culturais, o número de sócios participantes nelas, entre outras recolhas fundamentais para o trabalho.
- Descrição analítica, em que se examinou e caracterizou o estudo de uma forma exaustiva com o material recolhido e se elaboraram quadros para uma melhor exposição e clarificação do estudo em causa, sendo feita essa categorização com a utilização de quadros, nomeadamente, com a matriz relativa à observação participante.
- Interpretação inferencial, que foi feita através de quadros de referência onde os conteúdos foram evidenciados em função dos propósitos deste estudo.

3.2.1 Matriz de observação participante

O papel do observador deve ser invisível, apesar de se relacionar com os sujeitos da pesquisa em que “ observação é o ato de perceber um fenómeno, muitas vezes com instrumentos, e registá-lo com propósitos científicos”. (Angrosino, 2009, p.74)

Tabela 1 - Matriz de Observação Participante

| Categoria | Subcategorias | Objetivos | Observação |
|--|--|---|---|
| Relações entre as pessoas | Formas de relacionamento | Conversas variadas | Conversas sobre familiares, por vezes com pedidos de ajuda na resolução de problemas. |
| | | Troca mútua de saberes | Esta troca é recíproca, por vezes não se sabe quem é que ensina mais. |
| Aprendizagens | Temas | Sociedade Economia Política | Quais os temas abordados entre os elementos do grupo |
| | Pedagogia (como e quando) | -Pessoal (quais são as pedagogias utilizadas) - Familiar (se permitem o desenvolvimento pessoal) | As aprendizagens são feitas com a colaboração de todos e entre a equipa. Sempre que o momento se proporciona cada um mostra aquilo que aprendeu ou que deve ensinar |
| | Satisfação com aprendizagem | Autoavaliação | Estas aprendizagens permitem a quem aprende, um maior orgulho em si mesmo e da própria empresa |
| Evolução das relações com o grupo | Desenvolvimento das competências relacionais | Estreitamento das relações interpessoais | Maior aproximação do grupo? |
| Como agem os elementos nos processos de trabalho | Relacionamento entre colegas de trabalho | Satisfação no ambiente trabalho | Maior envolvimento entre a equipa de trabalho Melhor produção Equipa coesa |
| | | Maior espírito de interajuda | |
| | | Equipa motivada | |

Nesta matriz procurou-se analisar os conteúdos da observação participante recolhidas no diário de campo, estando organizada por categorias, subcategorias, objetivos e as respetivas questões de observação.

3.2.2 Matriz de entrevista

A aplicação da matriz de entrevista numa investigação qualitativa permite uma recolha de dados nomeadamente através da observação. Contudo, apesar das diversas opiniões de vários autores, pode-se dizer que a entrevista serve para contrariar algumas *informações* retiradas na observação participante (Lessar-Herbert, M., Goyette, G., Boutin, G., 1990, p.160)

Estas entrevistas foram feitas após a análise da matriz de observação participante, direcionados a 5 elementos pertencentes ao GECAPHUC e funcionários dos HUC.

A matriz da entrevista foi organizada em categorias, objetivos e perguntas.

Tabela 2 - Matriz da Entrevista

| Categorias | Objetivos | Perguntas |
|---------------------------|---|---|
| Valorização Pessoal | Analisar a importância das atividades culturais na vida pessoal. | Qual a importância que tem o GECAPHUC na sua vida a nível pessoal? |
| Valorização Profissional | Analisar qual importância das atividades culturais na vida profissional. | Qual a importância que tem o GECAPHUC na sua vida a nível profissional? |
| Valorização da Família | Analisar a importância das atividades culturais na vida familiar. | Qual a importância que tem o GECAPHUC na sua vida a nível familiar? |
| Relações com os colegas | Comparar as diferentes relações entre colegas da mesma Instituição. | As relações com os seus colegas do GECAPHUC dentro dos HUC são diferentes relativamente às relações com os restantes colegas dos HUC? |
| Aprendizagem com o outro | Perceber se o GECAPHUC transmitiu conhecimento a cada um dos elementos por ele constituído. | Acha que aprendeu algo desde que entrou para este grupo? |
| Processos de aprendizagem | Analisar se cada elemento do GECAPHUC consciencializou da sua aprendizagem. | O quê e de que forma? |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Ensinaamentos para os outros | Perceber se cada um dos elementos do GECAPHUC disponibilizou os seus conhecimentos em benefício do outro. | Sente ter ensinado algo aos elementos do GECAPHUC quer a nível profissional, quer a nível pessoal? |
| Processos de ensino | Interpretar qual o interesse que o elemento do GECAPHUC teve ao ensinar os seus conhecimentos. | O quê e de que forma? |
| Troca de conhecimentos | Demonstrar que a troca de saberes permitiu aumentar os conhecimentos de cada um. | Considera que ter entrado para o GECAPHUC alargou os seus conhecimentos? |

Após a análise e discussão dos dados, fez-se um estudo baseado nas descrições verbais e ao longo do trabalho: Interpretação, Análise de conteúdo, citações e notas de campo,

“ a análise de conteúdo (AC) é uma técnica para se estudar e analisar a comunicação de maneira objetiva e sistemática. Procuram-se inferências confiáveis de dados e informações com respeito a determinado contexto, a partir dos discursos escritos ou orais de seus atores e/ou autores” (Martins e Theóphilo, 2007, p.95).

A amostra intencional irá ser relativamente pequena (35 indivíduos) e não aleatória por esta população fazer parte do grupo em estudo, sendo a escolha intencional.

“Nas amostras não-probabilísticas, a seleção dos elementos não depende da probabilidade mas das causas relacionadas com as características do investigador (ou de quem elabora a amostra) ” (Moreira, 2007, p.121).

3.3 Amostra

Este estudo foi direcionado aos funcionários participantes em atividades culturais dos Hospitais da Universidade de Coimbra mais concretamente aos elementos do GECAPHUC.

Os entrevistados formaram um grupo de 5 elementos pertencentes ao GE-CAPHUC sendo, ao mesmo tempo, funcionários dos HUC.

O local da entrevista foi no salão destinado aos ensaios semanais, com uma duração de 20 minutos para cada entrevista.

CAPÍTULO 3 - CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO

1- Localização e caracterização do GECAPHUC



Figura 1- Mapa da localização dos Hospitais Universidade Coimbra



Foto. 1 - Hospitais Universidade Coimbra



Foto. 2 - Hospitais Universidade Coimbra



Foto.3- Casa do pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra

A Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra está inserida no Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra (CHUC), situa-se no concelho de Coimbra, na junta de freguesia de Santo António dos Olivais. Trata-se de uma estrutura associativa existente há quase seis décadas que tem mantido uma atividade regular e continuada, visando princípios de mutualismo e de solidariedade, assumindo desde sempre uma diversificação de iniciativas, tendo em vista o desenvolvimento e satisfação profissional e pessoal de todos os seus sócios. As iniciativas passam pelas atividades culturais recreativas, desportivas e de lazer, para além de ainda existirem outras com função de assistência social de diversa natureza.

Fundada em 1952, tem como 1º artigo ser “*criada para conceder ao pessoal dos H.U.C. e seus familiares, benefícios de assistência social e aperfeiçoamento profissional, cultura, recreio, económicos ou de qualquer outra natureza*”.

Em 1986, com as mudanças de instalações para a zona alta da cidade, as suas instalações melhoram substancialmente permitindo uma maior dinâmica nas suas atividades desportivas, culturais e outras.

O Edifício Sede foi construído em 1996 albergando as instalações administrativas, sala de reuniões e lazer, salas para trabalho da Direção e outras atividades, num dos pisos, tendo sido outro piso e cave ocupados com um restaurante e um ginásio, abertos a toda a população hospitalar e seus visitantes.

Esta associação é constituída no total por 3690 associados, sócios no ativo, aposentados e outros que, por fazerem parte de grupos existentes na CPHUC, se fizeram associados e ainda outros que foram anexados de antigas instituições (Lorvão, Sobral Cid, CHC.) e que neste momento fazem parte da associação. Nesta associação existem diversos grupos, como grupo de pesca, grupo de danças de salão (Latinas, Valsa, Valsa Inglesa, Fox Trot, Cha-Cha-Cha, Salsa, Merengue, Tango, Kizomba, Rumba, Samba), grupo coral, grupo de Tai Chi e o Grupo Etnográfico, tendo ainda uma creche com 275 crianças dos 3 meses aos 6 anos, com o campo de futebol e um campo de Ténis que podem ser frequentados diariamente das 17h às 23h, Teatro, Ginásio, Cabeleireiro, Banco, uma dependência dos CTT, Restaurante, Espaços Verdes, Livraria. Promove também, passeios culturais, teatros, museus, concertos e passeios pedestres.

Outras atividades pontuais desenvolvidas pela CPHUC são os Passeios Culturais organizados para idas ao teatro, passeios turísticos dentro e fora do país (excursões), os passeios pedestres são inseridos normalmente em determinados encontros festivos e o teatro é um projeto que já está implementado na associação, mas que só poderá dar início quando houver um número suficiente de elementos e por isso ainda não está, oficialmente, constituído.

Existem vários serviços prestados pela CPHUC como a creche que acolhe 277 crianças necessitando, por isso, de funcionar com 5 Educadoras de Infância do HUC, 3 Educadoras de Infância da Casa do Pessoal dos HUC e 15 Auxiliares. As inscrições das crianças são abertas aos funcionários dos HUC bem como às comunidades externas à Instituição.

Esta associação é secretariada por 1 Assistente Técnico dos HUC e 2 Assistentes Técnicos da CPHUC e 1 Motorista dos HUC.

Outro serviço que é visionado pela CPHUC, embora esteja a ser explorado por uma empresa externa á instituição, é o Ginásio que está aberto todos os dias úteis e ao sábado com atividades desde as 9h00 às 22h00. O número dos utilizadores deste espaço é oscilante. É frequentado por sócios e não sócios da CPHUC, não sendo possível determinar o número exato.

A CPHUC tem um Restaurante dentro das suas instalações, sendo este espaço explorado por terceiros.

Quanto aos espaços verdes existentes, foram melhorados com o propósito da sua utilização quer para os sócios e não sócios quer para a população em geral, sendo cobrada uma joia aos não sócios para a respetiva manutenção. Estes espaços estão abertos todos os dias da semana para a prática das atividades de lazer (parque infantil) e parque das merendas embora ambos estejam condicionados ao conhecimento e permissão da CPHUC.

CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

1 - Associados da Casa do Pessoal dos CHUC 2013

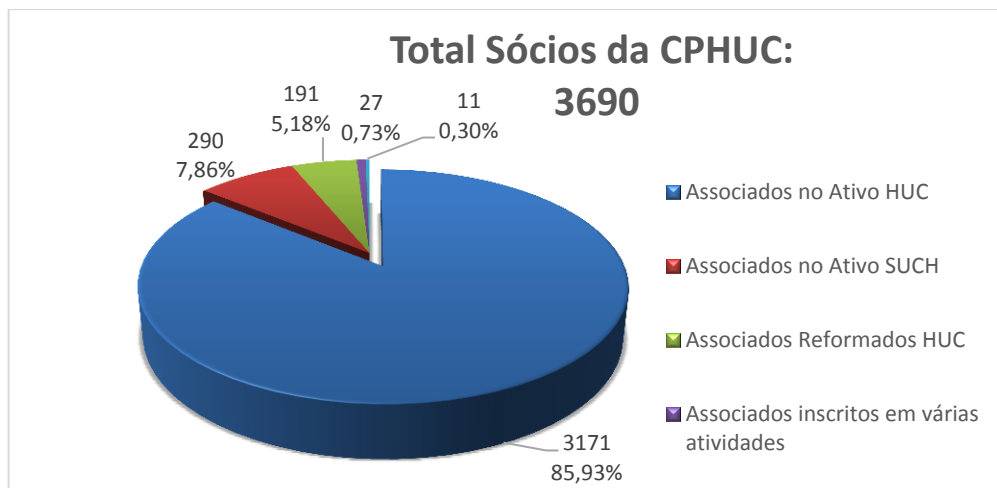


Gráfico 1 - Total de Sócios da CPHUC

O número total de sócios inscritos na Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra em 2013 era de 3690. Através dos dados do gráfico pode ver-se que 3171 são sócios ainda no ativo nos HUC, 290 sócios que estão no ativo mas exercem as suas funções na SUCH, 191 são sócios mas já reformados dos HUC, 27 dos sócios estão inscritos em mais que uma atividade da CPHUP (a grande maioria deles são funcionários já reformados), os onze sócios são funcionários que vieram do CHC para as instalações do HUC e passaram a usufruir destas atividades.

2 - Atividades Culturais e Desportivas da Casa do Pessoal dos CHUC 2013

Tabela 3 - Frequência Atividades por semana dos diferentes utilizadores na CPHUC

| | *Elementos no ativo dos HUC | Reformados dos HUC | Elementos no ativo SUCH | Elem. Exteriores à CHUC | Elementos no ativo dos CHC | Total |
|-------------------|-----------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------|-------|
| Pesca | 20 | - | - | - | - | 20 |
| Tai-Chi | 4 | 6 | | 4 | - | 14 |
| Coro | 20 | 10 | | 12 | - | 32 |
| Danças / Salão | 20 | 8 | - | 2 | - | 30 |
| Grupo Etnográfico | 9 | 4 | 2 | 19 | 1 | 35 |
| Futsal | 15 | - | - | 20 * | - | 30 |
| Ténis | 10 | - | - | 33 * | - | 43 |
| Sue | | 6 | | | | 6 |
| Música | 2 | 3 | - | 2 | - | 7 |
| Pintura e Labores | 5 | - | - | - | - | 5 |

*É número variado

2.1-Atividades Culturais e Desportivas

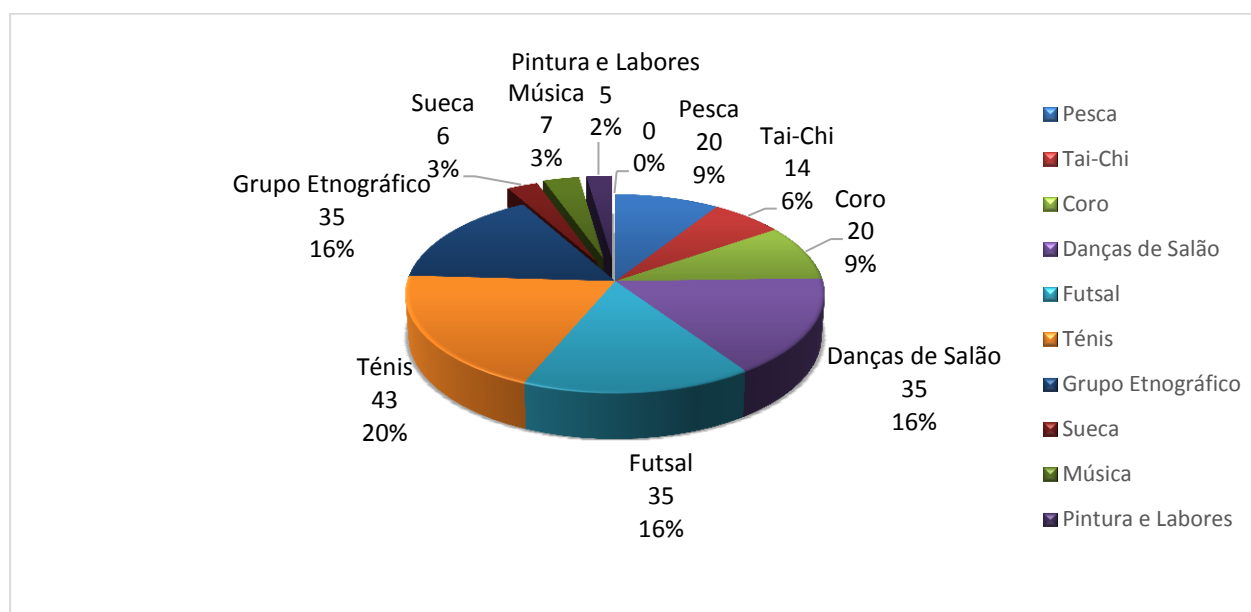


Gráfico 2 - Frequência das Atividades por semana na CPHUC

O gráfico mostra qual o número de inscritos nas atividades desta associação, e a percentagem de quem frequenta as diferentes atividades.

A pesca é praticada por 20 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo.

O Tai-Chi é constituído por 4 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo, 6 elementos funcionários reformados dos HUC e 4 elementos exteriores à Instituição.

Já o Coro é constituído por 20 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo, 10 elementos funcionários reformados dos HUC e 12 elementos exteriores à Instituição.

O Grupo Etnográfico tem 9 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo, 4 elementos funcionários reformados dos HUC, 2 elementos funcionários da SUCH, 19 elementos exteriores à Instituição e 1 elemento funcionário dos CHC no ativo.

O Futsal tem 15 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo, embora o campo desta modalidade possa estar ocupado por outros elementos exteriores aos HUC, chegando a estar mais de 20 ou mais elementos exteriores aos HUC.

O Ténis que tem 10 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo, podendo acolher 30 ou mais elementos exteriores aos HUC.

Relativamente a estas duas modalidades os números apresentados no gráfico podem não traduzir a realidade, pois estas duas atividades são as que talvez envolvam mais pessoas, visto a disponibilidade do campo não estar aberta só aos de sócios da CPHUC mas também a toda a população interessada. Logo, a frequência nos campos de Futsal e de Ténis é variável, dependendo do tempo atmosférico, da disponibilidade de cada um, etc.

O número exato das pessoas que frequentaram os campos de jogos só se poderá saber no final de cada ano.

A Sueca é mais uma atividade que foi muito bem-recebida. É formada por 6 elementos funcionários reformados dos HUC.

A Música é frequentada por 2 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo, 3 elementos funcionários reformados dos HUC e 2 elementos exteriores à Instituição.

Pintura e Lavoros tem 5 elementos funcionários dos HUC que se encontram no ativo.

2.2 - Constituição do GECAPHUC e seus subgrupos

Tabela 4 - Constituição do GECAPHUC e seus subgrupos

| | | Mulheres | Homens | Total |
|----------------------|------------------|----------|--------|-------|
| Coordenadores | | | | |
| Coordenação* | | 4 | 2 | 6 |
| Ensaaiador* | | | 1 | 1 |
| Total | | | | 7 |
| Elementos | | | | |
| Tocata | Cavaquinhos | 4 | 1 | 5 |
| | Guitarra Coimbra | | 1 | 1 |
| | Violino | | 1 | 1 |
| | Guitarrinho | | 2 | 2 |
| | Bombo | | 1 | 1 |
| | Guitarra | | 1 | 1 |
| | Acordeão | | 1 | 1 |
| Cantadores | | 5 | 1 | 6 |
| Dançarinos | | 10 | 8 | 18 |
| Total | | | | 36 |

*Também faz parte do grupo dos dançarinos e cantores

2.3 - Constituição do GECAPHUC

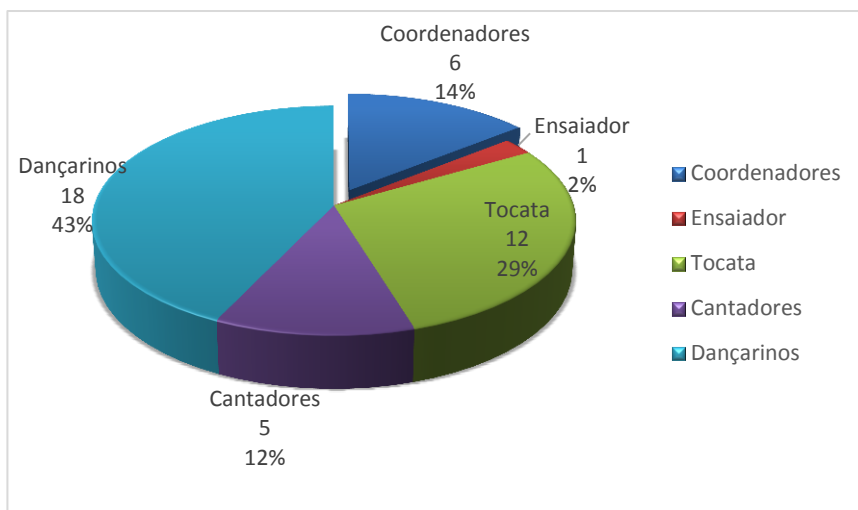


Gráfico 3 - Constituição do GECAPHUC

O Grupo Etnográfico da Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra (GECAPHUC) é constituído por 1 ensaiador, 5 cantadores, 12 tocadores, 18 dançarinos. Existe um órgão coordenador de 6 elementos (elegidos pelo grupo) que os representa, quando necessário, perante a direção da CPHUC.

2.4 - Género

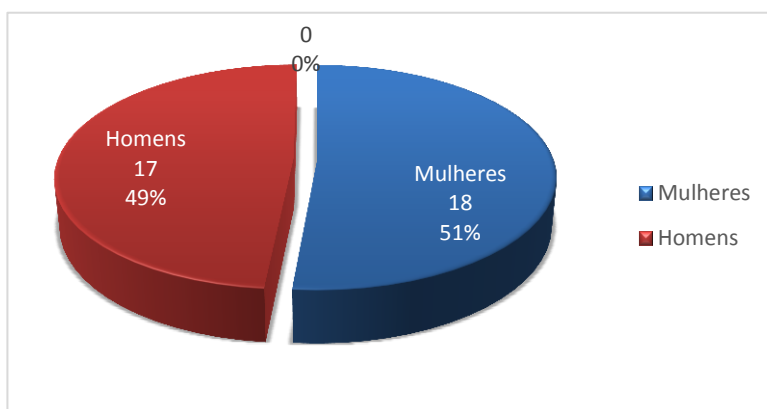


Gráfico 4 - Grupo/Género

Apesar de neste grupo haver um maior número de mulheres do que de homens, a sua diferença é mínima, sendo isto devido à dificuldade que se nota para angariar homens para este tipo de atividades.

3 - Análise da Observação Participante

O trabalho iniciou-se por uma observação participante cuja recolha foi introduzida no diário de campo. A partir da técnica de recolha de dados categorizou-se os diversos temas por si considerados importantes, como as relações entre as pessoas e as suas formas de relacionamento, as conversas, que originaram temas relacionados com o próprio e que se alargaram à família e até mesmo ao trabalho.

Dividiu-se o trabalho em quatro categorias e cada uma delas em várias subcategorias. Dentro das subcategorias identificou-se quais os objetivos e no decorrer da observação retiraram-se diversas conclusões que permitiram conhecer e desenvolver o trabalho proposto.

CATEGORIA 1 - RELAÇÕES EXISTENTES ENTRE AS PESSOAS

1.1 - Formas de relacionamento

Nesta subcategoria pretendeu-se analisar as formas de relacionamento que existem dentro do grupo GECAPHUC e quais são os objetivos das conversas variadas e da troca de saberes.

1.1.1 - Conversas variadas

No que diz respeito aos objetivos, importa saber se as conversas que decorrem antes dos ensaios e nos intervalos dos mesmos, interessam apenas para preencher o tempo de espera ou se de facto existem outros interesses comuns ao grupo, tendo-se observado que existiam, entre as conversas temas relacionados com o próprio, podendo ser extensíveis à família ou até mesmo ao trabalho. Verificou-se que as conversas eram relacionadas com a família e por vezes com pedidos de ajuda na resolução de problemas. As conclusões retiradas através da observação feita nestes momentos, quando o tema é sobre os familiares as pessoas sentem necessidade de mostrarem o que as fazem felizes “ *o meu filho hoje levou a avó ao mercado o que a deixou muito feliz, para mim é quase impossível*” ou, pelo contrário, aquilo que as

preocupa “*o meu marido faltou ao serviço, acordou com dores de cabeça, o que não é normal*”.

1.1.2 Troca mútua de saberes

Estas trocas de informações contribuem para a formação dos elementos envolvidos no grupo, tornando-os mais informados e por isso melhores cidadãos. Nesta observação verificou-se que esta troca é recíproca e por vezes não se sabe quem é que ensina mais a quem. Chegou-se à conclusão que, quando alguém aprende alguma coisa sente necessidade de a divulgar e se houver outro elemento que saiba algo mais, entra na conversa e tenta desenvolver mais um pouco, “*se está com dores na zona lombar deve procurar ter uma postura correta...*”, “*para que saia uma nota em si bemol deve colocar os dedos nesta posição ...*”, “*hoje choveu muito não é possível plantar couves durante esta semana, só quando o tempo melhorar...*”.

Nestas conversas aconteceram trocas de saberes, e são esses os momentos em que o apoio de quem mais sabe é deveras importante e estimulante, ensinando, de uma forma informal quais as práticas que se devem tomar e estando a dar um pouco mais de si aos outros o que vai proporcionar, claramente, um bem-estar pessoal.

CATEGORIA 2 - APRENDIZAGENS

Esta categoria foi dividida por subcategorias designadas por temas, por pedagogia e por satisfação com a aprendizagem.

Na subcategoria temas apenas foram considerados os mais relevantes e por isso os mais abordados. Como se constata, os vários temas passam por questões relacionadas com a sociedade em geral, com a economia e com a política nacional e internacional.

Quanto à observação dos três temas abordados todos eles foram falados entre os elementos do grupo com grande agitação.

2.1 Temas

2.1.1 Sociedade

Convém perceber quais são os problemas que surgem no dia-a-dia e são esses os que, por vezes, são abordados no seio da discussão. São notícias que leram nos jornais, ou que viram e ouviram nos meios de comunicação e que causa mais impacto social. No período de tempo observado registam-se, sobretudo, os seguintes temas: Os problemas sociais, como a droga, o abandono dos mais idosos, a violência doméstica são alguns dos temas que inquietam todos, “*a minha vizinha tem ir trabalhar e os irmãos acharam melhor que a mãe fosse para um centro de dia*”, “*alguém ouviu a notícia da mulher que foi assassinada devido aos ciúmes do marido?*” chegando-se à conclusão que uma discussão à volta de alguns valores morais, ainda existentes, permite que as ideias de cada um circulem e possam ser divulgadas e absorvidas.

2.1.2 Economia

Esta observação é uma daquelas que se torna um pouco penosa pois, apesar de existirem alguns elementos com um rendimento mensal razoável, existem outros com os quais isso não acontece. A maior parte são funcionários públicos e a sofrer na pele a crise económica nacional e mundial. Chegam mesmo a existir elementos dentro do grupo que estão desempregados há vários anos¹⁵.

A análise conclusiva sobre a atual crise económica que o país atravessa, acarreta para os portugueses situações que por vezes são dramáticas, “*mais uma vez o dinheiro não chega até ao fim do mês, lá em casa vamos ter que fazer algumas habilidades*”, “*...neste país (...) diminuíram o preço da gasolina e não houve uma diminuição nos preços dos bens essenciais*”.

¹⁵ Elementos exteriores à Instituição

2.1.3 Política

A política por vezes incendeia o ambiente, uns entendem determinadas posições que são tomadas quer a nível nacional quer internacional, outros ficam revoltados e queixam-se das tomadas de decisão dos políticos. Por vezes é necessário alguém acalmar os ânimos. Existe sempre alguém que se manifesta calorosamente “*eles é que deviam ficar em casa sem trabalhar, sem poder pescar nem vender os seus produtos agrícolas por não terem as dimensões que eles querem*”.

Face a todas estas trocas de informação pode-se concluir que o contributo para a formação de cada um destes elementos é imensurável tornando-os cidadãos bem informados.

2.2 Pedagogia (como e quando)

As pedagogias utilizadas quer a nível pessoal quer a nível familiar, têm como objetivo saber se as aprendizagens são feitas com a colaboração de todos e entre equipas, sempre que o momento o proporciona, saber se cada um mostra aquilo que aprendeu ou que deve ensinar.

2.2.1 Pessoal (quais as pedagogias utilizadas)

A colaboração de cada um é explícita sempre que alguém tem necessidade de aumentar e melhorar os conhecimentos. O que para uns pode ser fácil para outros pode não o ser. Por vezes há necessidade de afinar os instrumentos e nem todos o conseguem.

Uma das situações que se verifica com frequência, quando se trata de afinar instrumentos, é a disponibilidade que cada um dos elementos tem para ajudar o colega na afinação enquanto os outros elementos ficam a observar para que um dia também o consigam fazer.

De forma a melhorar a performance de cada um, quando o posicionamento das mãos nos instrumentos está incorreto, aquele que se apercebe levanta-se e vai ajudar a colocar os dedos corretamente mas tudo isto só é possível ser feito através da colaboração de todos, “*devemos apertar esta corda até se ouvir as notas DÓ,*

RÉ,MI,... limpinhas” “ ...ninguém nasce ensinado, devemo-nos ajudar-nos uns aos outros, se queremos ser uma equipa”.

2.2.2 - Familiar (se permitem o desenvolvimento pessoal)

Ao trazerem, por várias razões os seus familiares para o ensaio, a alegria dos elementos do grupo GECAPHUC espelha-se no rosto e até a sua postura na maneira de estar é diferente. Em tom de brincadeira vão dizendo *“Hoje os meus familiares vieram assistir e certificar-se se eu estou a melhorar nas minhas aprendizagens”*, nota-se um maior empenhamento em não faltar ao compromisso para com o grupo, uma certa disponibilidade e flexibilidade (de tempo) para conseguir estar presente no ensaio.

A avaliação que se faz através da observação é reconhecer que a família permite o desenvolvimento pessoal numa perspetiva positiva. Desta forma pode-se afirmar que quase sempre a família tem influência no processo de aprendizagem, através do seu apoio e manifestações de carinho.

Tendo em consideração a orgânica da família, é importante que cada um sinta a disponibilidade emocional dos seus familiares pois só assim é possível que o desenvolvimento pessoal se torne uma realidade.

2.3 Satisfação com a aprendizagem

Esta subcategoria tem como objetivo a avaliação que cada um faz si próprio.

2.3.1 Autoavaliação

Embora pareça que não existe esta avaliação por parte de cada um, na observação realizada durante o estudo, verificou-se que estas aprendizagens permitem a quem aprende, um maior orgulho em si mesmo e na própria empresa, aumentando nas pessoas o sentimento de pertença no GECAHUC.

É curioso verificar que a satisfação das pessoas é atingida normalmente nas atuações no exterior. O ensaiador, no ensaio seguinte à atuação, faz uma avaliação geral dizendo o que aconteceu durante a atuação, os pontos fortes e os fracos, onde

podemos melhorar e alguns elementos vão-se autoavaliando e dizendo os motivos pela qual lhes aconteceu isto ou aquilo, “ *não podemos esquecer que temos que fazer sempre mais e melhor pois estamos a representar uma grande instituição da qual nos devemos orgulhar....* ”, existe de uma forma geral o amor pelo saber.

Apesar de tudo o que possa ter acontecido o ensaiador transmite sempre muita confiança ao grupo, estabelecendo uma relação causa-efeito entre o que se fez e o que se pode vir a fazer melhor.

CATEGORIA 3 - EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES COM O GRUPO

3.1 Desenvolvimento das competências relacionais

Também aqui foi interessante perceber qual foi o desenvolvimento das competências relacionais tendo por objetivo o estreitamento das relações interpessoais.

3.2 Estreitamento das relações interpessoais

Numa opinião geral e concordando com a maior parte dos elementos integrados no grupo, reconheceu-se que um melhor desenvolvimento de competências aumenta o estreitamento das relações interpessoais.

Constata-se que o grupo sente necessidade de conhecer cada um dos elementos e a sua respetiva família, percebendo então o que leva cada um a ter determinados comportamentos nos ensaios. Como o tempo é limitado este estreitamento de relações torna-se mais efetivo quando há saídas para o exterior uma vez que aqui o tempo é mais alargado proporcionando um maior convívio e, por isso, uma maior aproximação do grupo.

Nas conversas entre os elementos também se vê a necessidade de manifestar as suas capacidades quer de conhecimento de contextos relacionadas com o grupo quer mesmo pessoais, “ *antes de vir para aqui telefonei à minha filha a dizer que deixei o comer feito e logo que ela possa venha para junto da avó pois ela não pode estar sozinha, ela respondeu que sim*”, “ *eu tinha que levar o menino ao treino e*

mais tarde o pai vai lá busca-lo”, “olha ontem ensaiei também aquela cantiga e hoje já a sei de trás para a frente, custou, mas não desisti.”, “ eu já sabia que quando queres és fantástica”.

CATEGORIA 4 - COMO AGEM OS ELEMENTOS NOS PROCESSOS DE TRABALHO

4.1 Relacionamento entre colegas de trabalho

4.1.1 Satisfação no ambiente de trabalho

Pode-se avaliar o grau de satisfação no ambiente de trabalho através do relacionamento que existe entre os colegas de trabalho e neste estudo observou-se um maior envolvimento entre a equipa de trabalho e dentro da empresa verifica-se que o relacionamento entre os elementos do grupo supera qualquer outro relacionamento, independentemente da sua categoria profissional. Apesar das situações de trabalho provocarem desgaste emocional, quando os elementos do grupo se cruzam a sua predisposição para a melhoria do humor é elevada, “ *então como achas que correu o ensaio, há dias que correm melhores certo?*” “ *deixa lá para a semana havemos de estar melhores*” “*mas afinal o que estás aqui a fazer?*”, “ *olha surgiram alguns problemas no serviço e pediram-me para vir resolvê-los e lembrei-me de ti*”, “*ok, entra para ver o que se pode fazer*”. A disposição do funcionário é muito mais positiva face aos problemas existentes.

4.1.2 Maior espírito de interajuda

Na generalidade os problemas vão muito para além da realidade, nem sempre é possível na hora desbloqueá-los. Supostamente problemas que não seriam ultrapassados em tempos imediatos, podem ser desbloqueados com a aproximação afetiva dos próprios funcionários, porque as afinidades provocam o próprio desbloqueio. Aqui um esforço para um melhor desempenho leva a uma melhor produção. O elemento do grupo, enquanto funcionário da empresa, quando vê que o colega, que faz parte do grupo cultural onde está inserido, está a precisar dos seus préstimos, o seu

empenhamento perante o colega é tal que desenvolve o sentimento de ser útil mostrando até alguma flexibilidade perante os problemas que possam surgir. “ *Colega podes falar com o teu superior para desbloquear esta situação que por vias normais só para a semana é que vai ser possível e nós temos alguma urgência?* ”. Abordagem entre colegas da instituição e agregados ao GECAPHUC feita de uma forma mais amistosa do que em relação aos outros funcionários.

4.1.3 Equipa motivada

Como já foi dito anteriormente, o relacionamento entre os colegas de trabalho têm como objetivo uma equipa motivada e, através da observação, verificou-se que a equipa se tornou mais coesa.

A interligação entre os vários elementos do grupo GECAPHUC e a empresa aumentam o desempenho das suas funções e a integração das novas tecnologias nos vários departamentos pode ser motivo de encontro com os funcionários e surgir uma comunicação mais aberta entre o grupo, “ *colega já sabes o novo programa que foi colocado em funcionamento? Quando tiveres um tempinho podes vir ao meu departamento para eu entender melhor?* ”, “ *quando o vosso departamento necessitar de determinado serviço basta ligares para mim que eu tento resolver, ok?* ”

Em suma observou-se que, no grupo GECAPHUC, as aprendizagens são feitas com a colaboração de todos e entre a equipa. Sempre que o momento o proporciona, cada um mostra aquilo que aprendeu ou que deve ensinar.

Existe por parte do responsável a preocupação e o cuidado de no final da avaliação, apelar a todos os elementos do grupo um maior empenhamento individual.

Verificou-se, ainda, a forma como se relacionam os elementos do GECAPHUC com os diferentes colegas de trabalho.

Quando existe satisfação no ambiente laboral, a equipa de trabalho tende a ter um maior envolvimento entre si. O empenhamento de cada um, o seu espírito de interajuda provocará uma melhor produção e uma equipa motivada logo será uma equipa coesa.

A interligação entre os vários elementos do grupo GECAPHUC e a empresa aumentam o desempenho das suas funções e a integração de novas tecnologias nos vários departamentos pode ser motivo de encontro com os funcionários e permite uma comunicação mais aberta entre o grupo.

4 - Análise de Conteúdo das Entrevistas

Dividiu-se o trabalho em três categorias e cada uma delas em várias subcategorias. Justificou-se a análise de conteúdo com alguns excertos das entrevistas realizadas com alguns elementos da amostra em questão.

À categoria 1 foi atribuído a designação de “Valorização”.

Esta primeira categoria foi dividida em três subcategorias: pessoal, profissional e familiar.

CATEGORIA 1 - VALORIZAÇÃO

1.1 - Pessoal

Esta subcategoria serviu para analisar a importância que as atividades culturais podem ter na vida pessoal de cada um.

A valorização pessoal de um indivíduo é manifestada através de alguns excertos das entrevistas realizadas, apesar de um dos entrevistados manifestar ao início alguma resistência da opção que tinha feito ao entrar para o grupo. Contudo, o mesmo entrevistado mostrou uma atitude de empatia relativamente às expectativas que criou quando afirma “*Tem alguma importância. Para ser franco nunca gostei disto, mas fui ficando porque o convívio que se tem com os colegas da instituição liga-nos à “casa” e porque conhecemos outras pessoas e criamos laços de amizade*” [E1].

Essa empatia foi mencionada, também, pelos outros entrevistados “*Para mim tem muita importância, ajuda-me a ocupar, algum espaço dos meus tempos*

livres, permite-me viajar por outras terras, o que nem sempre era possível fazer”, “...sempre gostei muito de passear e conhecer novas gentes, novos costumes, novas tradições.” [E2]; “ Para mim é de uma extrema importância. Faz bem ao corpo e à alma, dá-me bem-estar, esqueço os problemas e este convívio faz-me muito bem, para mim é uma terapia. Gosto muito de me relacionar com as pessoas e gosto muito dos passeios que este grupo proporciona (atuações, festas, convívios), gosto muito de conhecer novas terras, outros grupos, outros costumes e outras culturas” [E3].

No que diz respeito ao bem-estar pessoal, à autoestima e à satisfação com a vida, as respostas dos entrevistados foram muito semelhantes. *“O andar neste grupo significa divertimento, lidar com pessoas, ocupar o meu tempo livre da melhor forma, e viajar, conhecendo outras terras e outras gentes”[E4]; “ Sempre tive uma paixão pelo folclore e etnografia”, “Quando era jovem tinha tido uma experiência igual a esta e gostava muito. Era uma forma de sair de casa com permissão dos pais”, “Pelas circunstâncias da vida saí do folclore, só mais tarde é que regresssei. Quando o GECAHUC se formou eu inscrevi-me logo e é por isso que ainda aqui estou, para dar continuidade à minha paixão” [E5]*

Ao longo das entrevistas conseguiu-se identificar um bem-estar interpessoal, tomadas de decisões acertadas e promovendo atitudes otimistas. As pessoas otimistas tornam-se pessoas mais resilientes.

1.2 - Profissional

Esta subcategoria serviu para analisar a importância que as atividades culturais podem ter na vida profissional de cada um.

Para os que têm apoio profissional dos colegas e superiores hierárquicos, o impacto da sua adaptabilidade (atitudes, competências) é maior. Este apoio leva a uma melhoria na satisfação e no bem-estar dos profissionais para com a instituição e tudo que a envolve.

Quando as chefias adotam comportamentos de ajuda, melhoram a satisfação do funcionário e este tende a atuar reciprocamente adotando algumas atitudes positi-

vas como atos de lealdade, comportamentos de ajuda bem patentes neste depoimento, *“Muitas vezes dá chatice, por vezes interfere com os horários de trabalho ou com os dias de folga. Tenho de contornar o problema com o superior hierárquico, pedindo ou para sair mais cedo ou até antecipar férias. Mas em contrapartida o estreitamento das relações humanas é muito maior por existir compreensão de ambas as partes. O chefe tenta sempre ajudar sempre que eu peço, ele também sabe que pode contar comigo sempre que precisar.” [E3].*

A coesão grupal pode ser avaliada através da união que existe no grupo e do apoio mútuo entre si. Podemos dizer que grupos coesos são grupos onde os seus membros se sentem atraídos por cada um e pelo grupo, *“Não tem grande importância. Tento não misturar lazer com trabalho. Apesar de (para ser sincero) quando me encontro por casualidade com algum colega do GECAPHUC dentro da instituição, não tenha tendência a falar ou do ensaio que já passou ou do próximo que se irá realizar. O à vontade entre nós é bastante diferente, mesmo a nível de trabalho nota-se um estreitamento de relações” [E4].*

A necessidade que as pessoas têm em experienciar emoções positivas, leva-as a procurar respostas com soluções mais positivas. Se o funcionário percebe que no grupo de trabalho existe interação a sua disponibilidade para com os outros é maior. *“Nada de relevante, no início da formação do GECAPHUC alguns colegas não acreditaram no projeto, mas hoje vêem-nos de outra forma e sentem orgulho de nós, por levarmos o bom-nome desta instituição para fora do país. Quando há alguma atuação que seja necessário disponibilizar tempo são os colegas os primeiros a concordar” [E5].*

1.3 - Familiar

Esta subcategoria serviu para analisar a importância que as atividades culturais podem ter na vida familiar de cada um.

A facilidade em expressar de forma clara e simples determinados assuntos capacita os elementos do grupo a exteriorizar as emoções e os afetos.

A promoção de valores de solidariedade, de tolerância e de respeito para com o outro, responsabilizando a família à participação e permitindo o reconhecimento e valorização desta atividade cultural, *“Pouco interfere, apesar de viver com a minha filha e os meus netos. Tentamos que as nossas vidas não interfiram na vida uns dos outros. Os meus netos costumam ir ver as minhas atuações ou mesmo os ensaios eles gostam muito de me ouvir cantar”*. [E1], este sentimento quase que é generalizado entre o grupo de entrevistados, *“ Posso dizer que por eu gostar muito de participar neste grupo é que ainda continuo. Pois tenho a meu encargo a minha mãe com 96 anos, é-me muito difícil deixá-la à noite para vir aos ensaios como quando tenho que ir para as atuações, que por vezes chegamos muito tarde. Nestas alturas tenho sempre que pedir ajuda aos meus familiares (irmã mais nova, a minha filha ou mesmo a minha sobrinha). O meu netinho gosta muito de me ver dançar e já quer vir comigo aos ensaios, mas ainda é pequenino, não pode”* [E2]; *“Neste momento interfere um bocadinho, devido aos problemas familiares que existem. Tenho os meus pais já bastante idosos em minha casa e o meu filho foi para o estrangeiro estudar (era quem me dava um algum apoio), estou com alguma dificuldade principalmente emocional, mas o gosto pelo folclore e a vontade de participar no grupo é maior, tento conciliar tudo e lá vou conseguindo”* [E3]; *“Quando o meu filho mais novo era pequenino, consegui trazê-lo para o grupo como dançarino, o que me dava muito orgulho, ficando o mais filho velho com o pai que lhe dava o apoio necessário na minha ausência. Com muita pena minha já saiu, mas agora tenho meu filho mais velho como tocador de Guitarra de Coimbra e que também é um orgulho para mim. Faço questão que a família também esteja incluída neste projeto”* [E5].

Apesar da família ter um determinado peso na satisfação de cada um, isso não é impedimento para quem não a tem, há quem precise de estar no grupo para encontrar uma família por momentos, *“...não tem influência, porque vivo sozinho”* [E4].

O suporte social está evidenciado através do apoio da família nas tarefas diárias, dos amigos, dos parentes próximos, por vezes verifica-se a necessidade da aceitação pessoal dentro do grupo, possibilitando a convivência inclusiva.

Os entrevistados desenvolveram determinadas aptidões para enfrentar e resolver determinados problemas, que até aí não lhes tinham acontecido.

CATEGORIA 2 - RELACIONAMENTOS ENTRE FUNCIONÁRIOS DOS HUC

A segunda categoria denominada de “Relacionamentos entre funcionários dos HUC” foi dividida em três subcategorias: entre colegas nos HUC, enquanto elementos do GECAPHUC e evolução das relações dentro do GECAPHUC.

2.1 - Entre colegas nos HUC

Nesta subcategoria havia um grande interesse em perceber as relações existentes entre colegas da mesma Instituição.

A comunicação entre os funcionários é reduzida levando a uma rotura nas relações entre si.

Em cada testemunho transcrito podemos compreender as dificuldades que cada um pode ter e estes relacionamentos são verdadeiramente escassos e limitados na instituição. *“Sou da “Velha Guarda” que privilegiava as amizades entre colegas, mas a verdade é que também éramos umas dezenas agora somos uns milhares”*[E1]; *“Trabalhava num local privilegiado, os recursos humanos, eu estava em contacto com a maior parte dos funcionários da instituição permitindo uma maior aproximação entre nós”* [E2]; *“É muito limitado, somos muitos e quase que não existe relacionamento entre nós”* [E3]; *“A carga horária é imensa e a nossa disponibilidade no horário de trabalho é pouca, não dá para criar grandes laços de amizade”* [E4]; *“Somos muitos funcionários e estamos distribuídos de uma forma em que não é possível um contacto permanente, dificilmente se podem estabelecer relações entre nós”* [E5].

Sente-se de uma maneira geral a premente necessidade que os trabalhadores têm em ultrapassar a esta questão. As suas necessidades pessoais, sociais e profissio-

nais obrigam a procurar de forma positiva determinadas atividades dentro da CPHUC.

Percebe-se de uma forma geral a falta de integração e relação pessoal com qualidade dentro da instituição, tendo sido explicado pelo extenso número de funcionários. Com a diversidade cultural a falta de comunicação aumenta, podendo gerar conflitos.

-Entre colegas dos HUC enquanto elementos do GECAPHUC

Vai-se perceber as relações existentes entre colegas da mesma Instituição e enquanto elementos do GECAPHUC e para comparar e verificar se existem ou não diferenças.

Embora na entrevista houvesse, de uma forma ou outra, hesitação à volta do tema e, apesar do entrevistado, à partida, não verificar qualquer diferença, nota-se no seu comentário que as condições facilitadoras e as dificuldades são ultrapassadas através da intervenção que cada um desenvolve, *“Apesar de já não trabalhar na instituição pode-se constatar que o relacionamento que eu tinha com os meus colegas que agora também frequentam o grupo estreitaram-se de forma significativa.”* *“Nota-se em alguns casos que por vezes aumentou (para melhor) os nossos relacionamentos, o que me deixa feliz” [E1].*

Verifica-se o reconhecimento das funções dentro da instituição, melhorando a atividade profissional, as boas relações fazem as boas equipas. A boa comunicação entre equipas traz melhores resultados para a instituição, *“Na realidade quando nos encontrávamos em contexto profissional a nossa amizade/ aproximação era mais alegre/sincera, verificava que havia sempre algo de muito positivo entre nós, as conversas eram mais informais do que com os restantes colegas da instituição” [E2].*

O otimismo eleva o nível emocional de cada um, aumentando por isso o seu desempenho, satisfação, compromisso e melhoria dos comportamentos de cidadania, *“Não. Sinto que não faço grande diferença. Quer dizer, na hora do almoço quando estamos duas ou mais pessoas do GECAPHUC sempre falamos destas coisas com mais fervor. Tentamos falar de outros temas, mas a vontade é mesmo falar do grupo,*

melhora a autoestima” [E3]; “Quando nos encontramos dentro da instituição o cumprimento é mais amistoso, mesmo quando alguns colegas precisam de nós, também mostramos mais boa vontade e disponibilidade nos nossos serviços” [E4].

“Nada de relevante, apesar de, quando nos encontramos dentro da instituição fazemos um cumprimento mais amistoso, mesmo quando precisam de nós também mostramos mais boa vontade e disponibilidade nos nossos serviços. Eticamente pode não ser o mais correto, mas é quase intrínseco à nossa vontade.” [E5]

Quando se identifica a existência das relações entre os sujeitos (GECAPHUC e HUC) a satisfação manifesta-se através da realização de determinados serviços, facilitando as condições de trabalho ajudando, então, a ultrapassar as dificuldades presentes.

2.2 - Evolução das relações dentro do GECAPHUC

Qualquer um dos entrevistados referiu de forma positiva a evolução que se fez para melhor, traduzindo a melhoria do relacionamento com os colegas do GECAPHUC *“...em alguns casos que por vezes aumentou (para melhor) os nossos relacionamentos, o que me deixa feliz.” [E1];* a afirmação corresponde a uma mudança de atitude perante o grupo, *“as relações que existem com os colegas do GECAPHUC estão a aumentar de dia para dia. Existe um elo de ligação entre nós cada vez maior, sinto necessidade de me relacionar com os outros” [E2]; “Estas experiências de vida fora do horário profissional estreitam e muito as nossas relações pessoais, vir para os ensaios permite-nos arranjar amigos e se forem colegas de serviço tanto melhor” [E3].*

Um dos elementos fez questão de referir que esta evolução não foi apenas emocional, mas também a nível pessoal e as relações, que se consolidaram entre o grupo, aumentaram de modo a explicar as várias formas do conhecimento e as capacidades de cada um e proporcionar oportunidades na aquisição, discussão e reflexão dos conhecimentos, *“...Encarando estes encontros numa perspectiva de formação/educação acredito que está evidenciado um progresso entre as nossas relações” [E5].*

CATEGORIA 3 - PROCESSOS DE APRENDIZAGEM NA EDUCAÇÃO ADULTOS

A terceira categoria denominada de “Processos de aprendizagem na Educação de Adultos” foi dividida em três subcategorias: Aprendizagem, Ensino e Troca de conhecimentos.

3.1 - Aprendizagem

Nesta subcategoria procurou-se perceber se cada um dos elementos do GE-CAPHUC, apesar de este ser um grupo heterogéneo, se tinha consciencializado da sua aprendizagem desde que entrou neste grupo. Se aprendeu, de que forma é que aprendeu e o quê?

Na demonstração, aplicação e integração de competências, o entrevistado E1 salienta o aumento das suas competências na vida quotidiana, o ser capaz de aprender coisas novas, aumentando a sua motivação e confiança ao adquirir a capacidade de ultrapassar os obstáculos, *“Uma tarefa que desconhecia era o de relações públicas como estou reformado cabe-me a mim ajudar o grupo nestas tarefas, e muito mais estou para aprender”, “ Quando entramos numa certa idade acreditamos que já não há mais nada a aprender, o que não é verdade...percebi que ainda há muito para aprender” [E1].*

Um dos objetivos da aprendizagem passa pela melhoria nos comportamentos, uma transformação na maneira como se sente, se pensa e se age. Permite pensar-se em realidades, que as pessoas gostavam de colocar em prática, *“Sim, aprendi muito. Aprendi a dançar, a cantar, motivou-me para ir aprender a tocar guitarra clássica, aprendi muito sobre folclore e parte da sua história, os seus significados, a dar mais valor sobre os trajes. Aprendi a conviver melhor com as pessoas e a saber lidar com as suas diferenças” [E2].*

Nesta perspetiva, as atitudes positivas face à aprendizagem levam ao sucesso nos resultados, valorizando o bem-estar e a alegria, as características e os significados de cada cultura e o reconhecimento da importância de cada um dentro do grupo, *“Sim, muito. Aprendi a dançar, a cantar, aprendi muito sobre folclore, sobre os seus*

significados, a respeitar as culturas dos outros povos, os usos e tradições, a olhar de outra forma que até entrar para o grupo nunca tinha visto. A dar valor aos trajes e a perceber o significado que cada um nos transmite. O saber estimar a nossa cultura muito rica e diversificada”; “sem dúvida ...cada um contribuiu com os seus conhecimentos e possibilidades” [E3].

A competência de aprender a aprender está demonstrada de forma consciente e autónoma, procurando uma mudança de postura e permitindo a aprendizagem ao longo da vida, *“Muito mesmo, aprendi a cantar, a dançar, aprendi a ter novos comportamentos em grupo, a sair do isolamento, a integrar-me noutros grupos, a querer aprender a tocar cavaquinho e saber tudo sobre folclore”, “... penso que aprendi muito. Cada pessoa sabe muito mais do que imagina” “quero aprender mais e mais” [E4]; “Sim. Sempre foi esse o meu objetivo, aprender sempre mais do que já sei. Aprendi quer a nível de regras etnográficas (tema que eu gosto muito), a etnografia na sua essência e a aperfeiçoar a dança e o canto. Absorver toda a história e arte que possamos encontrar por esse país fora. Os seus usos e costumes. Neste grupo sinto que apurei mais a vontade de estar em constante progresso”, “... por onde passamos, aprendemos sempre qualquer coisa, esta experiência a nível de aprendizagens é muito enriquecedora.” [E5].*

3.2 - Ensino

Nesta subcategoria procurou-se perceber se os elementos que constituem o GECAPHUC, apesar de ser um grupo heterogéneo, disponibilizaram os seus conhecimentos em benefício dos outros.

Não tendo a noção da importância do papel que cada um desempenha no grupo, os entrevistados acharam que nada ensinaram, para eles o saber experiencial (escola da vida) não constituía uma fonte de conhecimentos para o grupo. É através do saber (conhecimentos), o saber-fazer (capacidades) e o saber-ser (atitudes) que cada um demonstra toda a dedicação para com o outro, mesmo sem ter consciência das suas capacidades, *“Eu penso que não. Algumas pessoas que cá estão sabem muito mais do que eu. Bem, pensando melhor aquilo que eu sei e que já é alguma coisa e tento ensinar, caso alguns colegas do grupo me perguntem. Quer a nível profissional*

quer a outros níveis, por exemplo falamos de política, de desporto, de economia, sobre folclore, com o pouco que sei e das muitas exigências que são pedidas, eu procuro ajudar”, “gosto de sugerir determinadas atitudes, aquelas que possam ser as mais equilibradas dentro de um contexto...por vezes temos que nos seguir pelo bom senso, gosto de apelar à consciência das pessoas” [E1].

Por vezes sentem necessidade de ensinar a expressar as emoções, *“Não, penso que não ensinei nada que lhes tenha dado mais algum conhecimento Penso que aquilo que eu poderia ensinar seria terem paciência e calma uns com os outros, pois é muito difícil lidar com as diferenças. Talvez alguns comportamentos que se têm no exterior, eu estou sempre a avisar que a imagem do grupo é o bem ou o mal que deixamos por esses lugares onde vamos”, “a paciência e a calma são muito importantes, quando o grupo é grande, é fundamental alguém se disponibilizar a ser mediador das emoções”[E2], quando foi explicado de forma sucinta de que maneira se poderia ensinar e qual o papel que cada um desempenhava dentro do grupo, [E2] entendeu respondendo “ por este prisma podemos dizer que no nosso dia-a-dia estamos sempre a ensinar” [E2].*

Se, por um lado, ao reunir determinada informação, nem sempre bem aceite por todos, pode provocar alguns desentendimentos, obrigando que alguns giram os conflitos e, por outro lado, se ensina a valorizar as amizades apesar das consequências, *“Tento transmitir os conhecimentos que eu mesma adquiri dentro do grupo. O saber trajar, o saber respeitar o traje, nem sempre é fácil ensinar, mas apesar de tudo eu tento, para mim é fundamental esta partilha de saberes. Aos problemas ou dúvidas tento dar uma resposta o mais correta possível, sugerindo-a dentro das minhas possibilidades” [E3].*

O entrevistado [E4] será talvez dos elementos do grupo o que terá mais competências, pelo seu percurso de vida ter sido bastante diversificado, mas ele acha que não tem conhecimentos suficientes para ensinar o grupo. Mesmo com a utilização das Histórias de Vida por ele relatadas, ele considera que promove uma melhor relação no grupo. Ao relatar as condições de vida de outrora, os valores, os hábitos ele consegue que possamos reconhecer e perceber o que de importante podemos desfru-

tar nos dias de hoje, *“Nesta constante partilha de saberes, ensinei um pouco daquilo que fui aprendendo ao longo da vida, já tive algumas profissões antes desta e por isso creio que me permitiu partilhar os meus diversos conhecimentos”, “...Eu como tenho casa e algumas terras no campo, e por isso, as pessoas vêm ter comigo a perguntar sobre a maneira de se fazer a agricultura, quais as épocas das colheitas e todos seus procedimentos”, “....Posso dar o exemplo das sementeiras quando o faço nas minhas terras, já ensinei os comeres tradicionais da minha terra”, “ Como fui pasteleiro e sei que o grupo tanto gosta “das coisas” que faço (as broinhas, os bolitos de farinha e água, a broa de milho, o galo no forno a lenha), principalmente as mulheres querem as receitas tradicionais”, “... quando começo a dizer as lengalengas, as rezas e crenças populares, os ditotes lá da terra, o grupo em geral gosta muito de ouvir como é que eram as tradições do tempo da minha avó” [E4].*

Em determinados contextos, um dos fatores que poderá originar alteração dos comportamentos do grupo será a sua diversidade. A quebra de rotinas pode conduzir a comportamentos diferentes.

Dentro do grupo há sempre alguém que se apercebe destes processos mostrando interesse em ajudar e dar algo de si, orientando o grupo para que se faça uma autoavaliação “obrigando” o grupo a uma reflexão sobre o modo de zelar os espaços frequentados e provocando sensibilização da importância da vivência humana, *“Apesar de não ser fácil, por o grupo ser heterogéneo, tento sempre ir falando das regras de comportamento do grupo nos momentos exteriores à instituição, identificando a nossa passagem em determinados locais como o que chamamos da pegada ecológica. Deixando assim alguns a pensar no assunto, o que já é bom. Relativamente à profissão vão-me perguntando das novas leis sobre a saúde e eu lá vou explicando conforme as circunstâncias e a possibilidade de se deve divulgar para o exterior as normas internas da instituição” [E5].*

3.3 - Troca de conhecimentos

Através da análise da troca dos conhecimentos, pretendeu-se demonstrar que houve um aumento de conhecimentos em cada um dos elementos do grupo.

Os grupos, onde existe uma segurança psicológica, têm bons motivos para aprender.

Esta segurança só pode existir se as pessoas souberem que o erro cometido pode acontecer e que não serão penalizadas por isso, *“Quando entramos numa certa idade acreditamos que já não há mais para aprender, o que não é verdade, com estes meus colegas percebi que ainda há muito para aprender, haja vontade”, “... sei que se errar não há problema, há sempre alguém para nos ajudar” [E1], “Sim, bastante. Até entrar para o grupo haviam dúvidas que nem sequer percebia que podiam existir. Como este grupo é heterogéneo, eu sei que me posso apoiar nos elementos que o constituem, sempre que preciso de saber algum assunto com determinada seriedade, há sempre alguém do grupo que sabe”, “...esta troca de saberes dá-nos vontade de dar aquilo sabemos em benefício do outro” [E2].*

Para os entrevistados as atuações feitas no exterior da instituição são oportunidades de desenvolvimento para o grupo. Estas experiências, segundo as suas opiniões, proporcionam sabedoria e conhecimento. Para eles, estas intervenções possibilitaram um aumento da qualidade de vida pois a sua participação social trouxe-lhes sentimentos positivos como o prazer, o desenvolvimento e o descanso e, ao mesmo tempo, atitudes ativas e criativas, *“...sem dúvida. As atuações no estrangeiro e até mesmo no país abriram as minhas portas para os novos conhecimentos. As exposições, os monumentos, os museus etnográficos e, não só, que já visitámos por amabilidade dos grupos acolhedores ou por iniciativa do grupo organizador do GECAPHUC, só trouxeram a todos um enriquecimento cultural que jamais poderíamos ter se não andássemos neste grupo”,*

“... houve uma troca de saberes” [E3], “As terras por onde passamos dão-nos sempre “qualquer coisa”, os seus ensinamentos, as suas experiências são tão enriquecedoras e nos impulsionam para mais saídas. Sinto que cada vez que o grupo viaja,

é uma experiência muito rica, que nos traz muita sabedoria e conhecimento”, “...aprendi mais do que ensinei” [E4].

A troca de conhecimentos, a sensação do contributo para o fortalecimento do grupo, quer com o melhoramento da convivência, tolerância, cidadania, quer mesmo na qualidade de vida, fazem com que se sintam mais fortes, “*Por onde passamos aprendemos sempre algo, quer a nível de folclore, economia, agricultura, pescas, arte (escultura, pintura, cerâmica, arte sacra), visitas a museus*”, “*Nestas visitas, muitas vezes constatamos que existe uma preocupação por parte dos autarcas para com os seus habitantes. Essa preocupação passa pela realização de algumas obras (creches, lares, centros de dia) nos meios mais pequenos a preocupação pela população torna-se mais evidente. Tudo isto e muito mais se tira destes encontros*”, “*...nesta troca de saberes, aproveito e dentro das possibilidades vou ensinando aquilo que for possível, quer dentro da minha área profissional quer mesmo do meu quotidiano*” [E5].

CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerações Finais

Ao optar-se por uma metodologia do tipo qualitativo e de estudo exploratório, deu-se primazia à observação participante como técnica de recolha de dados.

Ao pretender observar e registar os vários momentos, verificou-se que não podia haver nem distrações nem momentos de relaxe, pois poderiam ser estes os momentos mais interessantes para o estudo.

Durante o período em que se utilizou esta técnica, obteve-se junto dos entrevistados, uma grande quantidade e diversidade de informações embora, por vezes, as emoções dificultassem as prioridades dos registos.

A média das idades do grupo estudado é heterogénea, embora se verifique que quase todos os elementos tentam não assumir a idade que têm. Tal como as idades, também as profissões são diversificadas. Dentro da instituição existem variadíssimas profissões, sendo as suas aptidões, normalmente, de acordo com as funções que executam.

Os comportamentos interpessoais e a sua integração, podem depender do grupo, mas a gestão de conhecimentos e competências adquiridas dependem de cada um. A abertura ao conhecimento e à aprendizagem, a sua disponibilidade em dar aos outros o seu saber e a sua competência faz parte da natureza humana e, por isso, tem de partir de si. Toda esta boa vontade de transmitir conhecimento aos outros verificou-se quer dentro do grupo quer nos encontros fora da instituição.

De uma forma geral observou-se que as diferentes tradições culturais estreitaram as relações entre os funcionários dos HUC, prolongando-se a outras relações fora da empresa. Nos encontros programados nas diferentes festividades, evidenciaram-se um maior conhecimento e um alargamento no progresso cultural de cada um. Aqui estão incluídos os usos e costumes de cada terra visitada, as tradições e as histórias de cada povo apresentadas de múltiplas formas, nomeadamente através de literatura bibliográfica, filmes, objetos originais ou réplicas e mesmo histórias contadas por alguém cujo amor à terra é tão forte como o conhecimento do seu povo.

Nesta investigação, são, ainda, enumerados os tipos de grupos que existem nesta empresa, dando maior incidência ao comportamento do grupo GECAPHUC, explicando, através de uma definição psicológica e social de pertença, os atributos deste tipo de comportamento.

Ao longo do trabalho, foram categorizados diversos temas, considerados os mais importantes, tais como as relações que existem entre as pessoas e as suas formas de relacionamento. Verificou-se, durante as conversas, que existiam temas relacionados com o próprio indivíduo que poder-se-iam alargar à família ou, até mesmo, ao trabalho. Nestas conversas havia troca de saberes, não se sabendo ao certo, quem ensina quem. Foi, nestes momentos que as pessoas sentiram necessidade de exteriorizar o que as deixa verdadeiramente felizes.

As aprendizagens passam, efetivamente, pelos temas relacionados com a sociedade em geral, a economia e a política. Os problemas sociais originam, por vezes, discussões de que resultam trocas de informação, trocas essas, cuja finalidade é a de ajudar na formação destes elementos, tornando-os cidadãos melhores. O seu desenvolvimento cultural adquire um maior grau de efetividade com todas as trocas de conhecimento realizadas por parte de cada elemento

Neste momento do estudo procurou-se saber quais os benefícios que uma empresa/organização pode obter quando os seus colaboradores estão satisfeitos

Verificou-se que a satisfação das pessoas, nomeadamente no GECAPHUC, é atingida, geralmente, nas atuações no exterior, quando o ensaiador ao fazer uma avaliação, comunica aos elementos do grupo os pontos fortes e os fracos e como os melhorar, enquanto que os próprios elementos, através de uma autoavaliação, vão mencionando a suas falhas e apelando para que se faça mais e melhor utilizando novos saberes.

Constatou-se, ainda, que a evolução das relações desenvolvidas no grupo vão ter como resultado o melhoramento das competências e o estreitamento das relações interpessoais, interferindo, assim, nas relações de trabalho.

Para uma maior eficácia, o grupo sente necessidade de conhecer cada um dos elementos e a sua respetiva família.

A forma como os elementos do GECAHUC se relacionam entre si é completamente diferente.

Verificou-se que, quando existe satisfação no ambiente de trabalho, a equipa tende a ter um maior envolvimento. O empenho de cada um e a interajuda melhoram a produtividade, logo, uma equipa motivada será uma equipa coesa, sendo as atividades culturais responsáveis e impulsionadoras de uma melhoria do relacionamento interpessoal cuja importância tem impacto na atividade profissional.

A interligação dos vários elementos do GECAPHUC e a empresa levam a um melhor desempenho das suas funções. A integração das novas tecnologias nos vários departamentos pode ser motivo de encontro entre os funcionários, tornando a comunicação mais aberta entre o grupo.

Com este estudo, numa primeira perspetiva de recomendações, espera-se um maior empenho por parte desta e outras empresas e consequentemente uma maior aposta nas atividades culturais. Espera-se, ainda, uma apreciação cada vez mais positiva da empresa visto ter-se verificado que as atividades culturais resultam num melhor desempenho dos seus funcionários, motivando-os a aumentarem o seu esforço laboral e, por isso, a tornarem-se cidadãos mais felizes. A empresa deveria, também, perceber quais as necessidades dos seus colaboradores para que estes se sintam bem e queiram permanecer nela sem grandes sacrifícios.

Deveria, ainda, ter em conta que a arte, qualquer que seja a forma manifestada, deve sempre fazer parte do ser humano pois, só assim, o homem é verdadeiramente feliz.

Para isto, uma das prioridades da empresa seria disponibilizar locais próprios para o desenvolvimento da atividade artística, ajudando a elaborá-la ou a utilizá-la de uma forma livre e autêntica.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

- Almeida, P.P. & Rebelo, G. (2011). *A era da competência.um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho* (2ª.ed.) revista e actualizada. Lisboa: RH Editora. (p.16)
- Angrosino, M. (2009). *Etnografia e Observação Participante*. Porto Alegre: Artmed (pp.15-34).
- Areia, M. L. R. (2006). Património o nosso, o dos outros e o de todos: A construção social da partilha cultural. In E. Peralta e M. Anico (org.). *Patrimónios e identidades*. Oeiras: Celta Editora (pp.35-42).
- Braga, T. (1994). *O povo português nos seus costumes, crenças e tradições*. (vol.I) 2ª ed.Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Boyer, R. (2000). Reformas institucionais para o crescimento, emprego e coesão social: Elementos para uma agenda europeia e nacional. In M.J.Rodrigues(Coord.), *Para uma europa da inovação e do conhecimento* (pp. 127-180). Oeiras: Celta Editora.
- Bravo, O. (1992). *Organização e documentação*. Porto: Porto Editora.
- Brito, J. P. (2006). Património e identidades: A difícil construção do presente. In E. Peralta e M. Anico (org.) *Patrimónios e identidades: Ficções Contemporâneas* (pp.21-34). Oeiras: Celta Editora.
- Canário, R. (2013). *Novos (des) caminhos para a educação de adultos? Perspectiva*, v.31, (2),pp.555-570.Florianópolis. Acedido maio 20,2014, em http://periodicos.ufsc.br/index.php/article/view/2175-795X.2013v31p555/pdf_7
- Cardoso, C.& Marques, C.A. (2008). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Carneiro, R. (1994a). *Ensino livre. Uma fronteira da hegemonia estatal*. In R. Carneiro (org e coord.). Rio Tinto: Edições ASA.
- Carneiro, R. (2004b). *A educação primeiro*. Vila Nova de Gaia: Fundação Manuel Leão.
- Carré, P. & Caspar, P. (2001). Introdução. Fundamentos e usos do tratado. In P. Carré, & P. Caspar (Dir.), *Tratado das ciências e das técnicas da formação* (pp.13-23). Lisboa: Instituto Piaget.
- Coelho, A. (1993). *Obra etnográfica (Vol. I), Festas, costumes e outros materiais para uma etnologia de Portugal*. J. Leal (org. e pref.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Comissão das Comunidades Europeias (2000), *Memorando sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida*, Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão, Bruxelas.
- Conde, I. (1990). Transformações recentes no campo artístico português. In J. F. Almeida, *A sociologia e a sociedade portuguesa na viragem do século* (pp. 177 - 188). Lisboa: Fragmentos.
- Coombs, P.H. (1985). *The world crisis in education: The view from the eighties*. New York: Oxford University Press.
- Costa, P. F. (2009). Património imaterial, identidade e desenvolvimento rural. In F. O. Baptista, *Os territórios de baixa densidade em tempos de mudança* (pp. 169-177). Proença-a-Nova: Centro de Ciência Viva da Floresta Proença-A-Nova.
- Cotanda, R. L. (2003). Contenidos: qué es lo que se tiene que aprender. In R. D. Aranda & R.L. Cotanda, *La construcción de procesos formativos en educación no formal* (pp.147-161). Madrid:Narcea,S. A de ediciones.
- Custódio, P. (2010). A gestão de competências e a gestão do conhecimento. In M. Ceitil, *Gestão e desenvolvimento de competências*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Damineli, M. (1995). Reflexões sobre cultura e lazer na empresa. In N.C. Marcellino (org.) *Lazer: Formação e atuação profissional*. São Paulo: Papirus.
- Delors, J. et al. (1997). *Educação um tesouro a descobrir*. Relatório da UNESCO da comissão internacional sobre educação para o século XXI. São Paulo: Cortez Editora.
- Dumazedier, J. (1976), *Lazer e cultura popular: debates - C. Sociais*. São Paulo: Editora Perspectiva.
- Esping-Andersen, G. (2000). Um estado providência para o século XXI. In M.J. Rodrigues (coord.), *Para uma Europa da inovação e do conhecimento* (pp.79-127). Oeiras: Celta Editora.
- Enguita, M.F. (2007). *Educação e transformação social*. Mangualde: Edições Pedagogo.
- Garcia, E.B. (1995). Radicais, conformistas & alternativos – Aspectos da política de recursos humanos para o lazer do SESC de São Paulo. In N.C. Marcellino (org.) *Lazer: Formação e atuação profissional*. São Paulo: Papirus.
- Ferreira, P.T. (2007). *Guia do animador na formação de adultos* (6ª ed.). Lisboa: Editorial Presença.
- Finuras, P. (2010). Gestão de competências interculturais no quadro da GRH e da globalização. In M. Ceitil, *Gestão e desenvolvimento de competências*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Flick, U. (2009). *Qualidade na pesquisa qualitativa* (3ªed.). São Paulo: Artemed Editora S.A.
- Francès, R. (1984). *Satisfação no trabalho e no emprego*. Porto: Rés
- Freire, P. (1987). *Ação cultural para a liberdade: e outros escritos* (8ªed.). São Paulo: Paz e Terra.

- Furter, P. (1970a). *A Educação e a Vida, uma contribuição à definição permanente*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Furter, P. (1996b). *Educación y vida*. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de La Plata.
- Garcia, E.B. (1995). Radicais, conformistas & alternativos – Aspectos da política de recursos humanos para o lazer do sesc de São Paulo. In N.C. Marcellino (org.) *Lazer: Formação e atuação profissional*. São Paulo: Papirus.
- Gomes, J. F. S., Pina e Cunha, M., Campos e Cunha, Rego, A. (2006). *Comportamento organizacional e gestão: 21 temas e debates para o século XXI*. Lisboa: Universidade aberta.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Motivação I: Necessidades, desenho de cargo, motivação intrínseca e satisfação*. (2ª ed.). (pp.147-174). São Paulo: Mc Graw-hill Companies.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Aprimorando o desempenho com retorno, recompensas e reforço positivo*. (2ª ed.). (pp.201-224). São Paulo: Mc Graw-hill Companies.
- Lança, R. (2013). *Como formar equipas de elevado desempenho*. Lisboa: Escolar Editora.
- Leal, J. (2000). A antropologia portuguesa entre 1870 e 1970: Um retrato de grupo. In *Etnografias portuguesas (1870-1970): Cultura popular e identidade nacional*. (pp.27-61).Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G. & Boutin, G. (1990). *As técnicas de recolhas de dados. In Investigação Qualitativa: fundamentos e práticas* (143-166). Lisboa: Instituto Piaget.

- Lindley, R. M. (2000). Economias baseadas no conhecimento: O debate europeu sobre o emprego num novo contexto. In M. J. Rodrigues (coord.), *Para uma europa da inovação e do conhecimento* (pp.33-78). Oeiras: Celta Editora.
- Liora, B. (2000). Metodologias qualitativas de investigação em Educação Musical. *Revista Música, Psicologia e Educação*, (2). Acedida Junho, 11, 2014, em http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/3126?mode=simple&submit_simple=Mostrar+registo+em+formato+singles.
- Lopes, L.F., Carvalho, L., Avelar, M. & Cracel, P. (2007). *Sucesso. PT: Casos de excelência em português*. L. F. Lopes (coord.) (pp.21-24). Booknomics.
- Marcelino, N.C. (1995). *Lazer e Humanização*. (2ª ed.). Campinas: Papirus Editora.
- Martins, G.A. & Theófilo, A. (2007). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Matarasso, F. (2001). Levain dans la pâte ou cerise sur le gâteau?: Quelques proposition sur l'effet social de la participation aux activités artistiques: *Création artistique et dynamique d'insertion:coloque transnational*. J.- L. Bernard (coord.) (pp.81-90).Paris: L'Harmattan.
- Melo, V.A. & Junior, E.D.A. (2003). *Introdução ao Lazer*, São Paulo: Manole.
- Moreira, C.D. (2007). *Teorias e práticas de investigação*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Palazzeschi, Y. (2001). História da formação pós-escolar. In P. Carré, e P. Caspar (dir.), *Tratado das ciências e das técnicas da formação* (pp.31-53). Lisboa: Instituto Piaget.
- Peixoto, P. (2006). O património mata a identidade. In E. Peralta e M. Anico (org.) *Patrimónios e identidades: Ficções Contemporâneas* (65-74). Oeiras: Celta Editora.

- Peralta, E. & Anico, M. (2006). Introdução. In E. Peralta e M. Anico (org.) *Patrimónios e identidades: Ficções Contemporâneas* (1-20). Oeiras: Celta Editora.
- Pina e Cunha, M., Rego, A. & Campos e Cunha, R. (2007). *Organizações positivas*. Lisboa: Dom Quixote.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L.V. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ribeiro, N., Rego, A. & Cunha, M.P., (2013). *A virtude nas organizações. Fonte de progresso e sustentabilidade*. Lisboa: Sinais de Fogo
- Ribeiro, V. R. (1995). A CPFL e o lazer. In N.C. Marcelino (org.) *Lazer: Formação e atuação profissional*. São Paulo: Papirus.
- Robbins, S. P. (2006). *Fundamentos do comportamento organizacional* (7ª ed.). SP-Brasil: Pearson- Prentice Hall.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2005). Um novo olhar sobre a cultura nacional: Aplicações ilustrativas em estresse ocupacional e comportamento gerencial. In A. Tama-yo, J.B. Porto (orgs) *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 201-230). Petrópolis: Vozes.
- Salgado, L. (2009). Recursos locais e novas actividades em meio rural: aprendizagem, inovação e mudança. In F.O. Baptista, R. Jacinto, T. Mendes (coords), *Os territórios de baixa densidade em tempos de mudança* (pp. 199-206). Proença - a- Nova: Centro Ciência Viva da Floresta.
- Santos, M.L.L., Neves, J.S., Lima, M.J. & Carvalho, M. (2007). *A leitura em Portugal* (pp.21-45). M.L.L. Santos (coord.). Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Serrano, A. & Fialho, C. (2005). *Gestão do conhecimento- O novo paradigma das organizações*. Lisboa: FCA-Editora de Informática.

- Silva, E. L. & Menezes, E. M. M. (2005). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*, (4ª edição). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Acedido em Junho, 14, 2014, em:
<http://www.portaldeconhecimentos.org.br/index.php/por/content/view/full/10232>
- Silva, P. (2003). *Etnografia e educação: Reflexões a propósito de uma pesquisa sociológica*. Porto: Profedições.
- Soete, L. (2000). A economia baseada no conhecimento num mundo globalizado: Desafios e potencial. In M. J. Rodrigues (Coord.), *Para uma europa da inovação e do conhecimento* (pp. 3-32). Oeiras: Celta Editora.
- Sue, R. (2001). Dinâmica dos tempos sociais e processo educativo. In P. Carré, & P. Caspar (dir.), *Tratado das ciências e das técnicas da formação* (pp.103-120). Lisboa: Instituto Piaget.
- Torres, M. (2009). Acert: um projecto cultural do país que afirma a cultura como ferramenta indispensável de desenvolvimento. In F. O. Baptista, R. Jacinto e T. Mendes (coord.). *Os territórios de baixa densidade bem tempos de mudança*. Proença -a - Nova: Câmara Municipal Proença -a- Nova - Centro de Ciência Viva da Floresta.
- Torrico, A. J. (2006). Patrimónios e discursos identitários. In E. Peralta e M. Anico (org.) *Patrimónios e identidades: Ficções Contemporâneas* (21-34). Oeiras: Celta Editora.

Fontes não publicadas

Documentos das aulas facultados pela Professora Doutora Lucília Salgado

Documentos das aulas facultados pela Professora Doutora Sofia Silva.

Webgrafia

<http://www.team-building-portugal.com/contactos>, Contactos BgBuilding/team Building Portugal, acedido em dezembro, 14,2014

<http://www.team-building-portugal.com/>, QuizTeam- Animação Jogo Quiz para Eventos-jogos de perguntas para Empresas, acedido em dezembro,14, 2014.

<http://www.teamdynamics.pt/> Os especialistas em desenvolvimento e formação de equipa(teambuilding) em Portugal, acedido em dezembro,14, 2014.

https://www.portugal4fun.com/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=88, Atividades para Grupos e Empresas -Team Building e Incentivos Outdoor (Dinâmica de Grupo), acedido em dezembro,14, 2014.

<http://teambuilding.pt/servicos/teamspeaker/Teamspeaker>, formação e gestão comportamental, acedido em dezembro, 14,2014.

<http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a09.pdf>.Siteo, Aprendizagem ao longo da vida: Um conceito utópico?. Reginaldo Manuel Siteo. Revista comportamento Organizacional e Gestão nº2, 283-290,vol.12.2006, acedido em julho 2015.

<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v17.n49/a02v1749.pdf>, De perto e de dentro: notas para uma etnografia urbana. José Guilherme Cantor Magnini, Revista AN-POCS nº 49, Vol.17. junho/2002, acedido em setembro,05,2015

<http://books.scielo.org/id/8fcfr/matos-9788578791902-03.pdf>, MATTOS,CLG. A abordagem etnográfica na investigação científica. In MATTOS, CLG.,and CASTRO,PA.,orgs Etnografia e Educação: conceitos e usos (online).Campina Grande:EDUEPB,2001.pp.49-83.ISBN 978-85-7879-190-2 Available from SciELO Books, acedido em setembro, 03, 2015.

<http://www.dicionarioinformal.com.br/etnografia/>,Etnografia Dicionário informal (Etnografia - Gilson Buffon Vas), acedido em setembro, 05, 2015.

<http://www.dicionarioinformal.com.br/etnografia/>,Etnografia Dicionário informal (Etnografia – Gosf), acedido em setembro, 05, 2015.

<http://revistas.ulusofona.pt/index.php/cadernosociomuseologia/rt/captureCite/329/23> 8, acedido em janeiro,02,2016.

Comissão Europeia, Direção-geral da Imprensa e Comunicação (2002). Construir a europa dos povos: A união europeia e a cultura. Luxemburgo: Serviço das publicações oficiais das comunidades europeias.

06 maio 2008 Recomendações do Parlamento Europeu e do Conselho em Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 abril 2008 relativa à instituição do quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao Longo de Vida(Texto revelante para efeitos do EEE)(2008/C111/01) nos textos publicados no Jornal Oficial da União Europeia .

Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura, Resumo do *Relatório Mundial da UNESCO: investir na diversidade cultural e no diálogo intercultural*. 2009.

The Economist Books (1997). Estratégia: Dicionário Bilingue: Português-Inglês,O essencial da estratégia de A a Z. Tim Hindle (cord.).Mem Martins: Edições Cetop.

ANEXOS

ANEXO 1

Notas Prévias para construção do guião da observação participante

Aprendizagens/ Vida profissional

O estudo do trabalho de mestrado será relacionar as várias aprendizagens que existem, quer a nível pessoal, quer de grupo em vários meios, e quais os benefícios na vida profissional do indivíduo.

Aprendizagens

1. Na vida dos membros do grupo

- > Na sua própria vida
- > Na sua vida familiar
- > No círculo dos amigos

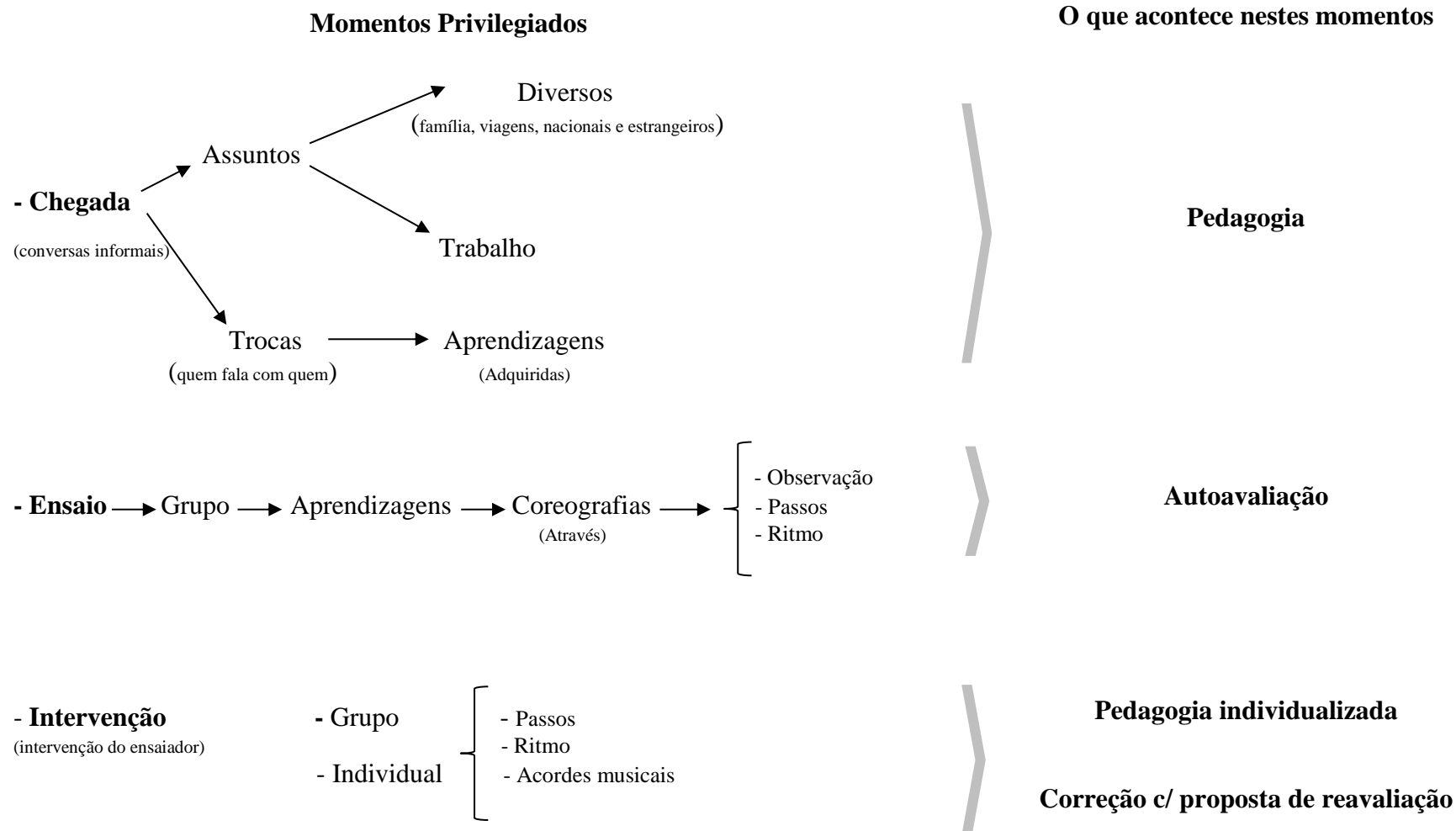
2. Entre as pessoas do grupo

3. Dos membros do grupo com o exterior da empresa nas suas saídas

4. Dentro da empresa

Vida profissional

Observação Participante



Esboço da Matriz de Avaliação

Como este quadro é um esboço da Matriz de Avaliação a investigadora deixa em aberto a possibilidade de introduzir novos casos e por conseguinte novas avaliações que surjam ao longo do estudo.

Tabela 5 - Esboço da Matriz de Avaliação

| | V1- Comportamen- tos Interpessoais | V2 - Integra- ção | V3 - Gestão de Conhecime- to/Competências | V4 - Interculturali- dade |
|--|--|--------------------------------|--|--|
| C1 - Como rela- cionar a consci- encialização da cultura existente nas empresas e as relações in- terpessoais? | | | | |
| C2 - Qual o importância no estudo do pro- gresso cultural dos participantes nos grupos em- presariais? | | | | |
| C3 - Qual a importância das atividades cultu- rais (rancho folclórico) nas relações inter- pessoais dentro da empresa? | | | | |
| C4 - A harmo- nização em rela- ção às atitudes, ajudam a criar um clima de confiança entre os grupos? | | | | |

V = variável; C = caso a estudar. –

ANEXO 2

Diário de Bordo da observação participante

Dia 11/11/2014

Resumo do ensaio do GECPHUC

O ensaio inicia às terças-feiras pelas 21h30, uns começam a chegar 5 minutos antes da hora outros em cima da hora do ensaio, outros vão chegando depois do ensaio começar.

Os músicos começaram a afinar os instrumentos musicais e o ensaiador a decidir quais iriam ser as músicas que se iriam ensaiar relembrando os tons, os músicos iam questionando quais eram as notas que deveriam tocar, logo ao início e enquanto os outros elementos iam cumprimentando-se e falando sobre alguns temas interessantes que tinham passado durante toda a semana. Quando foi para o grupo coral iniciar o canto, o ensaiador fez um pequeno gesto e elevando a voz pediu para iniciar o canto. Como era a primeira musica o grupo a medo e a voz não saiu como ele queria, logo mandou parar a tocat e as vozes para se iniciar sem medo. Dando pequenas explicações do que se fez e do que ele queria que se fizesse, pediu para que repetíssemos. No fim da cantiga perguntou se todos tinham entendido o que ele queria, para ela estava bom mas devia-se ensaiar mais para sair melhor. De uma canção para a outra fala-se um bocadinho, muito pouco, para dar inicio logo a outra canção.

Os músicos voltam a afinar os instrumentos por vezes pedem ajuda aos colegas com mais conhecimentos musicais e a recorrem ao ensaiador para começar a tocar pedindo ajuda relativamente quanto às notas musicais da início da canção. O ensaiador dirige-se para os cantores e diz-lhes quem deve iniciar primeiro para não haver enganos logo no início da canção. Como as mulheres começaram mal tivemos que parar e voltar a ouvir a explicação do ensaiador. Recomeçou-se a canção sendo as mulheres agora a dar início à mesma e o ensaiador foi dando aos músicos as notas musicais que ele queria que fossem tocadas enquanto o coro ia cantando. No fim da canção pediu aos homens que cantassem um tom diferente e, por isso, com um grau de dificuldade maior. Este ensaiador pede de uma forma que ninguém se opõe nem se aborrece. Quando é pedido qualquer coisa ao grupo, mesmo que seja difícil, o

grupo tenta sempre fazê-lo embora por vezes seja difícil de conseguir mas nunca desiste. Assim os homens tiveram que ensaiar sozinhos a sua parte várias vezes.

O ensaiador ensaiou as vezes que achou necessárias com os homens e no fim disse que teriam que ensaiar mais vezes.

Quando se iniciou uma terceira cantiga, os músicos voltaram a afinar os instrumentos musicais e o ensaiador informou qual era a música que se iria iniciar, dando explicações de que forma ele queria que se cantasse a canção exemplificando. Neste intervalo de afinações e acertos nas notas musicais, o coro vai falando ou sobre como se irá cantar a canção ou aproveita e fala de qualquer coisa para passar bem o tempo. Aqui o final da canção trouxe alguns problemas quer aos músicos quer aos cantadores, porque este ano o ensaiador alterou o final e como todos os elementos do grupo ainda estão com os hábitos anteriores foi difícil conseguir chegar ao final pretendido. Esta cantiga e música deram muito trabalho para o grupo mas nunca se desistiu, apesar de ainda faltar alguns ensaios. Em cada paragem da música, cada um dava a sua opinião, uns diziam que era preferível ser como era antes, outros achavam que era melhor o ensaiador alterar e entretanto ia-se ensaiando como o ensaiador queria. E os músicos ensaiaram, ensaiaram e ensaiaram até perceberem aquilo que estava a ser pedido. Conforme se vai ensaiando e vai-se ouvindo por parte do ensaiador que o grupo melhorou mas que se deve insistir e melhorar ainda mais. No final do ensaio desta canção houve um engano e começámos todos a rir e a comentar que tínhamos feito mal e alguém do grupo disse que o pior seria na atuação, mas o ensaiador disse logo que se isso acontecesse ficaria assim e não deveríamos dar a perceber o engano. Neste ensaio enquanto os músicos não tocaram como o ensaiador queria, não se avançou, ele foi sempre dando as notas e os tons para os músicos com menos conhecimentos musicais. Por fim ele disse que estava muito melhor mas que não se deveria deixar de ensaiar para melhorar a qualidade.

A quarta cantiga foi mais fácil pois só dois elementos é que cantam a canção e o resto do grupo canta apenas o refrão.

Acabando o ensaio das músicas natalícias iniciou-se o ensaio das danças.

O ensaiador pediu para se formarem os pares habituais para ver quantos se poderiam formar e quantas mulheres ficariam de fora.

Uns foram logo para a roda, outros foram trocar de calçado, outros ainda aproveitaram para conversar um bocadinho.

Neste meio tempo aconteceram várias coisas. Como na semana anterior tinha falecido a mãe de um dos elementos do grupo, e se tinha comprado um ramo de flores, dividiu-se entre todos o preço do ramo ficando 1 euro por cada elemento do grupo, como nem todos estavam a contar, não pagaram, assim alguns que não tinham pago vieram-me trazer o dinheiro.

Quando já estavam todos no grupo (as mulheres que não têm par ficam naturalmente de fora) começou-se o ensaio da dança.

Os músicos voltaram a afinar os instrumentos musicais e o ensaiador como sempre indicou tanto aos músicos como deveriam tocar a música como aos dançarinos o modo de dançar a música, para que não houvesse confusão.

Conforme se ia dançando o ensaiador ia dando as indicações e fazendo reparos a quem não estivesse a fazer como ele queria, também nos ia ensinando o compasso da música. Quando terminou a dança, o ensaiador pediu para que as outras mulheres que tinham ficado de fora da roda entrassem e assim o mesmo número de mulheres que tinha dançado, saiu.

Aqui, devido ao papel do ensaiador houve alguma evolução por parte das mulheres porque anteriormente as mulheres não queriam sair da roda e dar lugar às outras agora já há uma maior compreensão e vai-se dando a vez a todas para que todas possam ensaiar.

No final desta dança o ensaiador, apesar de dizer que estávamos melhor, achou que o grupo tinha de melhorar.

Na segunda dança o ensaiador indicou qual era a dança e perguntou se o grupo estava recordado como se dançava. Outra vez houve a afinação dos instrumentos musicais e logo a seguir a dança. Durante a dança o ensaiador foi dando indicações em todos os momentos como se deveria dançar e chamando a atenção de um ou outro elemento quando estava a fazer mal tentando logo corrigi-lo para que não houvesse a habituação ao erro. Depois de se terminar a dança, o ensaiador trabalhou apenas com os dançarinos tentando emendar todos os pequenos erros que ele ia detetando. Neste pequeno intervalo a tocatá ou vai afinando os instrumentos ou vai conversando uns com os outros. Houve novamente de troca de mulheres para que todas ensaiassem,

quem quis saiu e deu lugar às outras que tinham ficado fora da roda, o ensaiador não deixou de dizer que tinha reparado em quem tinha ficado de fora tinha estado a conversar e não tinha visto pormenores que ele tinha dado. Mais uma vez houve troca de mulheres na roda.

No final da dança o ensaiador deixou no ar uma nova dança que se iria falar no ensaio seguinte e todos ficaram entusiasmados. Numa das danças o ensaiador perguntou se quem ficou de fora queria entrar para dançar a próxima dança. Enquanto a dança decorria o ensaiador ia dando indicações do que se estava a fazer mal e o que ele queria que se fizesse.

No final da dança o ensaiador mandou o grupo desfazer a roda e perguntou a um elemento da direção se havia alguma informação para dar ao grupo. O elemento da direção informou que um determinado grupo nos convidou para uma atuação em 11 Julho (sábado), alguém comentou “já?” e alguém que “as coisas” para ficarem bem organizadas tinham que ser planeadas com muita antecedência.

O grupo foi informado que haveria mais grupos e quais eram, qual a hora em que se deveria chegar, a hora da atuação e o grupo que convida iria oferecer o jantar. É neste momento que cada um vai dando um palpite.

Falou-se ainda numa atuação que se irá fazer no dia 7 de dezembro o grupo está convidado para duas festas mas em horas diferentes, uma de tarde (danças) e dão o lanche, outra à noite (cantares natalícios) e dão o jantar.

Também se falou da festa que se irá fazer no HUC no dia 13 de dezembro e pediram o número de pessoas que poderão jantar visto a Direção da Casa do Pessoal dos HUC ir entregar senhas e deve ser um número certo pois elas são muito caras. Neste momento aproveitou-se para se falar de tudo enquanto se ouvia também as informações da direção.

Quando terminaram as informações o ensaiador deu como encerrado o ensaio e cada um dos músicos foi arrumando a sua cadeira.

Cada um falou do que quis e com quem quis.

Um elemento da tocata disse que neste momento com a falta de músicos nos vários grupos existentes, os grupos têm de pagar a músicos para que o grupo possa permanecer. No final todos foram embora desejando uma boa semana a todos e ficou

a sensação que, apesar de ter sido um ensaio cansativo e exigente, valeu a pena e todos iam contentes porque iam mais preparados para a próxima atuação.

A direção ficou para a reunião semanal sem a presença do ensaiador.

A reunião iria ser relativa à ordem de trabalhos, mas iniciou-se com outro tema, isto é, a eleição da nova direção estando e dizendo determinados elementos que a direção atual já está um pouco cansada. Havendo novos elementos, introduzir-se-ia uma “nova lufada de ar fresco”.

Na continuidade da ordem de trabalho a direção começou por dizer como iriam divulgar a atuação que se irá realizar nos nossos hospitais.

Falou-se da contenção que se deve ter nos gastos para a publicidade (cartazes), qual a ordem que se deveria dar aos grupos. Primeiro será sempre o da casa e a seguir do mais longe para o mais perto e qual o número de pessoas que vem por causa das senhas que se devem requisitar à direção da casa do pessoal do HUC.

Falou-se das lembranças para entregar aos grupos convidados, do Porto de Honra e de se aproveitar algumas bebidas que sobraram da última festa. Estiveram a combinar onde poderiam fazer a encomenda dos cartazes e a compra das lembranças, nunca esquecendo a forma de poupar para que a despesa não ultrapassasse o dinheiro disponível. A direção da casa de pessoal está cada vez a dar menos financiamento. Terminou a reunião e arrumou-se as cadeiras. Falou-se em tom de brincadeira da operação que um dos elementos vai fazer, para que o problema não fosse tão penoso. A direção tem de ter a preocupação de fechar à chave a porta pois o ensaio do grupo etnográfico faz-se onde os meninos têm aulas de ginástica.

Dia 13/12/2014

Resumo de saída do GECAHUC a Castelo Branco

O encontro do grupo foi muito efusivo, todos estavam preocupados em dizer qualquer coisa que fosse importante para que a viagem se tornasse agradável. Antes da saída propriamente dita, cada um dos elementos vai perguntando por este ou aquele elemento em falta e, se algum elemento não está, há sempre alguém que vai relembrando, para que não se inicie a viagem sem todos os elementos. No meio das esperas vai-se falando de tudo um pouco, principalmente como decorreu a semana anterior. Os mais interessados e os conhecedores do percurso vão dando palpites para que se faça a viagem mais curta ou mais direta, e para que não haja enganos. Aproveitando por referir algumas histórias de viagens com esta ou aquela situação ou engano, o que vai animando os ouvintes. Havendo a preocupação de saber o motivo pela falta de comparência nos convívios do grupo.

Durante a viagem falou-se como se iria atuar, onde e a que horas, os elementos davam estas informações sentiam-se elementos capazes e participativos. Os vários temas de conversa, permitiram vários grupos, um grupo de homens falou sobre do preço do barril do petróleo, referindo que houve uma diminuição no preço, quer a nível mundial quer mesmo na América, falaram das variações que tinham acontecido e que iriam acontecer aproveitando para dar alguns palpites em relação a este problema. Esta troca de notícias permitiram um aumento de conhecimentos quer económicos e quer políticos.

Outro grupo, onde falaram algumas mulheres, foi-se falando de Coimbra de antigamente, dos produtos hortícolas que se cultivavam em terrenos de baldio e algumas expressões em desuso, como o enxaugão (terrenos cheios de águas sujas vindas de todo lado até mesmo do hospital) que chegava a um determinado terreno e era esse que era o mais fértil dando boas couves, feijões verde etc. contando que, quando eram novas e para atravessar os terrenos para entrar na cidade, tinham de molhar um sapatecos que eram feitos de cartão. Por baixo eram feitos de papelão grosso, por cima eram feitos de rastilho e se apanhassem água os sapatos desfaziavam-se todos. Perguntei com alguma curiosidade o que calçavam de Inverno, as senhoras disseram que não tinham calçado de Verão e de Inverno, era o que houvesse, mas normalmen-

te andavam descalças. Andavam pela rua com um tamanco calçado e outro na mão para enganar os polícias, porque não tinham dinheiro para sapatos. Contaram das modas, já do tempo em que trabalhavam, apesar de ainda muito jovens e de uns chinelos que todas as raparigas da fábrica compraram. Contaram que começaram a trabalhar a ganhar ao dia nove escudos e 60 centavos e por fim já ganhavam ao mês a 18 contos.

A D. Assunção começou a trabalhar com nove anos com a mãe a vender leite, com um cântaro de 5 litros à cabeça, depois passou a andar com 10 litros quando ela já tinha onze anos, e todos os anos tinham de ir ao médico e o médico disse à mãe dela se ela não queria matar a filha, não podia por tanto peso na cabeça da menina. Mas segundo a D. Assunção como a “mãe coitadinha” que não podendo vender o leite sozinha continuava a pôr-lhe os cântaros de 10 litros de leite à cabeça. Foi dizendo os percursos que iam fazendo, que eram demasiado tanto para uma como para a outra, sempre a pé.

Toda esta história era falada com várias pessoas conhecedoras da situação, e todos davam uma achega. Disse que tinha umas samaritanas feitas de papelão por baixo e plástico por cima.

Perguntei se já havia plástico nessa época, ela disse que sim mas não havia dinheiro para comprar nada desse material. Os sacos eram de panos, melhor, de restos de pano. Disse que todos os dias passavam por uma padaria e a mãe dizia “oh cadela danada onde é que eu tenho o dinheiro?” e a D. Carmina disse que ela até se fazia de doente só para poder comer um pão e vão dizendo que agora não se sabe da missa a metade, nem acreditam, que, antigamente, comiam de manhã broa com café. Em casa da D. Assunção dormiam cinco na mesma cama, mas mesmo assim ainda dormiam os gatos aos pés para os poderem aquecer. As casas eram cheias de filhos mais os pais os avós as tias e tios e madrinhas e mais alguém que estivesse sozinho.

O comer era um prato de batatas com azeite e cebola, todos picavam do mesmo prato. Os garfos eram poucos e tinham que comer uns para dar a vez aos outros. Muitas vezes alguns não tinham que comer e recorriam às sopas de café com broa.

Só o pai é que tinha direito de comer à mesa, o seu lugar, ninguém o ocupava! O, resto dos familiares comiam de pé ou sentados no chão. Falaram que antigamente aqueciam as laranjas ao lume para as conseguirem comer. A higiene era quase ne-

nhuma, quando as pessoas andavam a trabalhar e necessitavam de defecar limpavam-se a ervas, folhas, pedras! Antigamente caía muita “escardoça”, era chuva muito intensa que caía nos telhados, estes não eram forrados e quando todos já estavam deitados alguém da família ia buscar a carpete de plástico com um grande pavão e metia-a por cima de todos para se taparem do temporal. Depois passaram para um passado mais recente. Nos casamentos havia as amêndoas da noiva e na hora que começavam a atirá-las e estas caíam no chão, as crianças iam a correr apanhá-las.

Vão dizendo a rir que muitas das vezes as ruas estavam sujas das fezes dos bois mas mesmo assim não se importavam, davam uma sopradela e comiam-nas à mesma.

Até quando estava a chover as amêndoas rebolavam com a chuva e as crianças apanhavam-nas e comiam. Quando nos casamentos deitavam poucas amêndoas as crianças começavam a gritar “É frouxo é frouxo”. “Eramos pobres mas alegres”. Tudo o que iam contando, davam grande ênfase e riam muito com as desgraças passadas. O motorista ao passar por determinadas localidades vai alertando e explicando os acontecimentos passados. (Grav.02)

A camioneta fez uma pausa e o grupo foi até a um café beber um café e comer comida regional (doçaria ou salgados), por onde se passa há sempre algo diferente para aprendermos ou até mesmo comermos se for caso disso, tentamos sempre saber a origem daquilo que é realmente tradicional ou regional. As conversas giram à volta das comidas tradicionais, neste caso, falou-se do frango de churrasco com bata-ta a murro e alguém acrescentou que também há pratos muito saborosos com carne de caça Para além disso o estreitamento dos laços de amizade entre o grupo nota-se cada vez mais (Grav.12, Grav.17). As conversas são muito interessantes há sempre alguém que tem um problema e há sempre três ou quatro que sabe e ensina como se faz ou deve fazer para se resolver o problema. (Grav.15, 16).

O ensaiador aproveita os momentos finais do grupo para fazer uma retrospectiva quer da sua prestação enquanto grupo etnográfico e folclórico quer nos comportamentos do grupo, e vai dizendo que houve erros aqui e ali mas que um grupo é mesmo feito disso, aproveitando para dizer que não se deve apontar os erros a ninguém, vai dizendo que em todos os grupos os erros acontecem e por isso não se pode ficar traumatizado por isso, o grupo deve-se aperfeiçoar nesses pequenos erros para

que a sua imagem venha a melhorar de dia para dia, nunca esquecendo que devemos estar sempre bem-dispostos e devemos divertir-nos, para se passar um bom bocado e isso será o mais importante (Grav. 30).

05/05/2015

O ensaio pode dividir-se em três momentos, a chegada do grupo, o ensaio propriamente dito e a intervenção que esta ação pode ter em alguns ou mesmo todos os elementos do grupo quer na sua vida pessoal, familiar, quer mesmo na sua vida profissional.

A chegada:

- Ensaio na sala destinada para o efeito-

O grupo é constituído por 20 mulheres e 17 homens.

Fica dividido por três subgrupos, cada um constituído por 5 cantadeiras e 1cantador, 4 tocadoras e 8 tocadores, 10 dançarinas e 8 dançarinos.

À hora marcada para o início do ensaio quem chega vai acomodando os seus pertences e vai conversando entre si.

Os primeiros assuntos são os mais recentes, dizendo o que comeram, a maneira como o fizeram, podendo ser este o ponto de partida para outras conversas. Normalmente as mulheres ou concordam com a forma como foi elaborado o comer ou dão a sua opinião como é que fariam ou ainda como é que antigamente as mães ou avós lhes ensinaram. Nunca esquecendo de verificar quem entrou e se já estão os elementos suficientes para o início do ensaio. Neste tempo de espera vai-se falando do fim-de-semana e da forma como o passaram. O enriquecimento destas conversas passa pela troca de experiências que alguns elementos tiveram ao visitar determinadas terras e o que conheceram, o que lhes aconteceu de positivo e menos positivo. As pessoas que estavam envolvidas na conversa foram dando as suas opiniões, criticando alguns comportamentos cívicos menos corretos.

Quando se encontra já reunida a maior parte do grupo dá-se início ao ensaio. Os restantes elementos do grupo vão-se colocando nos lugares que habitualmente lhes são destinados, à medida que vão chegando. Com a chegada das noites mais quentinhas vão aparecendo alguns familiares de alguns elementos, neste dia foi uma criança de 9 anos que é netinha de um casal de dançarinos.

O ensaio:

Todo o grupo se coloca em forma de U para que todos tenham a possibilidade de ouvir tanto a música como as vozes. Quando algum elemento da tocata ou mesmo outro elemento (no começo do ensaio tanto as (os) cantadoras (es) como as (os) dançarinas (os) têm de cantar todas as modas) desafina é imediatamente parado o ensaio, para que se possa corrigir o erro. O ensaiador para aumentar o grau de dificuldade e o projeto tornar-se mais desafiante para todos vai introduzindo diferentes vozes (contralto, baixo, soprano- voz feminina, tenor- voz masculina).

Quando o ensaiador dá por terminado o ensaio do canto, o grupo desmembrase, os cantadores juntam-se em pequeno grupo atrás dos tocadores e todos os dançarinos vão para o centro da sala juntar-se ao seu par, formando uma roda. Normalmente, as danças já vêm decididas de casa, por parte do ensaiador, e como o grupo já ensaia as mesmas algum tempo o ensaiador aproveita apenas para limar algumas falhas que possam existir. Quando o ensaiador traz alguma dança nova, quem ele ensaia primeiro é a tocata, depois passa para os cantadores onde ele inclui os dançarinos pois um dançarino sem saber a letra e a música de uma canção não pode dançar. Diz o ensaiador “sem se saber a cantiga o dançarino não tem ritmo nos pés”.

Intervenção:

O ensaiador, na sua intervenção, tenta que cada elemento com mais ou menos dificuldade aprenda. Não permite que ninguém faça troça do que foi mal feito, as limitações de cada um são respeitadas e ele mesmo faz salientar que só assim podemos ser um grupo para podermos ir para frente. O motivo que cada um tem para estar dentro do grupo pode ser diferente, mas o objetivo do grupo é sairmos todos felizes e mais encorajados para novas aprendizagens sejam elas quais forem. Cada um na sua área profissional aprende sempre o que o outro tem para ensinar.

01/08/2015

Saída para o exterior – Atuação

Chegada ao local da partida

À hora que foi comunicada começam a chegar os vários elementos do grupo etnográfico, vão arrumando os seus pertences e a escolher os lugares. As suas conversas passam por dizer como foi a preparação das suas refeições para este encontro e ao mesmo tempo os vários elementos estão atentos à chegada dos restantes e comunicam uns com os outros quais os que ainda não chegaram.

Vão pondo a conversa em dia, falando das notícias que decorreram durante a semana.

Quando alguém mais atento se apercebe que estão todos os elementos, informa a direção e ela dá ordem ao motorista para a partida, já há bastante tempo programada.

Como se está em época de férias, falam do que fizeram nos fins-de-semana que passaram e no prazer que tiveram enquanto estavam com as suas famílias. Nestas conversas fala-se das várias terras por onde andaram e o que podem oferecer ao nível do lazer. Foram falando das boas e más experiências que já tiveram, uns e outros iam trocando as tais experiências, umas mais positivas do que outras, mas provocando sempre uma conversa acesa e opiniões diversas. Como sempre, nestas conversas, há sempre alguém que toma a iniciativa de criticar os maus comportamentos cívicos que se vão praticando e dando exemplos que impressionam quem os ouve, fazendo-os refletir sobre determinados comportamentos prejudiciais à natureza, desrespeitando o homem e a própria natureza.

Em determinada altura da viagem descobriram que havia um elemento que fazia anos, todo o grupo cantou os” parabéns a você” e este teve de ir à parte da frente do autocarro para agradecer ao microfone. O grupo começou em conjunto a pedir discurso o que provocou risada em todos. O aniversariante prometeu bolo e champanhe para todos na hora do almoço. Houve um elemento que disse que não era preciso porque o 1º ministro já o tinha feito pois já tinha tido essa ideia.

Foi uma gargalhada geral e o aniversariante agradeceu comovido por não se terem esquecido do seu dia de anos.

Quando chegámos ao local já escolhido para almoçar, o motorista parou a camioneta para que fossemos almoçar num parque de merendas.

Cada um levou o seu almoço e colocou na mesa que tinha escolhido, mas como sempre nunca é só para quem leva é também para quem quer picar no almoço dos outros, assim cada um oferece do que tem aos outros e vai-se fazendo um almoço partilhado, num grande e amistoso convívio.

Nesta saída para o exterior houve várias alterações e o ensaiador pediu-nos para fazermos um ensaio extra! Aproveitou-se o local onde tínhamos almoçado para se fazer as últimas retificações que havia para fazer.

O mais engraçado é que havia outras pessoas a almoçar no parque que começaram a apreciar o nosso ensaio, sendo uma grande parte emigrantes com as suas famílias e que muito nos aplaudiram. Foi um fim de almoço muito agradável.

Quando chegámos à terra (Braga) que nos tinha convidado para a atuação fomos recebidos pelos guias que nos foram mostrar lugares que muitos já tinham ouvido falar mas que ainda não tinham tido possibilidade de os visitar.

Depois do passeio quase obrigatório por onde quer que se vá, (pois há sempre história à nossa espera, a história nacional ou da própria terra a querer ser contada e ouvida por quem lá passa), fomos jantar.

Os grupos folclóricos fazem questão de receber o melhor que sabem, através da sua comida regional, deixando sempre a sua marca e fazendo por vezes questão de explicar a origem destas iguarias tradicionais portuguesas (os seus caldos, bem recheados com as carnes e enchidos produzidas por eles, os seus vinhos, a doçaria conventual ou não), são uma panóplia de manjares que se tornam irresistíveis ao paladar. Depois do jantar o ensaiador manda os elementos do grupo trajarem-se e faz questão de fazer um pequeno discurso para que haja maior concentração entre o grupo, diz-nos sempre aquilo que para ele é importante dizer, mas no fim remata sempre dizendo que se nós fomos para aquele sítio para nos divertir, é isso que ele quer que a atuação seja um divertimento cheio de alegria para nós e para quem está a assistir.

Para grande alegria de um elemento do grupo, a sua família apareceu na atuação e foi apresentada ao grupo na sua presença. Este elemento sentiu um grande or-

gulho em mostrar-lhe o porquê de tantos ensaio e , apesar de estar nervosa, estava muito feliz.

No final da atuação o ensaiador nunca faz nenhum reparo, nem quer ouvir comentários de ninguém! O ensaiador diz que cada um sabe o que fez e que se houve erros são para se superarem no próximo encontro.

Na hora da partida foi um cumprimento especial aos nossos guias que faziam parte do grupo que nos convidou, com um “ até sempre” e que nos iríamos ver por aí, por esse Portugal fora.

De regresso, o cansaço falava mais alto. Quase todos os elementos do grupo etnográfico aproveitou para dormir e quando se chegou ao destino -Coimbra- cada um agarrou nos seus pertences e foi como que a correr para a sua casa.

As despedidas eram aceleradas, apenas com uma boa noite e até terça-feira que é o dia do próximo ensaio.

11/08/2015

Chegada

A chegada de alguns elementos começa a fazer-se por volta das às 21h15.

As pessoas vão-se acomodando nos lugares habituais, isto é sentando-se nas cadeiras que estão encostadas à parede da sala onde se faz o ensaio.

Conversam uns com os outros e á medida que os restantes elementos vão chegando vão-se cumprimentando.

As conversas que se vão tendo são relacionadas com o que aconteceu durante a semana, sobre os seus familiares e perguntando como estão os dos outros, do trabalho, como correu o dia de serviço. Os problemas que ocorreram com o doente ..., com o colega ... o médico Se os funcionários estiveram de férias perguntam quais as novidades que irão encontrar quando chegarem ao serviço para não terem surpresas.

Como o grupo é heterogéneo, isto é, constituído por cantadeiras e cantadores, músicos e dançarinas e dançarinos, cada um enquanto aguardam pelos outros vão fazendo o que lhes dá mais jeito.

Assim os músicos vão afinando os seus instrumentos, aqueles que não sabem ou têm mais dificuldade pedem aos outros que ajudem. Outros vão aquecendo as mãos com o instrumento, tocando sem grande nexo e só para que o dedilhar esteja afinado na hora do começo do ensaio.

O ensaiador vai falando com uns e com outros, por vezes vai dando informações relativas a novidades que quer implementar no ensaio para que não haja uma grande admiração quando ele o quiser por em prática. Escolhe as músicas e as cantigas para as danças que ele quer que sejam ensaiadas. Quando o ensaiador verifica que se encontra a maior parte dos elementos e que se pode dar início ao ensaio, chama todos para que se comece.

Entretanto chega um elemento do grupo com familiares emigrantes e que estavam de férias em Portugal.

Todos os elementos do grupo ficaram admirados pois não conheciam quem iria assistir àquele ensaio.

O nosso colega apresentou, com todo orgulho, os seus familiares justificando por não querer faltar ao ensaio nem abandonar os familiares que tinha recebido em sua casa. Todos nós, com muito entusiasmo, recebemo-los e desejámos-lhes um resto de boas férias.

Ensaio

O grupo de dançarinas neste momento é constituído por 10 elementos e dançarinos 8 elementos, a mando do ensaiador o grupo coloca-se em posição de ensaio (em círculo), sem perder mais tempo e em pares, no centro da sala onde aquele se faz o ensaio.

O ensaiador vira-se para o grupo do canto e da tocata pedindo para que iniciem com uma determinada canção e música. Se por qualquer motivo não começam como ele quer, são imediatamente interrompidos para que não se habituem a fazer aquele erro.

Dá-se o início propriamente dito do ensaio. Começa-se a ouvir os outros elementos a tocar e a cantar e cada par dança habitualmente com o mesmo elemento e se, por qualquer motivo, um desses elementos falta, o ensaiador vai tentando fazer com que todos dancem.

As coreografias novas são introduzidas passo a passo. Quando há uma dança nova, primeiro são os músicos a aprender, depois todo o grupo tem que saber a sua letra havendo ensaios específicos para este fim e só depois de se saber a cantiga é que o ensaiador passa para a fase da dança

Os passos são explicados a todos ao mesmo tempo e em várias fases da dança. Quando algum elemento não está a fazer o que o ensaiador ensinou, ele para e corrige essa pessoa, de forma que ela entenda onde está a fazer mal e o que ele quer que se faça.

Intervenção

A intervenção do ensaiador é muito discreta e ele tenta mostrar a todos aquilo que pretende.

O grau de exigência é igual para todos, quer na tocata, quer no canto quer com as (os) dançarinas (os).

O ensaiador verifica que qualquer um dos subgrupos não está a atuar conforme as suas diretrizes ele, com um gesto, manda parar e vai ter com o elemento que está a desafinar e corrige. Dizendo logo a seguir que não vale apenas criticar, porque acontece a todos “hoje foram uns, outro dia serão outros”.

Pede, com algum carinho, concentração para que nos possamos orgulhar perante os espetadores (familiares do colega) do trabalho que vamos desempenhando todas as semanas.

03/10/2015

Sempre no primeiro sábado do mês de outubro, a Casa do Pessoal dos Hospitais da Universidade de Coimbra (C.P.H.U.C.) celebra o dia de São Jerónimo padroeiro dos Hospitais da Universidade de Coimbra.

Neste dia houve o encontro de todos os sócios da C.P.H.U.C., os que estão no ativo e os que já estão aposentados (e neste dia estão na sua grande maioria) com os grupos culturais e desportivos que fazem parte desta associação.

Aproveita-se este dia para uma confraternização mais alargada uma vez que há funcionários que só vêm “à sua casa” neste dia para matar saudades dos seus colegas de serviço ou de outros “funcionários do seu tempo”. Este encontro anual é muito bem recebido até mesmo pelos sócios que ainda estão no ativo.

Nestes encontros relembram-se dos tempos do antigamente, fala-se do tempo de agora e, pouco a pouco, vai-se pondo as conversas em dia.

Os que já estão retirados da sua vida profissional falam sempre com uma grande alegria do passado, tirando, sempre de alguns episódios, muitos ensinamentos para os mais jovens.

Para além de haver torneios de futebol, cantigas, dança etc... no final há sempre taças para os vencedores, e medalhas para os outros. Enfim, é sempre um dia bem passado e fica-se com o desejo de que, para o ano, possamos estar todos juntos outra vez.

ANEXO 3

Tabela 6 - Resultado Matriz da Observação Participante

| Categoria | Subcategorias | Objetivos | Observação | Conclusões |
|---------------------------|--------------------------|------------------------|---|---|
| Relações entre as pessoas | Formas de relacionamento | Conversas variadas | Conversas sobre familiares, por vezes com pedidos de ajuda na resolução de problemas. | Nestes momentos, quando o tema é sobre os familiares as pessoas sentem necessidade mostrarem o que as fazem felizes“ o meu filho hoje levou a avó ao mercado o que a deixou muito feliz, para mim é quase impossível” ou pelo contrário aquilo que as preocupa “o meu marido faltou ao serviço, acordou com dores de cabeça, o que não é normal”. |
| | | Troca mútua de saberes | Esta troca é recíproca, por vezes não se sabe quem é que ensina mais a quem. | Quando alguém aprendeu alguma coisa sente necessidade de a divulgar, se houver outro que saiba algo mais entra na conversa e tenta desenvolver mais um pouco, “...se está com dores na zona lombar deve procurar ter uma postura correta...”, “... para que saia uma nota em si de mol deve colocar os dedos nesta posição ...”, “...hoje choveu muito não é possível plantar couves durante esta semana, só quando o |

| | | | | |
|---------------|-------|--|--|---|
| | | | | tempo melhorar”. |
| Aprendizagens | Temas | <p>Sociedade</p> <p>Economia</p> <p>Política</p> | Temas abordados entre os elementos do grupo. | <p>Os problemas sociais, como a droga o abandono dos mais idosos, a violência doméstica são alguns dos temas que inquietam todos, “ a minha vizinha tem ir trabalhar e os irmãos acharam melhor que a mãe fosse para um centro de dia”, “ alguém ouviu a notícia da mulher que foi assassinada devido aos ciúmes do marido?” permitindo uma discussão à volta de alguns valores morais ainda existentes.</p> <p>Sobre a atual crise económica que o país atravessa e o que os portugueses estão a sofrer por esta situação, “mais uma vez o dinheiro não chega até ao fim do mês, lá em casa vamos ter que fazer algumas habilidades” “...neste país (...) diminuíram o preço da gasolina e houve uma diminuição nos preços nos bens essenciais”.</p> <p>A política por vezes acende o ambiente, uns entendem</p> |

| | | | | |
|--|---------------------------|---|--|--|
| | | | | determinadas posições que são tomadas quer a nível nacional quer internacional, outros ficam revoltados com as tomadas de decisão dos políticos que se alteram e é necessário alguém acalmar os ânimos “ eles é que deviam ficar em casas sem trabalhar, sem poder pescar nem vender os seus produtos agrícolas por não terem as dimensões que eles querem”. Estas trocas de informações podem contribuir para a formação de cada um destes elementos, tornando-os cidadãos mais bem informados. |
| | Pedagogia (como e quando) | -Pessoal (quais são as pedagogias utilizadas) | As aprendizagens são feitas colaboração de todos e entre a equipa. Sempre que o momento se proporciona cada um mostra aquilo que aprendeu ou que deve ensinar. | Há sempre alguém com mais conhecimentos que vai dando as informações possíveis. Quando se trata afinar instrumentos um elemento ajuda na afinação e os outros ficam a observar para que um dia consigam também fazê-lo, o posicionamento de mãos incorreto nos instrumentos é feito através da colaboração do colega que se levanta e vai ajudar a colocar os dedos |

| | | | | |
|--|-------------------------------|--|---|---|
| | | - Familiar (se permitem o desenvolvimento pessoal) | | <p>corretamente, “devemos apertar esta corda até se ouvir as notas DO, RE, MI, ... limpinhas”, “...ninguém nasce ensinado, devemos ajudar-nos uns aos outros, se queremos ser uma equipa”.</p> <p>Ao trazerem por várias razões os seus familiares a sua alegria é mostrada no rosto e até na sua postura, “Hoje os meus familiares vieram assistir e certificar-se se eu estou a melhorar nas minhas aprendizagens” nota-se um empenhamento em não faltar ao compromisso, uma certa disponibilidades e até mesmo flexibilidade para conseguir estar presente (ensaio).</p> |
| | Satisfação com a Aprendizagem | Autoavaliação | Estas aprendizagens permitem a quem aprende, um maior orgulho em si mesmo e da própria empresa. | Verifica-se que a satisfação das pessoas é atingida normalmente nas atuações para o exterior, o ensaiador no ensaio seguinte à atuação faz uma avaliação, em geral dizendo o que aconteceu durante a atuação os pontos fortes e os fracos onde podemos melhorar e alguns elementos |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|--|----------------------------|--|
| | | | | vão-se autoavaliando e dizendo os motivos pela qual lhes aconteceu isto ou aquilo, “ não podemos esquecer que temos que fazer sempre mais e melhor pois estamos a representar uma grande instituição da qual nos devemos orgulhar...”, existe de uma forma geral o amor pelo saber. |
| Evolução das relações com o grupo | Desenvolvimento das competências relacionais | Estreitamento das relações interpessoais | Maior aproximação do grupo | O grupo sente necessidade de conhecer cada um dos elementos a sua respetiva família para poderem por vezes entender determinadas posições que cada um toma, nos ensaios o tempo é limitado e por isso este estreitamento relações torna-se mais efetivo quando há saídas para o exterior e o tempo é mais alargado e por isso proporciona um maior convívio desse género. Nas conversas entre os elementos também se vê a necessidade de manifestar as suas capacidades quer de conhecimento de contextos relacionadas com o grupo quer mesmo pessoais, “ antes de vir para aqui telefonei à minha filha |

| | | | | |
|--|--|------------------------------------|---|--|
| | | | | <p>a dizer que deixei o comer feito e logo que ela possa venha para junto da avó pois ela não pode estar sozinha, ela respondeu que sim mas eu tinha que levar o menino ao treino que mais tarde o pai da criança vai lá buscá-lo”, “olha ontem ensaiei também aquela cantiga que hoje já a sei de trás para a frente, custou mas não desisti.” , “ eu já sabia que quando queres és fantástica”.</p> |
| Como agem os elementos nos processos de trabalho | Relacionamento entre colegas de trabalho | Satisfação no ambiente de trabalho | Maior envolvimento entre a equipa de trabalho | <p>Dentro da empresa, verifica-se que o relacionamento entre os elementos do grupo supera qualquer outro relacionamento, independentemente da sua categoria profissional, apesar das situações de trabalho provocarem desgaste emocional, quando os elementos do grupo se cruzam a sua predisposição para a melhoria de humor é elevada, “ então como achas que correu o ensaio, há dias que correm melhores certo?” “ deixa lá para a semana havemos de estar melhores” “mas afinal o que aqui fazer, olha surgi-</p> |

| | | | | |
|--|--|-------------------------------------|------------------------|---|
| | | | | <p>ram alguns problemas no serviço e pediram-me para vir resolvê-los e lembrei-me de ti”</p> <p>“ok, entra para ver o que se pode fazer”. A disposição do funcionário é muito mais positiva face aos problemas</p> |
| | | <p>Maior espírito de interajuda</p> | <p>Melhor produção</p> | <p>O elemento do grupo enquanto funcionário da empresa quando vê que o colega (que faz parte do grupo cultural onde está inserido) está a precisar dos seus préstimos, o seu empenhamento perante o colega é tal que desenvolve o sentimento de ser útil mostrando até alguma flexibilidade nos problemas que possam surgir.</p> <p>“ colega podes falar com o teu superior para desbloquear esta situação que por vias normais só para a semana é que vai ser possível e nós temos alguma urgência?.</p> |
| | | <p>Equipa motivada</p> | <p>Equipa coesa</p> | <p>A interligação entre os vários elementos do grupo GECAPHUC e a empresa aumentam o desempenho das suas funções, a integração das novas tecnologias</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>nos vários departamentos pode ser motivo de encontro com os funcionários e a comunicação mais aberta entre grupo, “ colega já sabes o novo programa que foi colocado em funcionamento? quando tiveres um tempinho podes vir ao meu departamento para eu entender melhor?”</p> <p>“quando o vosso departamento necessitar de determinado serviço basta ligares para mim que eu tento resolver ok?”</p> |
|--|--|--|--|--|

ANEXO 4

Tabela 7 - Matriz da Análise Conteúdo

| Categorias | Subcategorias | Unidade de contexto |
|-------------|---------------------|---|
| Valorização | Pessoal | <p>“Tem alguma importância, para ser franco nunca gostei disto, mas fui ficando porque o convívio que se tem com os colegas da instituição liga-nos à “casa” e porque conhecemos outras pessoas criando laços de amizade” [E1];</p> <p>“ Para mim tem muita importância, ajuda-me a ocupar, algum espaço dos meus tempos livres, permite-me viajar por outras terras, nem sempre era possível de o fazer”, “sempre gostei muito de passear e conhecer, novas gentes novos costumes, novas tradições.” [E2]</p> <p>““Para mim é de uma extrema importância. Faz bem ao corpo e à alma, dá-me bem-estar, esqueço os problemas, este convívio faz-me muito bem, para mim é uma terapia. Gosto muito de me relacionar com as pessoas e gosto muito dos passeios que este grupo proporciona (atuações, festas, convívios), gosto muito de conhecer novas terras, outros grupos, outros costumes e outras culturas” [E3]</p> <p>“O andar neste grupo significa divertimento, lidar com pessoas, ocupar o meu tempo livre da melhor forma, e viajar, conhecendo outras terras e outras gentes” [E4]</p> <p>“ Sempre tive uma paixão pelo folclore e etnografia”. “Quando era jovem tinha tido uma experiência igual a esta e gostava muito. Era uma forma de sair de casa com permissão dos pais.</p> <p>Pelas circunstâncias da vida saí do folclore, só mais tarde é que regressei. Quando o GECAHUC se formou eu inscrevi-me logo e é por isso que ainda aqui estou, para dar continuidade à minha paixão” [E5]</p> |
| | Profissional | <p>“Muitas vezes dá chatice, por vezes interfere com os horários de trabalho ou com os dias. Tenho que contornar o problema com o superior hierárquico, pedindo ou para sair mais cedo ou até antecipar férias. Mas em contra partida o estreitamento das relações humanas é muito maior por existir compreensão de ambas as partes”, “O chefe tenta sempre ajudar sempre que eu peço, ele também sabe que pode contar comigo sempre que precisar.” [E3]</p> <p>“Não tem grande importância. Tento não misturar prazer com trabalho. Apesar de (para ser sincero) quando me encontro por casualidade com algum cole-</p> |

| | | |
|---|------------------------------|---|
| | Familiar | <p>ga do GECAPHUC dentro da instituição não tenha tendência a falar ou do ensaio que já passou ou o que próximo que se irá realizar. O à vontade entre nós é bastante diferente, mesmo a nível de trabalho nota-se um estreitamento de relações” [E4]</p> <p>“Nada de relevante, no início da formação do GECAPHUC alguns colegas não acreditaram no projeto, mas hoje vêem-nos de outra forma e sentem orgulho de nós, por levarmos o bom-nome desta instituição para fora do país. Quando há alguma atuação que seja necessário disponibilizar tempo são os colegas os primeiros a concordar” [E5]</p> <p>“Pouco interfere, apesar de viver com a minha filha e os meus netos. Tentamos que as nossas vidas não interfiram na vida uns dos outros. Os meus netos costumam ir ver as minhas atuações ou mesmo os ensaios eles gostam muito de me ouvir cantar”. [E1]</p> <p>“ Posso dizer que por eu gostar muito de participar neste grupo é que ainda continuo. Pois tenho a meu encargo a minha mãe com 96 anos, é-me muito difícil deixá-la à noite para vir aos ensaios como quando tenho que ir para as atuações, que por vezes chegamos muito tarde. Nestas alturas tenho sempre que pedir ajuda aos meus familiares (irmã mais nova, a minha filha ou mesmo a minha sobrinha). O meu netinho gosta muito de me ver dançar e já quer vir comigo aos ensaios mas ainda é pequenino, não pode ” [E2]</p> <p>“Neste momento interfere um bocadinho, devido aos problemas familiares que existem. Tenho os meus pais já bastante idosos em minha casa e o meu filho foi para o estrangeiro estudar (era quem me dava um algum apoio), estou com alguma dificuldade principalmente emocional, mas o gosto pelo folclore e a vontade de participar no grupo é maior, tento conciliar tudo e lá vou conseguindo” [E3]</p> <p>“não tem influência, porque vivo sozinho” [E4]</p> <p>“Quando o meu filho mais novo era pequenino, consegui trazê-lo para o grupo como dançarino, o que me dava muito orgulho, ficando o mais filho velho com o pai que lhe dava o apoio necessário na minha ausência. Com muita pena minha já saiu mas agora tenho meu filho mais velho como tocador de Guitarra de Coimbra e que também é um orgulho para mim. Faço questão que a família também esteja incluída neste projeto” [E5].</p> |
| Relacionamentos entre funcionários dos HUC | Entre colegas nos HUC | <p>“Sou da “Velha Guarda” que privilegiava as amizades entre colegas, mas a verdade é que também eramos umas dezenas agora somos uns milhares.” [E1]</p> <p>Trabalhava num local privilegiado (Recursos huma-</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Entre colegas dos HUC enquanto elementos do GECAPHUC</p> | <p>nos), eu estava em contacto com a maior parte dos funcionários da instituição permitindo uma maior aproximação entre nós. [E2]</p> <p>“É muito limitado, somos muitos e quase que não existe relacionamento entre nós” [E3]</p> <p>“A carga horária é imensa e a nossa disponibilidade no horário de trabalho é pouca, não dá para criar grandes laços de amizade” [E4]</p> <p>“Somos muitos funcionários e estamos distribuídos de uma forma que não é possível um contacto permanente, dificilmente se podem estabelecer relações entre nós” [E5].</p> <p>“Apesar de já não trabalhar na instituição pode-se constatar que o relacionamento que eu tinha com os meus colegas que agora também frequentam o grupo estreitaram-se de forma significativa.” “Nota-se em alguns casos que por vezes aumentou (para melhor) os nossos relacionamentos, o que me deixa feliz” [E1]</p> <p>“Na realidade quando nos encontrávamos em contexto profissional a nossa amizade/ aproximação era mais alegre/sincera, verificava que havia sempre algo de muito positivo entre nós, as conversas eram mais informais do que com os restantes colegas da instituição” [E2]</p> <p>“Não. Sinto que não faço grande diferença. Quer dizer, na hora do almoço quando estamos duas ou mais pessoas do GECAPHUC sempre falamos destas coisas com mais fervor. Tentamos falar de outros temas mas a vontade é mesmo falar do grupo” [E3]</p> <p>“Quando nos encontramos dentro da instituição o cumprimento é mais amistoso, mesmo quando alguns colegas precisam de nós, também mostramos mais boa vontade e disponibilidade nos nossos serviços” [E4]</p> <p>“Nada de revelante, apesar de quando nos encontramos dentro da instituição façam um cumprimento mais amistoso, mesmo quando precisam de nós também mostramos mais boa vontade e disponibilidade nos nossos serviços.</p> <p>eticamente pode não ser o mais correto mas é quase intrínseco à nossa vontade.” [E5].</p> <p>Evolução das relações dentro do GECAPHUC</p> <p>“...em alguns casos que por vezes aumentou (para melhor) os nossos relacionamentos, o que me deixa feliz.” [E1]</p> <p>“as relações que existem com os colegas do GECAPHUC estão a aumentar de dia para dia. Existe um elo de ligação entre nós cada vez maior, sinto necessidade de me relacionar com os outros” [E2]</p> <p>“Estas experiências de vida fora horário profissional</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|---------------------|---|
| | | <p>estreitam e muito as nossas relações pessoais, vir para os ensaios permite-nos arranjar amigos e se forem colegas de serviço tanto melhor, para darmos continuidade destas relações dentro da instituição” [E3]</p> <p>“...encarando estes encontros numa perspetiva de formação/educação, acredito que existe um progresso entre as nossas relações, cada um de nós ao evoluir dentro do grupo involuntariamente permite a evolução do outro mesmo a nível de estreitamento de relações” [E5].</p> |
| Processos de aprendizagem em EA | Aprendizagem | <p>“Uma tarefa que desconhecia era o de relações públicas como estou reformado cabe-me a mim ajudar o grupo nesta tarefas e muito mais estou para aprender”,</p> <p>“ Quando entramos numa certa idade acreditamos que já não há mais nada a aprender, o que não é verdade... percebi que ainda há muito para aprender” [E1]</p> <p>“Sim, aprendi muito. Aprendi a dançar, a cantar, motivou-me para ir aprender a tocar guitarra clássica, aprendi muito sobre folclore e parte da sua história, os seus significados, a dar mais valor sobre os trajes. Aprendi a conviver melhor com as pessoas e a saber lidar com as suas diferenças” [E2]</p> <p>“Sim, muito Aprendi a dançar, a cantar, aprendi muito sobre folclore, sobre os seus significados, a respeitar as culturas dos outros povos, os usos e tradições, a olhar de outra forma que até entrar para o grupo nunca tinha visto. A dar valor aos trajes e a perceber o significado que cada um nos transmite. O saber estimar a nossa cultura muito rica e diversificada”</p> <p>“sem dúvida ...cada um contribuiu com os seus conhecimentos e possibilidades” [E3]</p> <p>“Muito mesmo, aprendi a cantar, a dançar, aprendi a ter novos comportamentos em grupo, a sair do isolamento, a integrar-me noutros grupos, a querer a aprender a tocar cavaquinho e saber tudo sobre folclore”</p> <p>“... penso que aprendi muito. Cada pessoa sabe muito mais do que imagina” “ quero aprender mais e mais” [E4]</p> <p>“Sim. Sempre foi esse o meu objetivo, aprender sempre mais do que já sei. Aprendi quer a nível de regras etnográficas (tema que eu gosto muito), etnografia na sua essência, aperfeiçoar a dança e o canto. Absorver toda a história e arte que possamos encontrar por esse país fora. Os seus usos e costumes. Neste grupo sinto que apurei mais a vontade de estar em constante progresso”</p> <p>“... por onde passamos aprendemos sempre qualquer coisa, esta experiência a nível de aprendizagens é muito enriquecedora” [E5].</p> |

| | | |
|--|---------------|---|
| | | <p>“Eu penso que não. Algumas pessoas que cá estão sabem muito mais do que eu. Bem, pensando melhor aquilo que eu sei e que já é alguma coisa, tento ensinar, caso alguns colegas do grupo me perguntem. Quer a nível profissional quer a outros níveis, por exemplo falamos de política, de desporto, de economia, sobre folclore, do pouco que sei e das muitas exigências que são pedidas eu procuro ajudar”, “gosto de sugerir determinadas atitudes, aquelas que possam as mais equilibradas dentro de um contexto, por vezes temos que nos seguir pelo bom senso, gosto de apelar à consciência das pessoas” [E1]</p> <p>“Não, penso que não ensinei nada que lhes tenha dado mais algum conhecimento Penso que aquilo que eu poderia ensinar seria terem paciência e calma uns com os outros, pois é muito difícil lidar com as diferenças. Talvez alguns comportamentos que se têm no exterior, eu estou sempre a visar que a imagem do grupo é o bem ou o mal que deixamos por esses lugares onde vamos”</p> <p>a paciência e a calma são muito importantes, quando o grupo é grande, é fundamental que alguém se disponibilizar a ser mediador das emoções”</p> <p>“ por este prisma podemos dizer que no nosso dia a dia estamos sempre a ensinar” [E2]</p> <p>“Tento transmitir os conhecimentos que eu mesma adquiri dentro do grupo. O saber trajar, o saber respeitar o traje, nem sempre é fácil de ensinar mas apesar de tudo eu tento, para mim é fundamental esta partilha de saberes. Os problemas ou dúvidas tento dar uma resposta o mais correta possível e sugerindo dentro das minhas possibilidades” [E3]</p> |
| | Ensino | <p>Nesta constante partilha de saberes, ensinei um pouco daquilo que fui aprendendo ao longo da vida, já tive algumas profissões antes desta e por isso creio que me permitiu partilhar os meus diversos conhecimentos.</p> <p>“... Eu como tenho casa e algumas terras no campo, e por isso, as pessoas veem ter comigo a perguntar sobre a maneira de se fazer a agricultura, quais as épocas das colheitas e todos seus procedimentos”</p> <p>“...Posso dar o exemplo das sementeiras quando o faço nas minhas terras, já ensinei os comerres tradicionais da minha terra”</p> <p>“ Como fui pasteleiro e que o grupo tanto gosta “das coisas” que faço (as broinhas, os bolitos de farinha e água, a broa de milho, o galo no forno a lenha), principalmente as mulheres querem as receitas tradicionais.</p> <p>“... quando começo a dizer as lengalengas, as rezas e crenças populares, os ditotes lá da terra), o grupo em</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>geral gosta muito de ouvir como é que eram as tradições do tempo da minha avó [E4]</p> <p>“Apesar de não ser fácil, por o grupo ser heterogéneo, tento sempre ir falando das regras de comportamento do grupo nos momentos exteriores à instituição, identificando a nossa passagem em determinados locais como o que chamamos da pegada ecológica. Deixando assim alguns a pensar no assunto, o que já é bom. Relativamente à profissão vão-me perguntando das novas leis sobre a saúde e eu lá vou explicando conforme as circunstâncias e a possibilidade de se deve divulgar para o exterior as normas internas da instituição” [E5].</p> <p>Troca de conhecimentos contribuíram para maior conhecimento</p> <p>“Quando entramos numa certa idade acreditamos que já não há mais para aprender, o que não é verdade, com estes meus colegas percebi que ainda há muito para aprender, haja vontade”, “... sei que se errar não há problema, há sempre alguém para nos ajudar” [E1]</p> <p>Sim, bastante. Até entrar para o grupo haviam dúvidas que nem sequer percebia que podiam existir. Como este grupo é heterogéneo, eu sei que me posso apoiar nos elementos que o constituem, sempre que preciso de saber de algum assunto com determinada seriedade há sempre alguém do grupo que sabe”</p> <p>“...esta troca de saberes dá-nos vontade de dar aquilo sabemos em benefício do outro” [E2]</p> <p>“...sem dúvida. As atuações no estrangeiro e até mesmo no país abriram as minhas portas para os novos conhecimentos. As exposições, os monumentos, os museus etnográficos e não só que já visitámos por amabilidade dos grupos de acolhedores ou por iniciativa do grupo organizador do GECAPHUC, só trouxeram a todos um enriquecimento cultural que jamais poderíamos ter se não andássemos neste grupo”</p> <p>“... houve uma troca de saberes” [E3]</p> <p>“As terras por onde passamos dão-nos sempre “qualquer coisa”, os seus ensinamentos, as suas experiências são tão enriquecedoras e nos impulsionam para mais saídas. Sinto que cada vez que o grupo viaja, é uma experiência muito grande que nos traz muita sabedoria e conhecimento”</p> <p>“...aprendi mais do que ensinei” [E4]</p> <p>“Por onde passamos aprendemos sempre algo, quer a nível de folclore, economia, agricultura, pescas, arte (escultura, pintura, cerâmica, arte sacra) ou visitas a museus.</p> <p>Nestas visitas, muitas vezes constatamos que existe uma preocupação por parte dos autarcas para com os seus habitantes. Essa preocupação passa pela realização de algumas obras (creches, lares, centros de dia)</p> |
|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | nos meios mais pequenos a preocupação pela população torna-se mais evidente. Tudo isto e muito mais se tira destes encontros”, “...nesta troca de saberes, aproveito e dentro das minhas possibilidades vou ensinando aquilo que for possível, quer dentro da minha área profissional quer mesmo no meu quotidiano” [E5]. |
|--|--|---|

Observação Participante.

A investigação ao ser feita com esta técnica, demonstrou que, tanto as relações existentes entre os grupos empresariais como as que fazem parte dos grupos culturais se estreitam, como toda a vivência do dia-a-dia, seja a nível económico, social ou político, dentro e fora do país, quer notícias de grande impacto mundial quer nacional ou, mesmo notícias que se transmitem dentro da instituição, contribuindo, assim, na Educação de Adultos.

ANEXO 5

Pesquisa Bibliográfica

A Investigação foi feita através da consulta e suporte em diversas fontes literárias.

Pesquisa Documental

Fotografias



Foto. 4 - Saída para Portalegre



Foto. 5 - Convívio do encerramento das Atividades Culturais e Desportivas



Foto. 6 - Conversas informais entre vários funcionários de várias atividades existentes nos HUC (médico obstetra, enfermeiro, assistente técnica, motorista). Exemplo de atividades (Tai chi; coro; folclore)



Foto. 7 - Infantário / Creche “O Caracol”



Foto. 8 - Parque das Merendas I



Foto. 9 - Parque das Merendas II



Foto. 10 - Campos de Ténis e Futsal



Foto. 11 - Restaurante CPHUC



Foto. 12 - GECAPHUC numa saída a Boliqueime na hora do almoço



Foto. 13 - Viagem convívio entre os elementos GECAPHUC e os familiares que também quiseram fazer parte do grupo - Lugones - Astúrias



Foto. 14: O Orgulho de ser Português - Lugones - Astúrias

Ensaaios



Foto. 15 - Trocas de informações I



Foto. 16 - A envolvimento da família



Foto. 17 - Trocas de informações II



Foto. 18 - Trocas de saberes



Foto. 19 - Pedagogia individualizada



Foto. 20 - Correção com proposta de reavaliação

ANEXO 6

Guião de entrevista

1. Preparação para a entrevista

1.1 Seleção dos entrevistados

Os critérios de escolha do grupo selecionado passa por se optar por um grupo heterogéneo (nível etário, sexo, nível escolaridade, profissão, situação profissional)

1.2 Será elaborada a grelha para distribuição dos entrevistados.

- 1) Idade:
- 2) Sexo:
- 3) Profissão:
- 4) Situação profissional atual:
- 5) Habilitações literárias:
- 6) Qual a importância que tem o GECAPHUC na sua vida pessoal?
- 7) Qual a importância que tem o GECAPHUC na sua vida profissional?
- 8) Qual a importância que tem o GECAPHUC na sua vida familiar?
- 9) As suas relações com os seus colegas dentro da empresa é diferente relativamente a outros colegas que não fazem parte do grupo?
- 10) Acha que aprendeu algo desde que entrou para este grupo?
Pode explicar?
- 11) Sente que tem ensinado algo aos outros elementos do grupo quer a nível profissional quer a nível pessoal?
- 12) Considera que o ter entrado para o grupo alargou o seu leque de conhecimentos?
- 13) Resumir numa frase o que acha da sua integração no GECAPHUC.