FORMAR

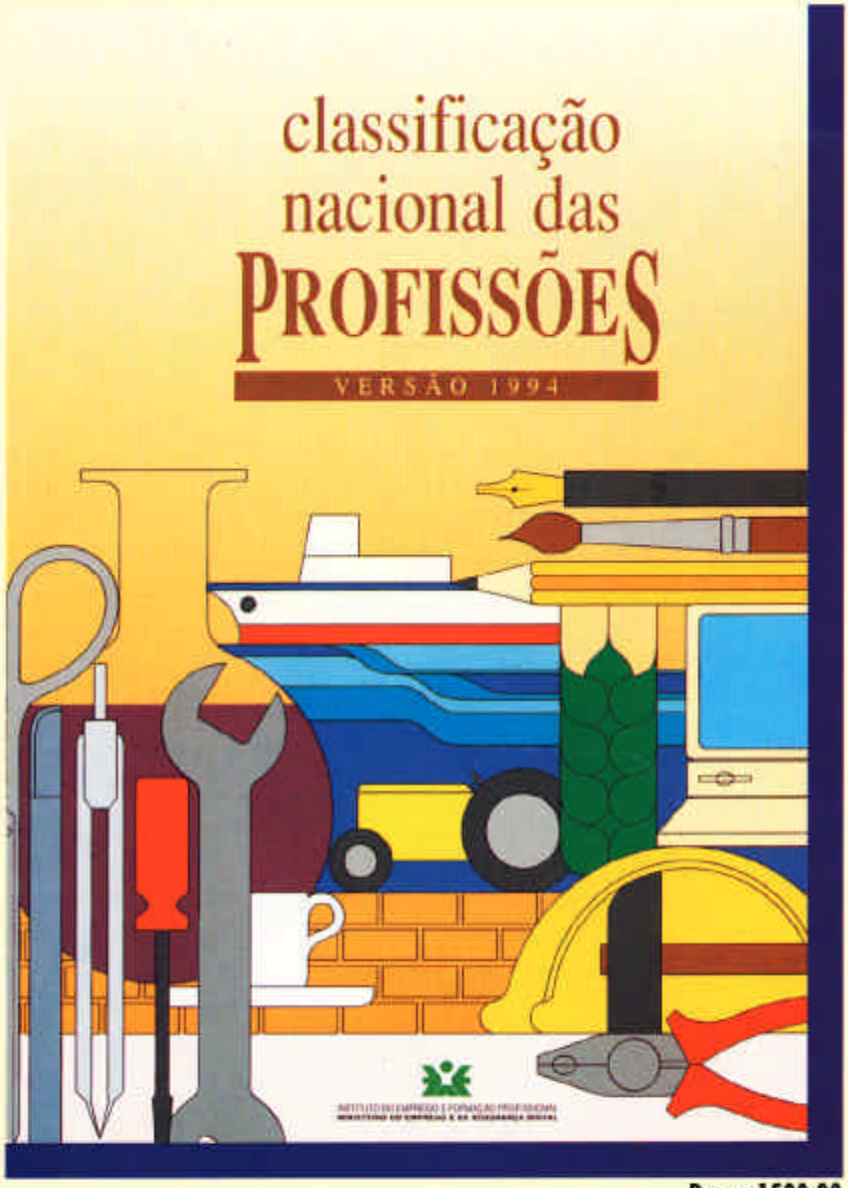
REVISTA DOS FORMADORES

PERFIS PROFISSIONAIS

II FORUM EMPREGO-FORMAÇÃO

EMPREGO · AS PESSOAS E O DESENVOLVIMENTO

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Preço: 1500.00

Distribuição e Venda
Assessoria Técnica de Informação e Documentação
Av. José Malhoa, 11 - Piso 0 • 1070 Lisboa
Telefone: 727 25 36

Nota: A CNP/94 também está disponível em disquete.

EDITORIAL

Sempre que um Novo Ano se inicia é usual cada um questionar-se sobre o que ele lhe irá oferecer nos diferentes planos em que coloca os seus anseios. Um desses planos é, seguramente, o profissional, onde as interrogações são, aliás, plenamente justificáveis porquanto são cada vez mais frequentes e mais profundas as mutações operadas nas organizações, com todas as incertezas que, normalmente, transportam consigo, assim como são também cada vez maiores as oportunidades e também as correspondentes ameaças que decorrem do processo de livre circulação efectiva das pessoas em espaços progressivamente mais alargados.

A chave do problema está então na antecipação, na adaptação permanente, na flexibilidade.

Nunca como hoje se pôs com tanta acuidade a questão da gestão da carreira profissional e das qualificações, vistas quer do lado da procura quer do lado da oferta.

No centro de todo este cenário estão os «perfis profissionais», entendidos como «o conjunto de conhecimentos teóricos e tecnológicos aplicados e as competências necessárias para conceber, executar, controlar e rectificar – no todo ou em parte – a produção de um bem ou a prestação de um serviço».

Porque, de facto, um reportório de perfis profissionais constitui actualmente um instrumento fundamental de referência, seja para a identificação das exigências requeridas para o exercício de qualquer função, seja para a definição dos correspondentes conteúdos da formação, seja ainda para a avaliação e reconhecimento das qualificações/competências possuídas e para a sua comparabilidade, o elegemos como tema central deste número da Revista.

Que os leitores da FORMAR encontrem, para todas as suas interrogações e, em particular, no plano profissional, as melhores e mais promissoras respostas, neste Ano de 1995, são os nossos votos.

Adelina J. Sales

Propriedade:
Instituto do Emprego e Formação Profissional

Director:
Adelino Palma

Coordenadora:
Maria Viegas

Conselho Editorial:
Adelino Palma, António Pinto, Fernando C. Mourato, Maria do Loreto Paiva Couceiro, Maria Viegas, Paulo Pedroso, Paulo Trindade, Rui Ferreira.

Colaboram neste número:
Ana Luísa Oliveira Pires, António José Martins, Avelino Pinto, Dagoberto Carvalhinho, Fernando Ferreira, Francisco Mendeiros, Luís Filipe Faria Vieira

Capa e Produção Gráfica:
Atelier Ana Filipa Tainha
Edição electrónica: António Pedro Botelho

Ilustração e Fotografia:
Auto Europa, Fernando Ferreira, José Carlos Godinho, Margarida Ramalho, União das Misericórdias Portuguesas

Revisão:
Pedro Dourado

Apoio Administrativo:
Ana Maria Melo, Olga Mascarenhas

Montagem e Impressão:
Tipografia Peres, S.A.
Rua B, à Rua Latino Coelho, Lote 2
Venda Nova • Amadora

Redacção:
Direcção de Serviços de Formação de Formadores
Produção Editorial
Rua de Xabregas, 52 • 1900 Lisboa
Telefones. 8684701, 8682967
Fax: 8680279

Edição e Distribuição:
Assessoria Técnica Informação e Documentação

Periocidade:
4 números/ano

Tiragem:
15 000 exemplares

Depósito Legal:
36959/90

Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões da Comissão Executiva do IEFP.
É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

Condições de Assinatura:
Enviar carta com nome, morada e função desempenhada.

Toda a correspondência deverá ser endereçada para:
Revista Formar
Rua de Xabregas, 52
1900 Lisboa

ISSN: 0872-4989

COLABORAÇÃO

Normas

1. Aspectos formais

Os artigos deverão:

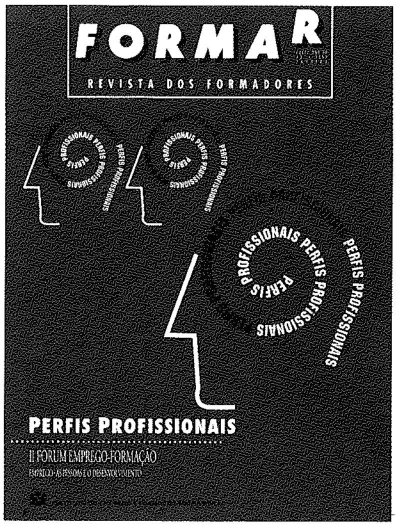
- Ter título;
- Ocupar até 7/8 páginas dactilografadas (o tema central pode ter um máximo de 15), cada uma com 25 linhas, e cada linha com 60 caracteres;
- Estar estruturados em secções com subtítulos, numeradas ou não;
- Ser acompanhados de três ou quatro frases-chave que ressaltem do texto e que possam ser inseridas em «caixa»;
- Assinalar claramente os termos ou expressões a imprimir em itálico ou a destacar através de qualquer outra forma gráfica;
- Ser ilustrados, sempre que possível, com figuras (esquemas, gráficos, etc.) ou fotografias intercaladas no texto. Deverão ser anexados originais das figuras;
- Vir acompanhados de identificação do(s) autor(es) (nome, sendo facultativo uma pequena referência biográfica);
- Sempre que se trate de tradução e/ou compilação de artigo já inserido em outra publicação, deverá anexar cópia do original, bem como a referência da revista (nome, número, ano, mês de publicação e propriedade).

2. Responsabilidades

- O artigo é da inteira responsabilidade do seu autor e figurará com o seu nome, devendo, contudo, obedecer ao plano e critério gerais da publicação;
- O autor compromete-se a considerar as sugestões apresentadas pela FORMAR;
- A atribuição de um texto a uma dada secção da revista é decidida pelos responsáveis da FORMAR;
- O autor do artigo publicado terá direito a três exemplares do número em que colaborou.

Nota: A colaboração será paga segundo uma tabela estabelecida. Todos os pedidos de informações e propostas de colaboração deverão ser enviados para a redacção da FORMAR.

SUMÁRIO



ILUST. ANA FILIPA

TEMA CENTRAL

Perfis profissionais

O que é um perfil profissional Dagoberto Carvalhinho 6

Como elaborar perfis? – A União das Misericórdias arregaçou as mangas e fez! Francisco Mendeiros 10

FORME 94

II Fórum Emprego e Formação 32

POESIA

Convite Miguel Torga 38

VAMOS EXPERIMENTAR

Aprenda a fazer acetatos Fernando Tavares Ferreira 39

BANDA DESENHADA

A atribulações de Matias e Milú José Carlos Godinho 44

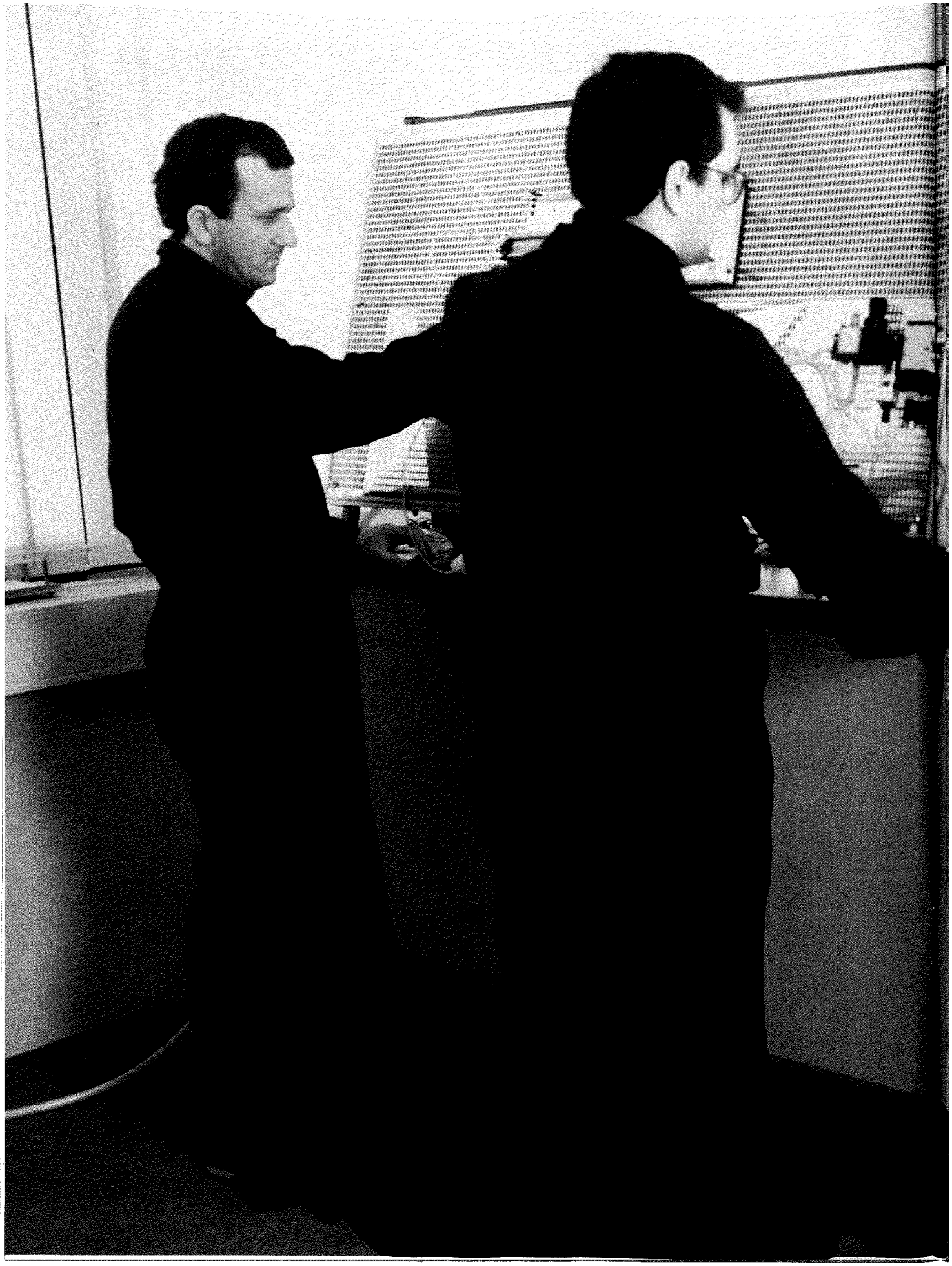
REPORTAGEM

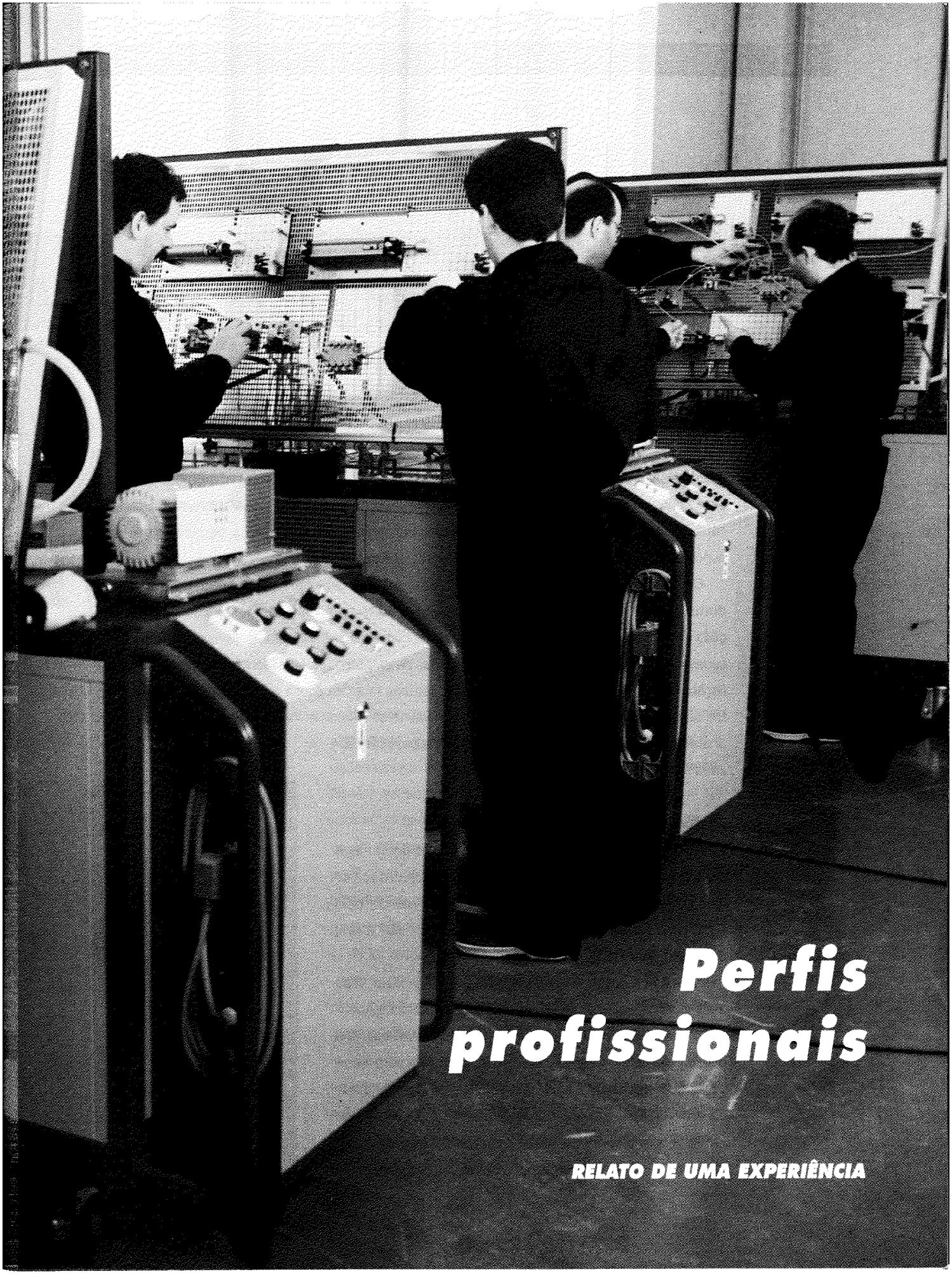
ECOL Uma escol(h)a de futuro Ana Luísa Oliveira Pires 45

SISTEMAS DE FORMAÇÃO

Formação Modular no IEFP Luís Filipe Faria Vieira 52

NOTÍCIAS 63





Perfis profissionais

RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA

O que é um per

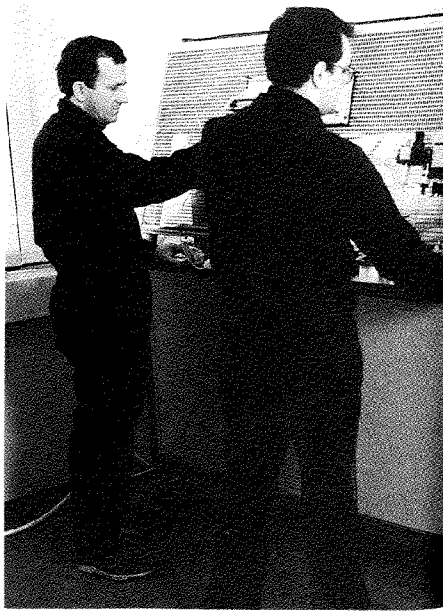
Um perfil profissional assume-se como a imagem sintetizada das características essenciais que descrevem as actividades e as condições em que um profissional as desempenha, competitivamente, como fonte de rendimento, num contexto delimitado onde social e profissionalmente possa reinvindicar direitos de cidadania. Um perfil desta natureza, deve poder servir, acima de tudo, como instrumento referenciador de acesso e/ou transferibilidade no emprego, bem como dos pressupostos para se chegar a essa situação de integração socioprofissional.

Os campos de descrição de um perfil devem assumir características **identificadoras, definidoras, qualificadoras** e **integradoras** num espaço e campos de emprego, permitindo interpretações (a vários níveis de profundidade) aos técnicos utilizadores que dominam e elaboram os sucessivos instrumentos que servem as políticas de emprego (perfis de formação, suportes de avaliação, etc.). Um perfil profissional não pode ser uma imagem difusa que se esgote em si mesmo. Ele só tem valor se estiver consubstanciado numa descrição do emprego elaborada a partir de uma análise que permaneça actualizada e disponível para ser utilizada em conjunto com o próprio perfil.

PARA QUE SERVE?

No âmbito da formação os perfis profissionais passaram a ser o referencial de base, para organizar os conteúdos profissionais, através de perfis de formação profissional, bem como para a avaliação e certificação. (Dec. Lei n.^{os} 401 e 405, de 91 de 16 de Outubro).

Com a publicação do Dec. Lei 95/92, de 23 de Maio, ficou mais claro o papel dos perfis profissionais, como um referencial indispensável não só para a organização, avaliação e a certificação da formação profissional mas também para a certificação profissional de profissões regulamentadas por áreas de actividade. Sendo um instrumento técnico (um meio, não um fim em si próprio) não deve, porém, deixar de ser acessível aos profissionais que definem, bem como a outros téc-



fil profissional

nicos que adjacentemente possam contribuir para objectivos tão diversos como:

- Selecção, colocação
- Informação e orientação profissional
- Saúde ocupacional
- Políticas salariais
- Formação
  - Selecção de candidatos
  - Concepção e elaboração de programas
  - Selecção e formação de formadores
- Reabilitação profissional

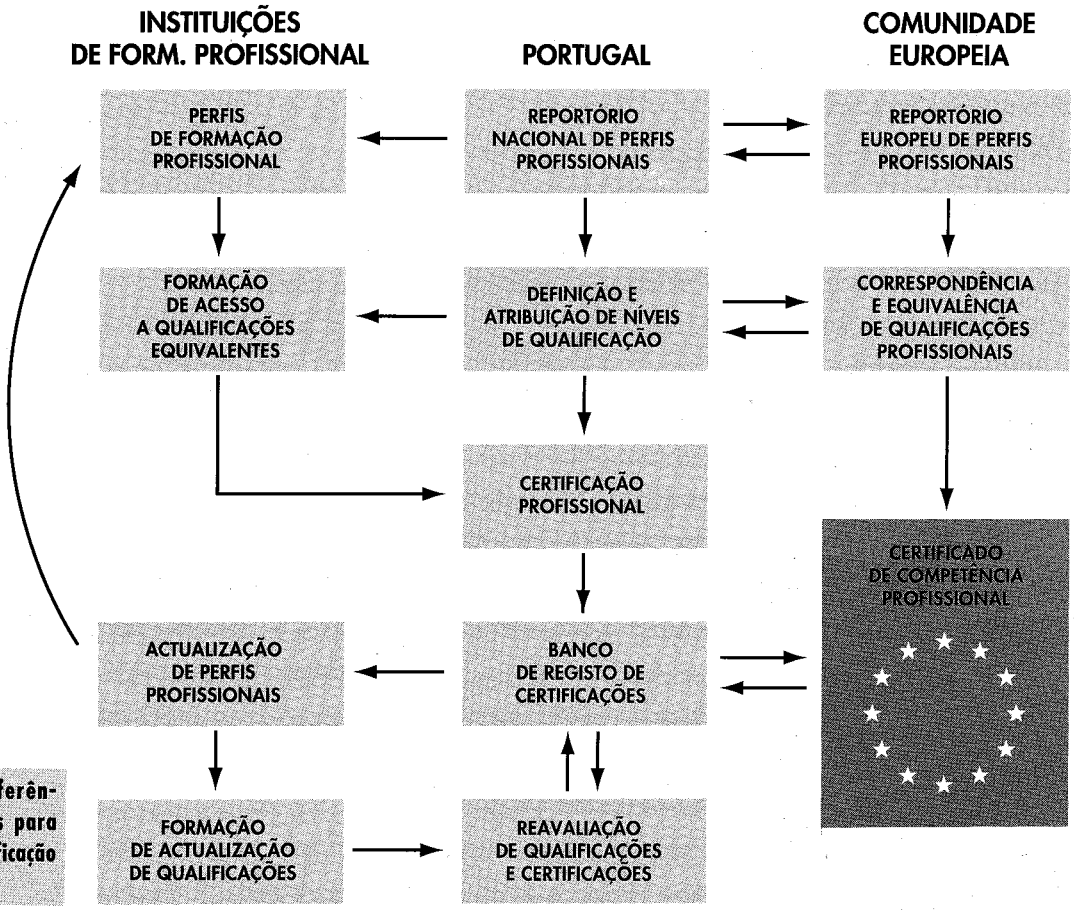
Como já se disse, os perfis devem estar consubstanciados em análises objectivas realizadas e elaboradas a partir do terreno real de desempenho das actividades desenvolvidas e em contextos abrangentes que identifiquem as semelhanças e diferenças características de realidades geoeconómicas (dimensionais e organizacionais) de um espaço político-económico delimitado. Neste sentido o perfil deve permitir identificar as diferenças de contextos que dificultem a mobilidade bem como os aspectos relevantes que caracterizam essas situações.

FOTO AUTOEUROPA

Num espaço económico e social cada vez mais vasto onde se pretende a coesão, a mobilidade pode vir a ser um obstáculo sem hipóteses de transposição se estes instrumentos referenciadores não os puderem desmistificar. Neste sentido, eles devem possuir uma estrutura sólida e simultaneamente tão flexível que suporte uma futura negociação com os parceiros comunitários tendo em vista a comparabilidade dos empregos sem perder o seu valor integral como referencial de base profissional.

Não existe uma única metodologia para elaborar um perfil profissional, várias abordagens conseguem fazê-lo com rigor, servidas por analistas profissionais que vão ao terreno ou com grupos de técnicos do terreno que através de técnicas de auto-análise (auto-observação) conseguem analisar e descrever os conteúdos e as características de desempenhos. Actualmente os perfis profissionais integram os perfis de competências.

EUROQUALIFICAÇÕES



Os perfis como referênciais indispensáveis para os sistemas de certificação e formação.

REFERENCIAIS PARA A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Só existe certificação profissional se houver uma avaliação profissional que comprove a detenção das competências envolvidas no desempenho a que corresponde. Para avaliar é necessário criar instrumentos de suporte a uma avaliação efectiva. São instrumentos complexos que nascem de outros instrumentos a montante. Vale a pena verificarmos quais as exigências estruturais da avaliação profissional e a sua relação e interface com outros referenciais, designadamente os perfis profissionais.

Quadro de compatibilização do sistema de certificação nacional com os restantes sistemas da União Europeia. Só com a sua harmonização é possível chegar ao certificado de competência profissional reconhecido no âmbito comunitário.

Os perfis só serão oficialmente válidos após a aprovação e homologação tripartida (administração, empregadores e trabalhadores).

Actualmente, no IEFP está em elaboração o primeiro reportório nacional de perfis profissionais. Este reportório mais vasto e mais profundo virá no futuro a alimentar e actualizar a classificação nacional das profissões. O primeiro domínio a ser tratado, tendo como base este referencial, é o da **educação, formação** que decorre neste momento, tendo em vista certificar profissionalmente todos os intervenientes nos sistemas de formação (consultores, promotores, gestores, técnicos de formação, formadores e técnicos de multimédia).

A FORMAR num dos próximos números publicará exemplos dos perfis para estes profissionais.

Dagoberto Carvalhinho

Tec. Sup. Princ.-IEFP

Dir. Serv. Avaliação e Certificação

Como elaborar perfis?

A UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS ARREGAÇOU AS MANGAS E FEZ!

A dignificação e a melhoria da qualidade do trabalho social passam necessariamente pela formação e certificação profissional no contexto de uma harmonização adequada – identificando, respeitando e assumindo factores comuns e não comuns – das qualificações profissionais no espaço da União Europeia.

A União das Misericórdias Portuguesas lançou-se no desafio de projectar a implementação de um sistema de formação profissional para o trabalho social com base no **estudo e na elaboração de Perfis Profissionais e Perfis de Formação Profissional** (novas referênciais profissionais segundo a legislação relativa à Formação Profissional e à certificação) visando as ideias-chave acima eunciadas.

Para o efeito desenvolveu o Projecto de Valorização da Qualidade do Trabalho Social nas Misericórdias Europeias – ***PROVAME***, proposto pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP) – a que preside o Padre Dr. Vitor Melícias –, no âmbito da Iniciativa Comunitária EUROFORM – Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Ministério do Emprego e Segurança Social-Instituto de Gestão Financeira. Teve início em Abril de 1993 e decorre até Março de 1995. O PROVAME assume-se como um projecto transnacional inovador e estruturador – em sentido lato – da Formação Profissional (inicial e contínua) para o domínio do Trabalho Social.

Pretende contemplar nos seus produtos finais, para além dos aspectos ligados ao saber e ao saber-fazer, a dimensão qualitativa do trabalho social ao nível do saber-estar, tendo em vista a participação activa e efectiva do indivíduo na vida da comunidade e o respeito pelo primado da pessoa humana na defesa da qualidade de vida dos cidadãos e na salvaguarda dos valores fundamentais da sociedade.

Integrando-se no processo de desenvolvimento da economia social europeia, o PROVAME promove a convergência das aptidões ocupacionais e potencia emprego e a mobilidade ocupacional e

geográfica dos profissionais do Trabalho Social, quer no espaço social estritamente nacional quer no espaço comunitário, tendo por base uma perspectiva integradora e sintetizadora de perfis, referências e experiências comuns e não comuns de formação profissional.

FILOSOFIA DE BASE

Para alcançar tal amplitude e coerência, o PROVAME na sua contextura delineou-se como um projecto de pesquisa e investigação, procura e definição de modelos metodológicos aplicados à estruturação de instrumentos técnicos e pedagógicos (determinação de necessidades de formação, perfis profissionais e de formação profissional, metodologias de elaboração de programas de formação) e à definição de um sistema de Formação Profissional com a vocação de possibilitar, num futuro próximo, respostas às necessidades de desenvolvimento de recursos humanos no seu campo de acção específica, mas de acordo com uma dimensão europeia de índole comunitária.

QUEM FORAM OS NOSSOS PARCEIROS

Nessa perspectiva o PROVAME contou com um vasto conjunto de parcerias internas (nível nacional) e externas (nível europeu).

No que respeita às Misericórdias Portuguesas directamente envolvidas, contam-se 58 distribuídas pelos sete pólos em que regionalmente o Projecto assentou: Santarém; Barcelos; Campo Maior; Faro; Castelo Branco; Lisboa; Coimbra.

Em termos de União Europeia o PROMAVE-UMP teve parceria formal com a Santa Casa da Misericórdia de Pamplona e envolveu ainda de forma directa as instituições (de trabalho social e de formação para o trabalho social) seguintes:

- Confederação Nacional das Misericórdias de Itália (Florença);
- Santa Casa da Misericórdia de Bilbao – Espanha;

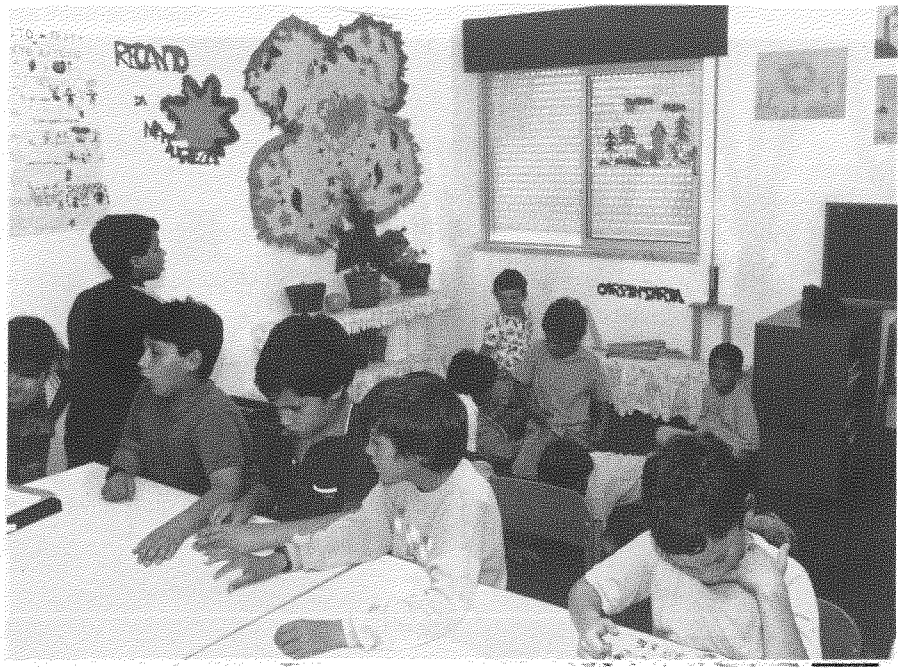


FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

A.T.L. - Sala de actividades da Santa Casa da Misericórdia de Arruda dos Vinhos

- Instituto Regional de Trabalho Social (Rennes) – França
- Instituto Regional de Trabalho Social de Aquitaine (Talence) – França
- Universidade Pierre Mendés-France (Grenoble) – França;
- Universidade Pública de Navarra (Pamplona) – Espanha;
- Escola de Educação Social do Governo de Navarra (Pamplona) – Espanha;
- South Birmingham College – Inglaterra.

A participação de um vasto leque de Misericórdias permitiu ao PROMAVE uma acentuada abrangência nacional no que respeita à diversidade do tecido regional, cultural, social e socioprofissional. Por outro lado, em termos europeus, há a registar duas vertentes de participação extremamente significativas:

- das Misericórdias de Espanha e de Itália, nas quais foi possível observar o tipo de estrutura organizacional, a função social e principalmente o quadro de profissões que as servem, assim como o tipo de funções que exercem;
- das instituições de Formação Profissional para o trabalho social de Espanha, França e Inglaterra, cujas experiências foram extremamente enriquecedoras quer pelas diferentes soluções de inserção no sistema de Educação/Formação respectivos, quer pelas metodologias utilizadas, quer ainda pelo facto de cada país possuir uma filosofia de serviço social muito própria. Este último aspecto implica articulações específicas com o tecido social que servem e um quadro de profissões com características muito específicas.

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

Jardim de Infância da Santa Casa da Misericórdia de Mafra

OBJECTIVOS E FINALIDADES

Foram definidos e formalizados os **objectivos** seguintes:

- Elaboração de perfis profissionais dos cargos mais característicos do Trabalho Social nas Misericór-

dias Portuguesas, dentro de parâmetros cuja abrangência permita reflectir as exigências e competências inerentes a um mesmo cargo, em regiões e contextos sociais e organizacionais diferenciados, quer a nível nacional quer a nível comunitário;

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

O apoio domiciliário da Santa Casa da Misericórdia de Almada

- Identificação das necessidades de Formação Profissional para o domínio do Trabalho Social em Portugal, num horizonte temporal até ao ano 2000;
- Elaboração parcial de programas de Formação Profissional para cargos de Trabalho Social com recurso a metodologias adequadas;
- Definição de um sistema de Formação Profissional para o Trabalho Social;
- Criação de um gabinete de apoio internacional às Misericórdias (contemplando um centro de documentação e de relações internacionais);
- Inserção da UMP em redes de informação a nível comunitário e intercâmbios de experiências com Misericórdias e outras instituições de Trabalho Social e Formação Profissional para o Trabalho Social de vários países da Comunidade através de visitas de estudo, reuniões e seminários;
- Reconhecimento institucional dos produtos finais resultantes do PROVAME com base:
  - na validade e actualidade das metodologias utilizadas em termos comunitários;
  - na capacidade técnica específica de concepção de instrumentos estruturadores do desenvolvimento dos recursos humanos na área do Trabalho Social.

As **finalidades** e alcançar, uma vez cumpridos os objectivos enunciados, têm em conta a modernização das Misericórdias e a sua participação como actores do desenvolvimento integral da nossa sociedade, e são as seguintes:

- Sensibilizar e motivar os dirigentes, quadros e agentes das Misericórdias para a dimensão social do desenvolvimento;
- Melhorar a qualidade do Trabalho Social através do desenvolvimento dos recursos humanos;

- Inserir a UMP e as Misericórdias em redes de formação e informação a nível internacional e estreitar os laços de relacionamento e cooperação das Misericórdias a nível nacional e comunitário;
- Valorizar institucionalmente a UMP e as Misericórdias Portuguesas no seu papel de interventoras especializadas quanto à definição de políticas de Formação Profissional para o domínio do Trabalho Social;

AS MISERICÓRDIAS:

ALGUNS ELEMENTOS CARACTERIZADORES

As Misericórdias são as mais velhas instituições assistenciais portuguesas, remontando a fundação da primeira (Santa Casa da Misericórdia de Lisboa) ao ano de 1498.

Ao longo de cinco séculos de história tiveram um papel fundamental na nossa sociedade, de que se pode destacar o auxílio a pobres e desamparados, o recolhimento de órfãos e a prestação de cuidados de saúde[1], tendo chegado a possuir uma vasta rede de hospitais que a nível local e regional davam resposta às necessidades das populações.

Caracterizam-se por serem «associações de fiéis cristãos» de natureza privada[2], colaborando com o Estado, voluntariamente, na resolução de problemas sociais concretos (saúde, segurança, promoção social e educação).

Os seus corpos sociais são eleitos pela Irmandade, ou seja, «sócios» da instituição, os quais pagam quota. O órgão responsável pela gestão designa-se «Mesa Administrativa» e é habitualmente composto por sete elementos, sendo o presidente designado provedor e os vogais designados mesários. Todos os elementos que integram os corpos sociais são voluntários não remunerados.

É com forte identidade em termos de cultura institucional e com papel social reforçado que as Misericórdias chegam aos nossos dias, contando-se cerca de 380 a nível nacional.

Como fenómeno transnacional é de referir que existem Misericórdias em Espanha, Itália, Brasil, Japão, Índia, Moçambique, Angola, São Tomé, Guiné, Cabo Verde, Macau, Polónia, Rússia e, recentemente, em França[3].

---

[1] *Intervenção do Padre Dr. João Marado – Assessor Jurídico Canónico da UMP e Director do Lar, Padre Dr. Virgílio Lopes - UMP – no Seminário Internacional sobre a Formação Profissional para o Trabalho ocial na Europa*

[2] *Natureza Jurídica das Irmandades da Misericórdia – Edição do Secretariado Nacional da União das Misericórdias Portuguesas.*

[3] *Intervenção do Padre Dr. Vítor Melícias – Presidente da UMP – no Seminário Internacional sobre Formação Profissional para o Trabalho Social na Europa.*

- Conceber um sistema de Formação que se constitua como modelo, tendo em vista a cooperação internacional com as Misericórdias e outras instituições de Trabalho Social, não só de países da Europa comunitária mas também de outros pontos do mundo, nomeadamente de África, da América Latina e da Europa de Leste;
- Exportar *know-how* para países e instituições interessadas na cooperação no âmbito do Trabalho Social.

UNIVERSO SOCIOPROFISSIONAL ACTUAL DAS MISERICÓRDIAS

Só no Continente estas instituições empregam cerca de 13 000 trabalhadores (dados de 1993), o que representa cerca de 36,5% do emprego total das Instituições Particulares de Solidariedade Social no Continente. As funções dos trabalhadores das Misericórdias distribuem-se pelas áreas seguintes:

- Infância e juventude (amas, creches, creches familiares, jardins-de-infância, actividades de tempos livres, centros juvenis, ludotecas, escolas, centros de acolhimento de emergência, etc.);
- Família e comunidade (refeitórios, luta contra a pobreza, assistência a famílias carenciadas, etc.);
- Terceira idade (lares, lares de grandes dependentes, apoio domiciliário, centro de dia, centro de convívio, etc.);
- Invalidez e reabilitação (reabilitação de cegos, reabilitação de surdos, lares, apoio domiciliário a deficientes grandes dependentes, centros de preparação/formação profissional, etc.).

Começa igualmente a existir, de forma tendencialmente crescente, uma retoma da actividade das Misericórdias no campo da saúde (hospitais, centros de saúde, etc.), contudo o PROMAVE não pôde contemplar esse domínio.

Ainda segundo os dados sobre o pessoal ao serviço nas Misericórdias em 1993, é possível definir os seguintes agregados e respectivo peso relativo (face ao total do Continente):

- Chefias superiores: 2,38%;
- Chefias intermédias: 2,77%;
- Quadros técnicos: 8,00%;
- Pessoal qualificado (infância, juventude, idosos, família e comunidade, reabilitação e invalidez): 36,65%;
- Pessoal administrativo (incluindo chefias intermédias): 4,44%;
- Pessoal dos Serviços gerais (cozinha e lavandaria): 9,67%;
- Pessoal auxiliar (inclui voluntários não dirigentes): 28, 43%.

No seu conjunto o peso destes agregados é de 92,34% do pessoal ao serviço. Os restantes 7,66% dizem respeito a pessoal de profissões não típicas do trabalho social que desempenham as suas funções em actividades complementares, como sejam algumas explorações agrícolas, etc.

Outros agregados de significado extremamente importante e que importa referir é o que é constituído pelos dirigentes das Misericórdias. Com efeito, os provedores assumem funções de gestão geral da instituição no seu todo e de direcção das valências em particular, enquanto os mesários, normalmente, desempenham funções de direcção das valências.

Das profissões presentes de forma mais característica no universo em análise, praticamente só os quadros técnicos possuem formação de base – caso das assistentes sociais, educadoras de infância e educadoras sociais que frequentaram os cursos respectivos através da via de ensino. No que diz respeito à formação contínua, só em casos muito pontuais as Misericórdias conseguem garantir a esses mesmos quadros alguma formação. No que concerne a todo o restante pessoal o que se pode dizer é que têm praticamente estado entregues a si próprios. As Misericórdias, na sua esmagadora maioria, vivem com recursos escassos e não têm podido facultar a esse pessoal a necessária e indispensável formação, quer inicial quer contínua.

As profissões estudadas no decurso do projecto foram as seguintes:

- Ajudante de apoio domiciliário;
- Ajudante de creche e jardim de infância.
- Ajudante de enfermaria;
- Ajudante de estabelecimento de apoio a deficientes;
- Ajudante de internato;
- Ajudante de lar e centro de dia;
- Ajudante de ocupação ;
- Ama diurna;
- Assistente social;
- Auxiliar de educação;
- Coordenador(a) de ATL;
- Director(a) de estabelecimento;
- Director(a) técnico;
- Educador(a) de infância;
- Educador(a) social;
- Encarregado(a) de serviços gerais;
- Encarregado(a) geral (serviços gerais);
- Gestor(a) de Misericórdia;
- Mesário(a) ;
- Técnico(a) de ATL;

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

O aconchego da visita

O conjunto de serviços prestados às comunidades que servem é não só imprescindível como de inestimável valor e significado, intervindo como já se referiu no tecido social em aspectos muito diferenciados.

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

ACTIVIDADES DO PROJECTO

É pois no quadro de referência traçado, que as actividades do PROVAME se têm desenvolvido.

Do leque de actividades que integram o projecto, enumeram-se as que assumiram um papel mais integrador e foram consideradas tecnicamente mais estruturantes:

• SEMINÁRIO DE APRESENTAÇÃO:

Dirigido a provedores e mesários, a chefias e quadros e a outro pessoal qualificado das Misericórdias, esta primeira acção teve em vista a apresentação dos objectivos e das finalidades do projecto e do nível de participação requerido relativamente às Misericórdias.

• SEMINÁRIOS REGIONAIS SOBRE A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

Realizados em cada um dos pólos e destinados a provedores, mesários e chefias.
Pretendeu-se sensibilizar os participantes para a importância da participação das Misericórdias no PROVAME e desencadear alguns mecanismos de acção (definição de profissões a estudar, selecção de formandos, etc.).

• FORMAÇÃO EM ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS:

Acção destinada a preparar um grupo de 14 técnicos (sete deles oriundos dos pólos e com experiência de trabalho social, os restantes sete oriundos da UMP com formação académica na área social) que viriam a funcionar como grupo *pivot* ao longo do projecto. Esta acção foi desenvolvida em dois blocos: uma parte em sala, com conteúdos teóricos e de prática simulada relativamente aos

temas Análise de Trabalho e Perfis Profissionais; outra parte no terreno, onde efectuaram Análises de Trabalho de cargos previamente definidos.

• **FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE FORMADORES:**

Tratou-se de uma acção de curta duração, visando a preparação dos 14 técnicos atrás referidos para assumirem numa fase seguinte o papel de formadores-multiplicadores dos saberes entretanto apreendidos, em matéria de Análise de Trabalho e de Perfis Profissionais.

• **ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS — MULTIPLICADORES:**

Em cada um dos sete pólos do Projecto, dois dos elementos do grupo *pivot* ministraram formação a outros profissionais do trabalho social, com vista à realização de análises de trabalho no terreno. Igualmente houve uma parte da formação em sala com teoria e prática simulada e outra parte no terreno para realização do trabalho de campo.

Globalmente as sete acções envolveram 66 formandos oriundos de 58 Misericórdias.

• **COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES DE TRABALHO SOCIAL E COM INSTITUIÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O TRABALHO SOCIAL :**

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

Acção de formação em perfis profissionais – Lisboa UMP

Nesta acção deu-se um sentido real às parcerias internacionais. Por um lado obteve-se informação concreta sobre as profissões do trabalho social existentes nas instituições de trabalho social nos respectivos países; por outro, tomou-se contacto com sistemas de formação desenvolvidos, como é o caso dos Institutos Regionais de Trabalho Social em França. Para consecução destas acções, deslocaram-se a França, Espanha, Itália e Inglaterra várias delegações do PROMAVE.

- **ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS-INTEGRAÇÃO E SÍNTESE DE DADOS:**

Esta actividade consistiu em concluir as análises de trabalho síntese relativas a cada uma das profissões. Igualmente foram redigidos os perfis profissionais respectivos.

- **SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O TRABALHO SOCIAL:**

Destinado aos dirigentes das Misericórdias (provedores e mesários), às chefias superiores e médias e a outros profissionais do trabalho social, estiveram representadas todas as instituições estrangeiras referidas nas parcerias, tendo cada um dos convidados abordado problemáticas relacionadas com os «seus» sistemas de desenvolvimento de recursos humanos.

- **ELABORAÇÃO DE PERFIS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

O grupo *pivot* constituído pelos já referidos 14 técnicos elaboraram Perfis de Formação Profissional, para algumas das Profissões em estudo, com base nas Análises síntese e nos perfis profissionais.

- **ELABORAÇÃO DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

Com esta acção visou-se a elaboração parcial de programas de Formação Profissional com recurso a estruturas modulares. O objectivo era o de fornecer aos participantes uma metodologia de concepção de programas adequada para ulterior utilização.

- **DETERMINAÇÃO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO:**

Através deste estudo foi possível definir quais as profissões que carecem de formação, quantos titulares e qual a localização da procura. Igualmente foi possível determinar algumas das características gerais do sistema de formação de modo a satisfazer essa procura.

- **PREDEFINIÇÃO DE UM SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

Este estudo permite concretizar, com base em variáveis diversas (necessidades de formação, modelos organizacionais, recursos disponíveis, etc.), quais as características específicas do sistema de Formação Profissional a implementar.

À guisa de conclusão, pode dizer-se que do conjunto das actividades referidas, as que surgiram realmente como inovadoras, logo como desafio, foram as que se referem aos perfis profissionais e aos perfis de Formação Profissional.

PERFIS PROFISSIONAIS E PERFIS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A legislação em vigor sobre a certificação profissional (D.L. 95/92 de 23 de Maio) alude a estes novos referenciais profissionais art.° 15.° alínea f) na óptica da constituição de uma base de dados nacional por áreas profissionais que alimente o sistema nacional de certificação a implementar. Consequentemente, tais mecanismos deverão ser compatíveis com outros semelhantes a criar e/ou a adequar nos restantes países membros da União Europeia a fim de se poder dar expressão efectiva à «livre circulação de pessoas».

Naturalmente que o PROVAME, ao conceber esses referenciais como «produtos», pretendeu dar o seu contributo especificamente nesta matéria, tendo-se revelado um privilegiado campo de experimentação metodológica. Desta asserção, quatro vertentes de discussão emergem e confluem:

- Que modelos de Perfis utilizar?
- Que metodologia de elaboração?
- Que articulação interprodutos do ciclo de construção do sistema formativo?
- Que exequibilidade, fiabilidade, utilidade e actualidade oferecem os «produtos» obtidos quando em conexão com outros sistemas?

Tentando isolar cada uma das vertentes, passo a analisar de forma sucinta quais os problemas que se nos colocaram e as soluções adoptadas.

QUE MODELOS DE PERFIS UTILIZAR ?

1. Em matéria de perfis profissionais as opções possíveis situaram-se entre modelos de outros países europeus que têm procurado, cada um por si, uma fórmula tendencialmente única, com campos de preenchimento que reflictam as necessidades nacionais respectivas e as necessidades intracomunitárias. É o caso de modelos apresentados quer pela Alemanha quer pela Holanda, nas negociações que decorrem na UE a fim de encontrar um suporte para um «Sistema Comunitário de Informação sobre as Profissões». O objectivo fundamental é a correspondência de qualificações tendo em vista a livre circulação dos trabalhadores no espaço comunitário.

No PROMAVE adoptámos um modelo nacional proposto experimentalmente pelo IEFP (Dagoberto Carvalhinho-Direcção de Serviços de Avaliação e Certificação), em tudo consonante com o objectivo fundamental já enunciado. Os campos de descrição e as codificações são as que constam no exemplo publicado na pág. 28.

2. Quanto a perfis de Formação Profissional a opção foi mais fácil, uma vez que à partida não tínhamos modelo disponíveis oriundos de outros países. Assim, foi adoptado o único modelo de perfil de Formação Profissional disponível – concebido, já durante o decorrer do projecto e para ele,

pelo mesmo conceptor do modelo de perfil profissional adoptado.

Tendo em conta os requisitos técnicos entendidos como fundamentais, bem como a articulação entre os campos de descrição e a sequência necessária aos dois perfis (decomposição de competências, objectivos da formação, exigências de desempenho e características, etc.), e admitindo certa flexibilidade metodológica aos utilizadores, estes encontram as informações necessárias nos seguintes campos descritivos:

100. Designação da formação

110. Saídas profissionais

- Designação
- Códigos
  - *Nacional*
  - *Comunitário*
  - *Internacional*
- Domínios de actividade

120. Objecto da formação

130. Objectivos da formação

131. Objectivos gerais

132. Objectivos específicos

200. Competências a adquirir

201. Aquisição directa na formação

- Saídas profissionais
  - *Competências*

202. Aquisição diferida no terreno

- Saídas profissionais
  - *Competências*

300. Especificação de conteúdos de formação (para cada competência)

301. Capacidades

302. Conhecimentos

303. Comportamentos

400. Eficiência de desempenho – Características

- Competências

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

Lar de idosos da Santa Casa da Misericórdia de Tarouca

- Condições específicas
- Critérios de avaliação

500. Certificações específicas

- Competências
- Características

600. Validação

601. Elaboração
602. Homologação
603. Prazo de validade

3. Ambos os modelos têm um carácter universal, isto é, estão concebidos para responderem às características diferenciadas das várias áreas profissionais que virão a servir.

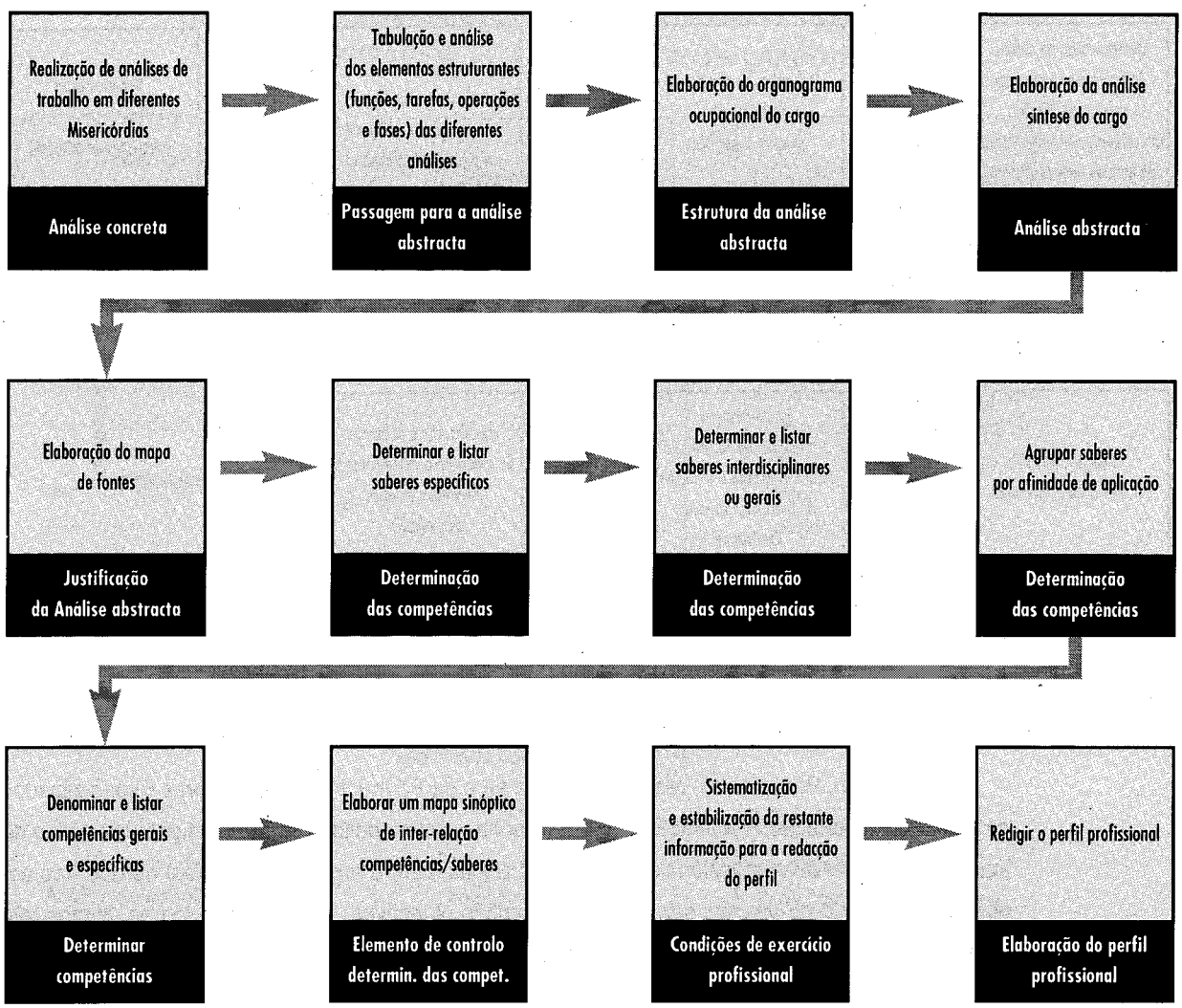
QUE METODOLOGIAS DE ELABORAÇÃO?

1. Existe uma corrente de teóricos (franceses e de outros países) que defendem a necessidade de elaboração de perfis profissionais a partir de conteúdos de trabalho «tabulados» por profissionais de uma dada profissão. Para o efeito reúnem-se uns quantos titulares dessa profissão que expendem sobre umas quantas actividades que consideram caracterizadoras do seu desempenho. Outros, num esforço de maior racionalização inicial, partem logo dos saberes a que habitualmente recorrem – com maior ou menor frequência – para desempenhar as suas tarefas. Outros, ainda, partem das competências e num maior esforço de abstracção – aqui o problema reside na tradicional dificuldade em passar de um conceito fechado de competência para um conceito operatório – vão listando os saberes que lhes são inerentes.

Em termos gerais as opções metodológicas têm naturalmente a ver com o campo de referência dos intervenientes na definição dos processos e esta é, no fundo, a simples razão por que se optou no PROVAME por um caminho diferente.

A indispensável fonte utilizada foram as análises de trabalho efectuadas para uma mesma profissão em contexto distintos. Isto equivale a dizer que uma mesma profissão foi em simultâneo analisada, por exemplo, nas Misericórdias de Barcelos, Alegrete, Montargil, Arganil, Montijo, Golegã e Vila Real de Santo António. São instituições que, para além da sua diferente inserção regional, possuem características também diferentes quanto à dimensão, formas de organização de trabalho, etc.

O encadeamento metodológico principal para a elaboração do perfil profissional de uma profissão específica consistiu no seguinte (QUADRO I):

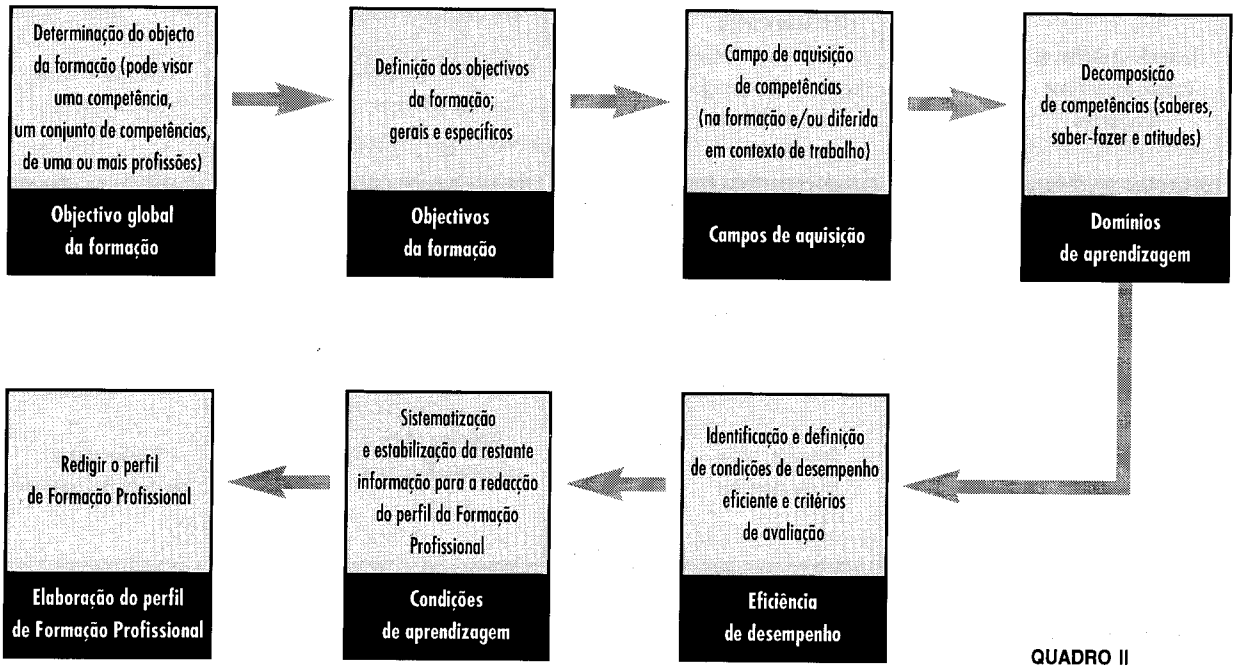


QUADRO I

2. Nos perfis de Formação Profissional os passos metodológicos mais significativos foram os que se seguem (QUADRO II, na página seguinte)

3. Na confluência de vertentes de reflexão, três elementos emergiram como determinantes pela sua importância e pelas suas implicações metodológicas:

- a determinação objectiva do conteúdo de trabalho;
- a determinação de saberes;
- a determinação de competências.



QUADRO II

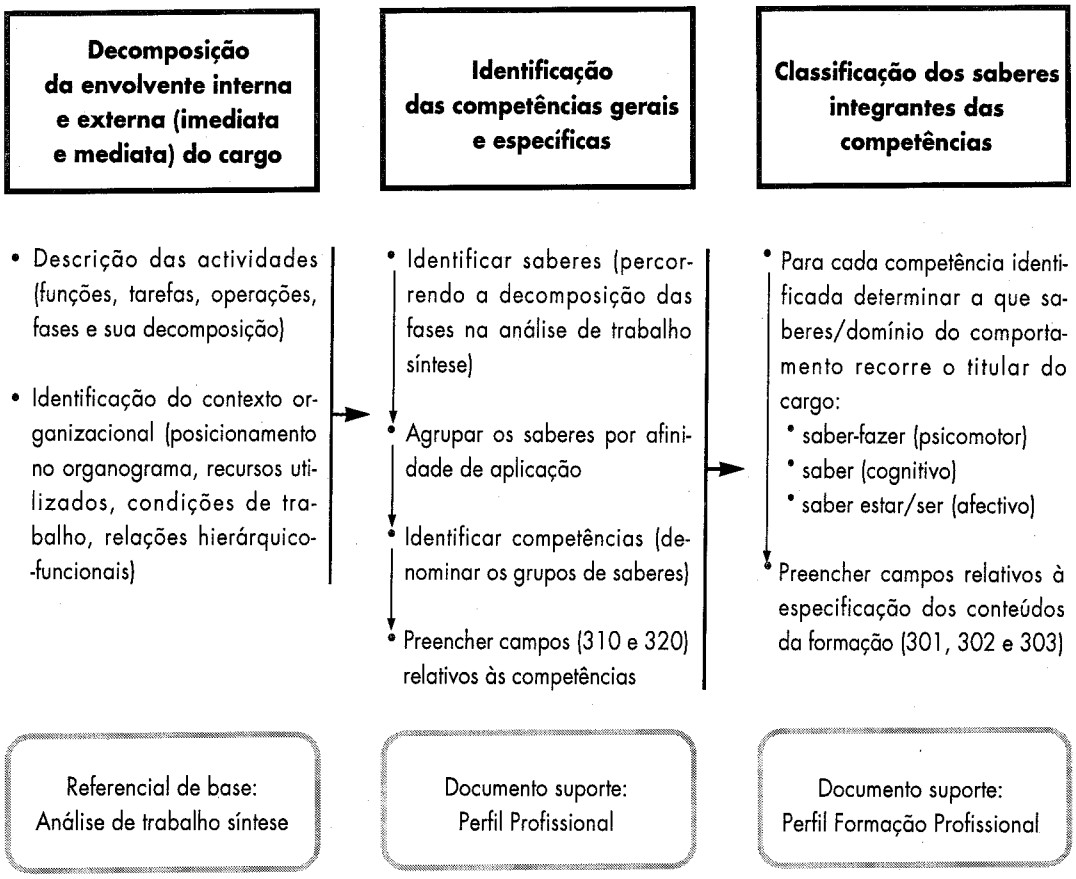
Segundo o Dr. Bounafous – responsável pela área de Formação de Educadores Especializados no Instituto Regional do Trabalho Social da Bretanha –, após muitos anos de rejeição da análise de trabalho por parte dos profissionais de Trabalho Social, com o argumento habitual de que «os aspectos do domínio do afectivo são de difícil descrição objectiva», estes têm vindo nos últimos três anos a solicitar de forma crescente para aprenderem a fazer análise de trabalho. Muitos concluíram que é um meio precioso para a determinação de competências.

No PROMAVE, partilhámos do princípio de que a análise de trabalho é um elemento indispensável na eliminação de subjectividades, quando se trata de determinar conteúdos de trabalho. Obviamente que entroncam aqui as questões relacionadas com a determinação dos saberes – de forma objectiva – e com a determinação de competências de uma forma operatória.(QUADRO III)

QUE ARTICULAÇÃO INTERPRODUTOS DO CICLO DE CONSTRUÇÃO DO SISTEMA FORMATIVO?

Conforme já foi referido, pretende-se com este projecto criar as bases para a implementação de um sistema de formação para o Trabalho Social. Issso implicou pelo menos duas ordens de preocupações: produzir os novos referenciais profissionais – perfis profissionais e perfis de formação – por um lado, e por outro analisar em que medida estes se poderiam constituir como «corpos estranhos» aos sistemas formativos com que convivemos, ou com que possamos vir a conviver.

ITINERÁRIO DE DETERMINAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E DOMÍNIOS DE APRENDIZAGEM (RELATIVAMENTE A UM CARGO)



QUADRO III

Da experiência do projecto o que se pode concluir é que não só se tornou perfeitamente possível realizar os novos referenciais em situação de formação-acção (embora com dificuldades de adaptação dos formandos, dadas as exigências desta situação em contraste com uma vivência e filosofia do seu percurso evolutivo), como esses referenciais se revelaram novos elementos de reflexão. Num futuro próximo, eles permitirão introduzir nos sistemas formativos elementos de reordenamento e adaptação (balanço de competências, determinação de necessidades de formação, individualização da formação, etc.), conduzindo a um aumento de qualidade desses sistemas, mensurável sobretudo quando se trate de estabelecer relações entre variáveis tais como oferta, procura, eficiência da formação, custos e outras.

Em conclusão, os «novos corpos» não vieram a revelar-se estranhos aos sistemas de formação, antes possuem potencial para enriquecerem esses sistemas e a torná-los mais flexíveis.

QUE EXEQUIBILIDADE, FIABILIDADE, UTILIDADE E ACTUALIDADE OFERECEM ESSES «PRODUTOS» QUANDO EM CONEXÃO COM OUTROS SISTEMAS?

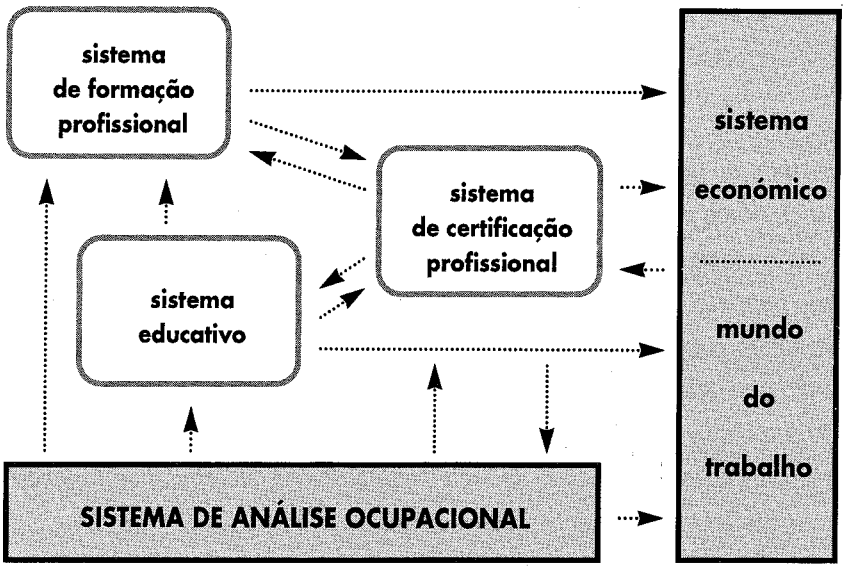
Se percorrermos certas obras sobre análise de trabalho, encontraremos a páginas tantas um item dedicado às desvantagens e constatamos que de entre elas constam o factor tempo, a necessidade da sua actualização e o factor custo, por exemplo. Uma análise de trabalho pode com efeito levar meses a ser realizada – depende do seu objectivo. Pode inclusive chegar-se à análise dos micromovimentos. O que está em causa é se queremos produzir um estudo ergonómico, ou de organização e métodos, ou outro. Não se trata de utilizar a análise de trabalho com objectivos tayloristas, trata-se de extrair da análise os elementos adequados ao que se pretende realizar.

No caso dos perfis profissionais pretende-se a «arquitectura» de uma dada profissão, ou seja, o organograma ocupacional até ao nível das fases e a análise até à descrição do «como». Tem-se em conta não apenas o que se faz na actualidade, mas também o espectro de evolução previsível.

No caso concreto da análise para a elaboração de perfis profissionais, de perfis de formação e mesmo para programas de formação, o tempo de realização pode ser relativamente curto (ter em conta a complexidade da profissão), o que pode significar 70 horas como no caso das análises da base no PROVAME.

Uma vez realizada a análise para uma dada profissão, é relativamente fácil mantê-la actualizada (uma vez que tudo está decomposto), desde que os titulares das profissões possuam competências em matérias de análise. A análise de trabalho é vista como um referencial fundamental cujo custo produz toda uma série de «retornos» através dos sistemas e subsistemas que serve.

Segundo Dagoberto Carvalhinho[1] ; «as interacções de um sistema de análise ocupacional são várias e englobantes, podendo visualizar-se essas conexões do modo seguinte» (QUADRO IV):



QUADRO IV

[1] *Sistema de Análise Ocupacional - Interface Estratégico - Dagoberto Carvalhinho - IEFP/Direcção de Serviços de Avaliação e Certificação.*

FOTO UNIÃO DAS MISERICÓRDIAS

Infantário da Santa Casa da Misericórdia da Azambuja

Os perfis profissionais e de Formação Profissional, tendo por base um sistema de análise ocupacional, poderão «actuar» como produtos intermédios de elevada qualidade – fruto de um observatório permanente de realidades – no sentido de possibilitar ao sistema económico e social uma excelente fonte de informação compatível a montante com o sistema educativo, e a jusante com os sistemas de Formação Profissional de certificação e produtivo (englobando o termo produtivo o factor trabalho independente do domínio de actividade). É nossa convicção que a formação e a certificação não podem viver de simples intuições sob pena de se hipotecar um futuro que, embora de mutações muito rápidas, não se compadecerá com o velho «espírito» lusitano de improvisação, utilizado sistematicamente. Se assim for, esta estratégia revelar-se-á contraproducente.

CONCLUSÕES

Não possuindo este domínio de actividade tradição em Formação Profissional, nem havendo um sistema de formação que responda à procura que nele se gera, também a implementação de soluções significativamente válidas vai carecer de mais e melhor atenção por parte dos responsáveis pelas políticas de Formação Profissional nacionais. O caminho para a implementação de um sistema de formação modelo para o trabalho social está aberto; resta agora aos actores envolvidos fazerem valer a vontade política, o rigor e a capacidade técnica e estratégica de entender o sistema e as boas vantagens para o trabalho social e para o País.

Francisco Mendeiros

Formador-Licenciado em Gestão – ISCTE

União das Misericórdias Portuguesas

PERFIL PROFISSIONAL

100 - DESIGNAÇÃO PROFISSIONAL

DIRECTOR DE ESTABELECIMENTO *

110 - CÓDIGOS

111 NACIONAL *(De acordo com a Classificação Nacional das Profissões)*	112 COMUNITÁRIO *(A definir)*	113 INTERNACIONAL *(A definir)*

120 - OUTRAS DESIGNAÇÕES PROFISSIONAIS (SINÓNIMAS)

(Não foram encontradas)		

130 - DOMÍNIO DE ACTIVIDADE

ACÇÃO SOCIAL

140 - NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

141 - NACIONAL *(A definir)*	142 - COMUNITÁRIO *(A definir)*

150 - REGULAMENTAÇÃO (legislação de suporte)

151 - PORTUGUESA Boletim de Trabalho e Emprego - 1.ª série n.º 25 de Julho de 1987	152 - COMUNITÁRIA *(A definir)*	153 - INTERNACIONAL *(A definir)*

** Resultado do estudo efectuado no âmbito do PROVAME; este perfil será mais tarde sujeito a apreciação da respectiva comissão técnica especializada com vista à sua homologação.*

160 - ACTIVIDADES DE DESEMPENHO POSSÍVEL	DOMÍNIO DE ACTIVIDADE
Coordenador de valência(s) Director Técnico	Saúde e acção social

200 - ACTIVIDADES PRINCIPAIS

- *Planear e organizar actividades* (elabora plano de actividades; programa e promove actividades de animação/ocupação; elabora mapas de horários e outros; articula com superiores hierárquicos; e acolhe grupos).
- *Coordenar e supervisionar funcionamento do Estabelecimento* (coordena e orienta as actividades e supervisiona pessoal).
- *Atender, integrar e acompanhar os Utentes* (participa no processo de admissão; acolhe, integra e faz acompanhamento).
- *Gerir recursos humanos* Colabora na selecção e admissão de pessoal e programa/organiza Encarregado dos Serviços Gerais e/ou Encarregado Geral:
- Pode ainda desempenhar as seguintes funções, no caso de não existir na Instituição.
  - *Providenciar bens e serviços* (aprovisiona produtos domésticos; providencia equipamento e outros produtos; providencia manutenção/reparação);
  - *Coordenar e supervisionar as actividades domésticas* (serviços de cozinha; limpeza, lavandaria e costura).

300 - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

310 - INTERDISCIPLINARES (GERAIS)

- Comunicação Oral e Escrita
- Programação e planeamento
- Análise e resolução de problemas
- Avaliação de desempenho
- Relacionamento interpessoal
- Direcção de actividades e de pessoal
- Organização da formação
- Adaptação a novas situações
- Gestão de Recursos Humanos

320 - ESPECÍFICAS

- Entrevistar
- Animação recreativa e ocupacional
- Elaboração mapas de horários
- Elaboração de ementas
- Conhecer legislação do trabalho (Legislação Geral e Portaria de Regulamentação do Trabalho – Agosto de 1985)
- Identificar e observar o quadro de valores da instituição e do trabalho social

400 - SITUAÇÃO CARACTERÍSTICA NO TRABALHO

- **Recebe indicações de superiores hierárquicos (Provedor ou Mesa Administrativa).**
- **Dirige trabalhadores auxiliares (dos Serviços Gerais) ou o Encarregado dos Serviços Gerais, se esse existir na Instituição, Ajudantes de Lar/Centro de Dia/Apoio Domiciliário, ou ainda o Encarregado Geral (se existir).**
- **Dirige, normalmente, um só Estabelecimento (eventualmente, com mais do que uma valência).**
- **Trabalho predominantemente interior com breves actividades no e com o exterior (contactos, passeios).**

410 - CARREIRA PROFISSIONAL (ITINERÁRIO)

(Nas Misericórdias não existe uma carreira definida)

500 - FORMAÇÃO

	CARACTERÍSTICAS	DURAÇÃO (média)
ESCOLAR PRÉVIA	*(Não definida)*	
PROFISSIONAL ESPECÍFICA	*(Não definida)*	

510 - INSTITUIÇÕES / ORGANISMOS DE FORMAÇÃO

(Não foram identificados organismos com formações específicas)

520 - EXIGÊNCIAS ESPECÍFICAS DE ACESSO

(Não estão determinadas)

530 - CONTEÚDOS FUNDAMENTAIS DA FORMAÇÃO (PONTOS NUCLEARES)

- **Gestão de recursos humanos**
- **Comunicação oral e escrita**
- **Cultura da Instituição**
- **Organização e planeamento**
- **Gerontologia (aspectos físicos, psíquicos, psicológicos, afectivos, sociais, etc.)**
- **Economia social**
- **Sistema de Informação**
- **Legislação do trabalho social**
- **Análise e resolução de problemas**
- **Liderança**
- **Dinâmica de grupos**
- **Organização da formação**
- **Técnicas de entrevista**
- **Técnicas de animação/ocupação**
- **Conhecimentos nutricionais**
- **Conhecimentos da psicologia humana**
- **Conhecimentos básicos da geriatria**
- **Conhecimentos básicos da Psicologia do desenvolvimento**

540 - FORMAÇÃO HOMOLOGADA (ORGANISMOS RESPONSÁVEIS)

(A definir)

600 - CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL (EQUIVALÊNCIAS)*

PAÍS	EXIGÊNCIAS	ORGANISMOS	
		AVALIADORES	HOMOLOGADORES
PORTUGAL	*(A definir)*	*(A definir)*	*(A definir)*
BÉLGICA			
DINAMARCA			
FRANÇA			
ALEMANHA			
GRÉCIA			
HOLANDA			
INGLATERRA			
IRLANDA			
LUXEMBURGO			
ESPANHA			
ITÁLIA			

** A definir no âmbito dos sistemas de certificação dos países membros da União Europeia.*

FORME

II FORUM EMPREGO FORMAÇÃO 94

EMPREGO • ÁS PESSOAS E O DESENVOLVIMENTO

Organizado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, e subordinado ao tema «Emprego: As Pessoas e o Desenvolvimento», realizou-se na FIL, de 16 a 20 de Outubro, o II Fórum Emprego – Formação, FORME 94. Com esta iniciativa propôs-se o IEFP levar ao conhecimento do público uma visão de conjunto das realidades actuais e das grandes evoluções na situação e perspectivas do emprego em Portugal.

É incontestável que o modo de vida das pessoas se tem alterado substancialmente nos últimos anos. Para tal concorrem não só as transformações socioeconómicas, nomeadamente o desenvolvimento de novas tecnologias. Assiste-se, pois, hoje em dia, a mudanças nos padrões de trabalho e no papel que estes desempenham na sociedade, com repercussões directas no emprego. O FORME 94 constituiu, assim, uma oportunidade para consubstanciar os objectivos seguintes:

- Representar e promover o conhecimento sobre as realidades e potencialidades regionais em termos de emprego, actividades ou formação útil para todos aqueles que procuram emprego;
- Proporcionar informação e divulgar junto do grande público os apoios para a construção de projectos profissionais, através das medidas activas de emprego e Formação Profissional;
- Mostrar oportunidades de afirmação, de aquisição de competências e de planeamento de carreiras profissionais, com vista a reforçar uma transição bem sucedida para a vida activa;
- Favorecer a reflexão e o debate em torno de questões de natureza social e económica, equacionando os desafios que se colocam e as iniciativas a desenvolver;
- Demonstrar e dar a conhecer as intervenções técnicas do IEFP, por intermédio de um Centro de Emprego, nas áreas da colocação, informação e orientação profissional, programas de emprego e formação e medicina do trabalho.

A QUEM SE DESTINOU?

O FORME 94 propunha-se abranger um público vasto, composto por trabalhadores empregados ou desempregados, técnicos e dirigentes, empresários, representantes de associações patronais, profissionais e sindicais e de entidades públicas com intervenção no âmbito do emprego e da Formação profissional. Foram no entanto os jovens que acor-

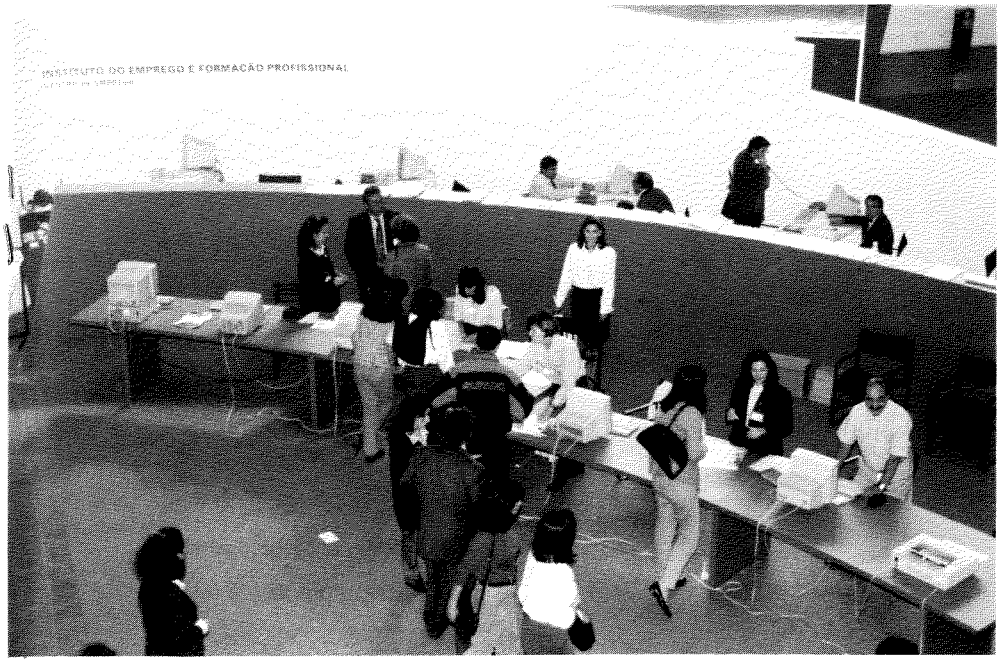


FOTO IEFP

No nosso Centro de Emprego foram atendidos milhar e meio de casos

reram em grande número ao FORME, frequentemente em visitas guiadas, organizadas por escolas e centros de formação.

ORGANIZAÇÃO DO FORME

Instalado com uma arquitectura de espaço inédita, e criada para o efeito, o FORME 94 patenteou ao público várias iniciativas, entre as quais se destacam:

- Centros de Emprego,
- Exposição «Geografia do Emprego»,
- Exposição «O futuro das profissões»,
- Exposição «Trabalho, emprego e Formação Profissional, na perspectiva do cartaz português»,
- Exposição «As empresas apresentam-se»,
- EURES,
- Centro de Documentação / Livraria,
- Colóquios e entrevistas,
- Projectos multimédia e de animação informativa,
- Seminários de âmbito internacional, e
- Actividades de animação.

Convém ressaltar os eventos mais significativos no quadro das iniciativas atrás referidas.

CENTRO DE EMPREGO

Situado à entrada da FIL, o Centro de Emprego colocou à disposição dos visitantes os serviços inerentes à actividade diária de um centro de emprego, destacando-se, principalmente, as vertentes de informação e do aconselhamento, tendo sido atendidos milhar e meio de casos, durante o certame. É de referir que, no mesmo período, se organizaram várias sessões colectivas.

Face ao tema «Emprego: as pessoas e o desenvolvimento», foi disponibilizada e divulgada amplamente toda a informação requerida no âmbito dos apoios ao emprego, nomeadamente:

- ILE's (D. N. 46/84, de 4-6; D. N. 51/89, de 16-86);
- Apoios ao Artesanato (Port. 1099/80 de 29-12; Port. 802/82 de 24-08);
- A. C. P. E. (D. N. 37/87, de 6-4; D. N. 17/89, de 28-02);
- Criação do próprio emprego para titulares de Subsídio de Desemprego (Port. 476/94, de 13-03).

No tocante à Formação Profissional focalizaram-se os Programas de Formação/Emprego, os cursos de formação ministrados nos Centros de Formação de

FOTO IEFP

Cerca de 10 400 alunos visitaram o FormE 94

Gestão Directa e de Gestão Participada, a Aprendizagem e, em especial, o novo Quadro Comunitário de Apoio (QCA). Refira-se que toda a legislação, normas de preenchimento e formulários de candidatura estavam ao dispor dos empresários e das entidades.

Os recepcionistas e técnicos de emprego presentes na FORME registaram cerca de quinhentas novas inscrições de desempregados e candidatos a primeiro emprego, número que, extrapolado para uma média mensal, em muito ultrapassaria o movimento dos maiores centros do País. Compete esclarecer que estas novas inscrições encontram-se validadas nos ficheiros dos centros de emprego da residência dos candidatos. Efectuaram-se mesmo algumas colocações durante o Fórum.

EXPOSIÇÃO «GEOGRAFIA DO EMPREGO»

Com esta exposição pretendeu-se promover o conhecimento mais amplo possível sobre as realidades e potencialidades em termos de emprego das cinco regiões do continente e das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

A Delegação Regional do Norte contou com o apoio de várias entidades para a representação das oportunidades de emprego ligadas às actividades económicas mais significativas daquela região:

- Turismo/hotelaria e restauração,
- Construção naval e pescas,
- Ensino/emprego,
- Têxteis e confecções,
- Calçado,
- Mobiliário,
- Artesanato, e
- Desenvolvimento industrial.

Para o espaço destinado a esta exposição, a Delegação Regional do Centro elaborou um conjunto de actividades que, de forma não exaustiva, pudessem ilustrar as especificidades socioeconómicas-profissionais da região, tentando vincar, sempre que possível, uma linha de continuidade entre as suas vertentes mais artesanais e aquelas marcadamente industriais. Foram, então, escolhidas sete grandes áreas de actividade, as mais significativas na estrutura regional do emprego, cuja representação se fez um conjunto com uma variada participação de entidades. Assim, as áreas foram as seguintes:

- Metalomecânica
- Têxtil
- Cerâmica e vidro
- Ambiente

- Madeiras
- Queijo da Serra
- Ensino/investigação

A Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo pretendeu apresentar os sectores de actividade mais representativos na óptica do emprego, profissões, carreiras profissionais e meios de formação num cenário prospectivo de desenvolvimento tecnológico e preservação ambiental, privilegiando o impacto, em termos de emprego, de um conjunto de grandes projectos em fase de lançamento nesta região. Assim, as áreas temáticas apresentadas por esta região foram as seguintes:

- Turismo ambiental,
- Ensino/emprego/desenvolvimento industrial,
- Transportes/comunicações
- Agricultura
- Artesanato.

A Delegação Regional do Alentejo procurou representar neste Forum um conjunto de actividades consideradas como potencialmente geradoras de emprego, inserindo-as em cinco grandes áreas:

- Turismo/hotelaria/restauração
- Ensino/emprego/desenvolvimento económico
- Projectos em futuro
- Indústrias da pedra
- Artesanato.

A Delegação Regional do Algarve fez-se representar pelas actividades económicas ligadas ao lazer, aos tempos livres e ao mar, áreas identificadas como geradoras de emprego e que a seguir se enunciam:

- Turismo/hotelaria/restauração
- Pescas
- Construção naval
- Biologia marítima

EXPOSIÇÃO «AS EMPRESAS APRESENTAM-SE»

Tratou-se de uma mostra de empresas bem sucedidas, da iniciativa de pessoas desempregadas, e que contaram com os apoios do IEFP para a construção dos seus projectos empresariais. O objectivo foi o de evidenciar o papel da criação do próprio emprego na empresa por iniciativa de desempregados, como forma de resolver o seu próprio problema de emprego e o de outras pessoas.

EXPOSIÇÃO «O FUTURO DAS PROFISSÕES»

Organizada numa perspectiva de informação e orientação profissional, em articulação com organismos externos, propôs-se esta exposição levar ao conhecimento dos jovens visitantes as profissões com futuro, de futuro e do futuro, no contexto de uma carreira profissional, visando o alargamento do leque de opções profissionais mais frequentemente consideradas nas escolhas de carreiras.

FOTO IEFP

FOTO IEFP

EXPOSIÇÃO «TRABALHO, EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA PERSPECTIVA DO CARTAZ PORTUGUÊS»

Esta exposição iconográfica pretendeu dar a conhecer a forma como os conceitos de emprego, trabalho, formação profissional e outros relacionados foram evoluindo ao longo dos tempos, acompanhando o desenvolvimento das sociedades, desde o princípio do século xx até aos nossos dias. Essa evolução foi aqui ilustrada por uma mostra de cartazes, alguns deles exemplares únicos.

EURES

Uma primeira apresentação da rede EURES (sigla extraída da designação European Employment Services), Serviços Europeus de Emprego, teve também lugar no FormE 94. A rede EURES, dirigida a trabalhadores e empregadores interessados na mobilidade geográfica no espaço comunitário, reúne os Serviços Públicos de Emprego de todos os países da União Europeia e foi constituída para garantir o exercício do direito à livre circulação de trabalhadores.

Esta rede tem como ponto fulcral os euroconselheiros para o emprego e apoia-se em bases de dados informatizados sobre:

- Ofertas de emprego de vocação comunitária;
- Informações gerais sobre condições de vida e de trabalho nos países da União Europeia

ACTIVIDADES DE ANIMAÇÃO E VISITAS GUIADAS PARA GRUPOS

Do Fórum constaram vários programas de animação diária que incluíram grupos corais, tunas, acordeonistas, ranchos folclóricos e passagem de modelos.

No mini-auditório decorreram colóquios, entrevistas e debates com a presença de participantes provenientes das diferentes regiões.

Relativamente às visitas guiadas registou-se um total de 10 341 alunos que acorreram em grupos oriundos de escolas, centros de formação e institutos profissionais.

SEMINÁRIOS

Ao promover a realização do II Fórum Emprego-Formação, o IEFP não deixou de se associar ao debate em torno dos desafios e das iniciativas a desenvolver no âmbito do emprego, face às mais recentes evoluções registadas na situação e nas perspectivas do mercado de emprego. Para tal, incluiu no programa das realizações um ciclo de seminários, cujos temas foram os seguintes:

TEMA 1

«Os serviços de emprego face às novas realidades do mercado de emprego europeu»

Moderador:

Mário Ferraz de Oliveira – *Presidente do Instituto de Emprego e Formação Profissional*

Orador convidado:
Yvan Bostyn – *Presidente do Eurosem*
Comentadores:
François Duchoux – *Representante da ANPE*
Carlos Almeida Santos – *Vice-presidente IEFP*
Carlos Estudante – *Director Regional do Emprego e Formação Profissional da R. A. da Madeira*

TEMA 2

«Desenvolvimento local e criação de emprego»
Moderador:
Carlos Almeida Santos – *Vice-presidente do IEFP*
Orador convidado:
Rogério Roque Amaro – *Professor do ISCTE*
Comentadores:
Luís Bastos – *Director regional do Emprego da R. A. dos Açores*
Arménio Bernardes – *Delegação regional do Centro do IEFP*

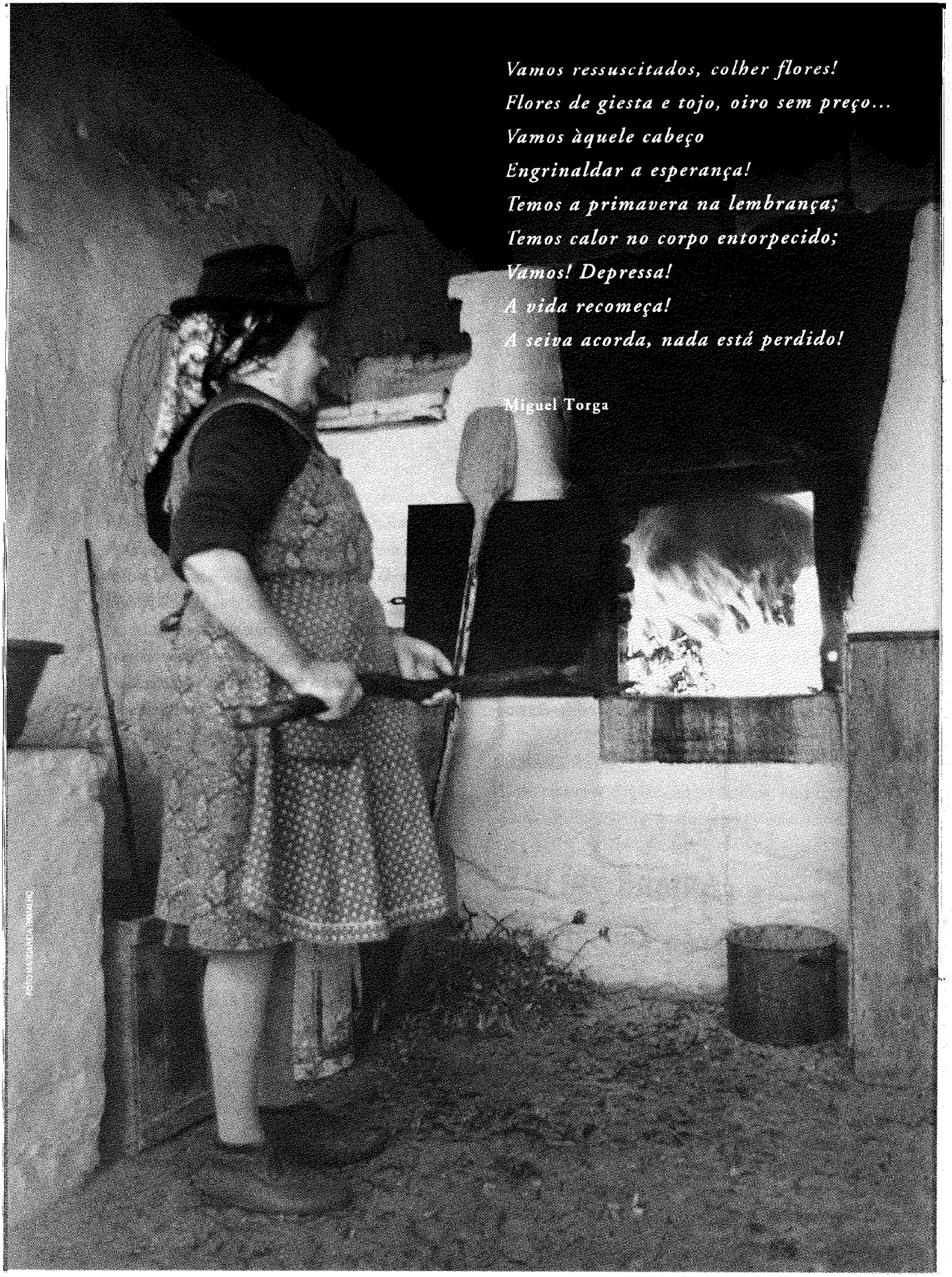
TEMA 3

«Perspectiva de Emprego»
Moderador:
Carlos Almeida Santos – *Vice-presidente do IEFP*
Orador convidado:
John Evans – *Representante da OCDE*
Comentadores:
Cândida Soares – *Directora da DGEFP*
António Mil Homens – *Professor do ISEG*

Procedeu-se ainda à apresentação oficial do guia prático «Como Procurar Emprego», que a partir de agora se encontra em distribuição nos centros de emprego.Tendo por objectivo apoiar os desempregados na procura activa de emprego, isto é, a procurar emprego de forma persistente e organizada, dá este guia indicações úteis não só na resposta a anúncios de emprego, mas também na apresentação de uma candidatura espontânea e na preparação da entrevista de emprego.

A FORMAR vai proceder à actualização do seu *mailing* de assinantes.

Fique atento aos próximos números e... COLABORE!



Vamos ressuscitados, colher flores!
Flores de giesta e tojo, oiro sem preço...
Vamos àquele cabeço
Engrinaldar a esperança!
Temos a primavera na lembrança;
Temos calor no corpo entorpecido;
Vamos! Depressa!
A vida recomeça!
A seiva acorda, nada está perdido!

Miguel Torga

Aprenda a fazer acetatos

USANDO O «WORD FOR WINDOWS»

No primeiro número da FORMAR ensinámos a fazer manualmente uma transparência, utilizando as canetas próprias.
Hoje, graças ao computador, os formadores têm a possibilidade de fazer melhores acetatos e a alterá-los facilmente.
Mesmo com óptimas transparências, a regra continua a ser a mesma; use mas não abuse!

O acetato não visa servir o formador, mas ajudar o formando a aprender, estruturando-lhe a mensagem. Assim sendo, um acetato tem de ter:

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTAIS
- VISÍVEL
- LEGÍVEL
- CONCISO

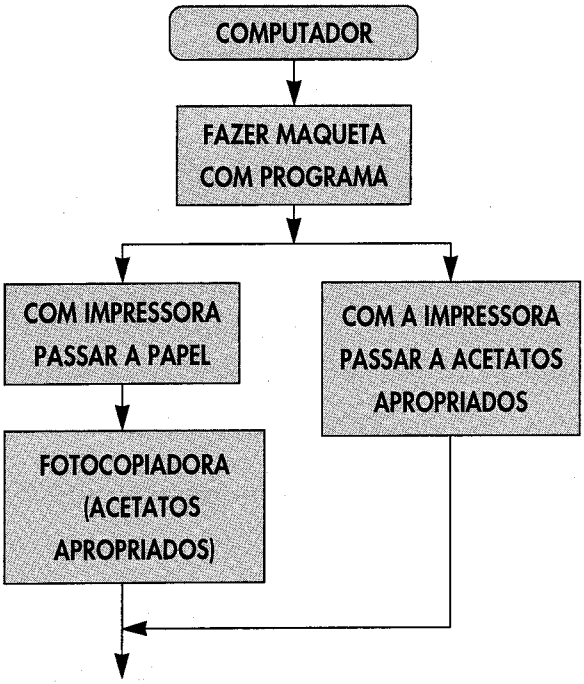
Para se realizar um acetato de qualidade, é necessário passar pelos seguintes passos:

FASE DE CONCEPÇÃO
1. ANÁLISE DA NECESSIDADE DE AJUDA VISUAL
2. DEFINIÇÃO DOS OBJECTIVOS
3. ESCOLHA DO TÍTULO
4. ESCOLHA DA ESTRUTURA QUE MOTIVE, DIFERENCIE E RESSALTE

As formas/processos de execução de acetatos são diversas, como sejam:

- MANUAL
- FOTOGRÁFICO
- FOTOCÓPIA
- MISTO
- COMPUTADOR

A **execução manual**, com canetas de feltro, com canetas de tinta da china para acetato ou por letras de decalque (opacas ou transparentes) é um processo trabalhoso, demorado e muito sujeito a erros e consequente necessidade de rasuras. As alterações futuras são também muito difíceis de realizar. O **processo fotográfico** consiste na reprodução fotográfica (a preto e branco ou a cores) de originais. Processo complexo e caro. Não é acessível a todos os formadores. A **fotocópia** é uma forma prática e acessível. Pode reproduzir-se texto, esquemas, gráficos, etc., tanto no tamanho original como ampliado. O **processo misto** é a associação de dois ou mais processos. A construção de acetatos usando o **computador** pode ser vista pelo esquema:



As **vantagens** do uso do computador são imensas, como sejam:

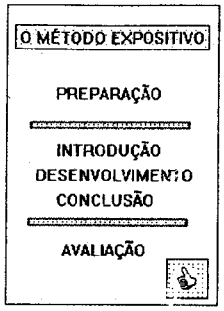
- Execução e alterações muito rápidas;
- Grande facilidade na construção de acetatos compostos;
- Estilos, tamanhos e desenhos disponíveis e de fácil acesso;
- Gravação do trabalho e listagem em qualquer altura e local, etc.;
- Criação de tabelas, gráficos ou desenhos;
- Formatação de parágrafos e/ou caracteres.

O *Word* é um programa para processamento de texto, que funciona em ambiente *Windows*. É o *Microsoft Word*, daí ser muitas vezes identificado como *Winword*. As suas possibilidades são imensas, permitindo por exemplo:

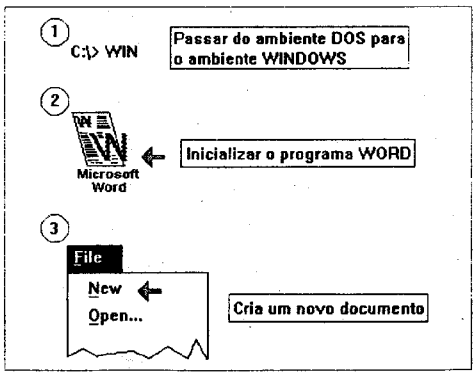
- Edição/criação, alteração/revisão e pesquisa/substituição de textos;
- Impressão de textos;

O ambiente *Windows* funciona com o «mouse» («rato») e com uma série de janelas, tornando-se assim muito fácil de trabalhar. Existe ainda uma «toolbar» (barra de ferramentas), onde, com uma figura sugestiva, e com um único toque/«click» no «mouse» (rato) se pode fazer as mais diversas operações, como à frente se irá exemplificar.

Vamos considerar agora um exemplo. Suponhamos que se pretende realizar um acetato para usar como síntese numa sessão sobre as «Fases do método expositivo». Suponha-se também que a fase de concepção (referida atrás) já se realizou, faltando apenas fazer a maqueta do acetato, em computador. O que se deseja construir, tendo em conta a necessidade de o acetato ser conciso, é algo do tipo:



Os **três primeiros passos** são:



A fase seguinte será a **ESCRITA DO TEXTO**, constituída pelas seis frases:

- O MÉTODO EXPOSITIVO
- PREPARAÇÃO
- INTRODUÇÃO
- DESENVOLVIMENTO
- CONCLUSÃO
- AVALIAÇÃO

Terá de ser usado o teclado, como se de uma máquina de escrever se tratasse. Note que no fim de cada frase deve pressionar a tecla Enter, para mudar de parágrafo. Agora será necessário passar à **FORMATAÇÃO DO TEXTO**:

- Escolher o tipo de carácter («Font»);
- Escolher o tamanho dos caracteres («Points»);
- Fazer alinhamento dos parágrafos.

Mas antes disto convém lembrar que a construção de acetatos em computador tem algumas regras, como sejam:

Depois de referidas estas regras segue-se então a **FORMATAÇÃO DO TEXTO**:

1. Para se obter um texto centrado, no estilo Bold e na Font Arial, teremos de seleccionar todo o texto, o que é feito pressionando o botão esquerdo do mouse desde a primeira frase até à última. O texto seleccionado aparece a preto com letras brancas:

O MÉTODO EXPOSITIVO
PREPARAÇÃO
INTRODUÇÃO
DESENVOLVIMENTO
CONCLUSÃO
AVALIAÇÃO

Todas as operações que se vão seguir são realizadas na «barra de ferramentas», referida atrás.

REGRAS DE CONSTRUÇÃO DE ACETATOS EM COMPUTADOR

- A espessura mínima do traço a utilizar em desenhos ou esquemas deve ser de 2 pontos;
- O espaçamento entre linhas de texto deve ser pelo menos igual à altura dos caracteres;
- Os caracteres usados devem ter um *design* simples e de fácil leitura, bem como uma boa definição quando impressos. Não se aconselha por exemplo a Font Script:

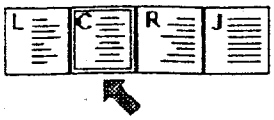
A FONT SCRIPT NÃO É ACONSELHÁVEL

Os caracteres mais usados são por exemplo «Helvetica», «Geneva» ou «Arial»;

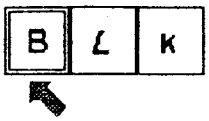
- Quanto às dimensões dos caracteres, o formador terá de ter em conta a distância a que se encontrará o formando mais afastado, e assim a dimensão desejada da imagem a projectar.

As dimensões mais usadas são18, 20 ou 24 pontos. Para realçar os caracteres e aumentar assim o contraste com o fundo e a legibilidade do acetato (uma das características fundamentais de um acetato, referidas atrás), deve ser usado o estilo Bold.

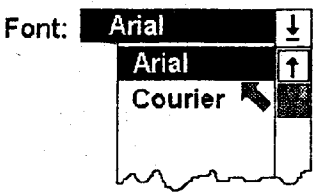
2. Para alinhar ao centro os parágrafos de texto basta escolher a opção:



3. Para colocar o texto no estilo Bold bastará fazer:



4. Para colocar na Font Arial bastará fazer:

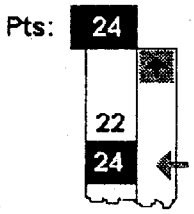


5. Para retirar a selecção do texto basta pressionar (dentro da área de escrita) uma vez o botão do mouse. O texto deixará assim de ser branco em fundo preto.

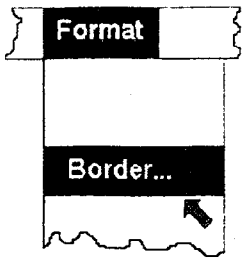
6. Para colocar o título com caracteres de tamanho 24 bastará seleccionar o título e depois escolher o valor desejado:

O MÉTODO EXPOSITIVO

e depois



7. Para criar uma caixa (onde estará colocado o título) bastará:

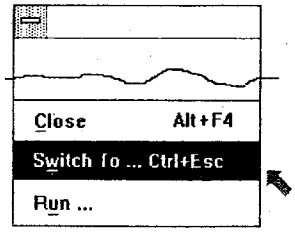


Dentro da opção Border aparecerão as opções para o tipo de caixa desejada: simples, dupla, com sombra, etc. Depois de fazer esta escolha, neste caso uma caixa simples, isto é, com uma só linha envolvente, o formador escolherá a opção (também aí existente) Shading, para especificar que a caixa que envolverá o título aparecerá com um interior cheio de pontos, realçando-o.

8. Para colocar o restante texto com caracteres de tamanho 18 faz-se o mesmo que se fez para o título. Para separar as frases umas das outras usa-se a tecla Enter as vezes que for necessário.

9. Para criar a caixa que separa a fase **PREPARAÇÃO** das outras três seguintes, coloca-se o cursor na posição desejada e faz-se o mesmo que se fez no ponto 7. O mesmo se fará para destacar a fase **AVALIAÇÃO**.

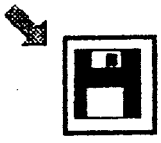
10. Finalmente para colocar o desenho no final do acetato bastará seguir os passos:



Esta opção existe no canto superior esquerdo da barra de ferramentas. Deve-se escolher Program Manager. Depois escolher, na secção Acessories, o item:

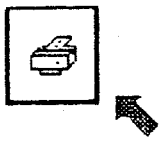
Aqui existem todos os tipos de caracteres. Deve-se escolher, na Font Wingdings, o carácter pretendido, usando o mouse. Depois é só escolher a opção Select e Copy. Novamente teremos de fazer um Switch To..., agora para o *Microsoft Word*, para o documento em que estamos a trabalhar. Já dentro deste documento basta escolher a opção Paste, na barra de ferramentas:

Depois é só posicionar no local pretendido. Para colocar uma caixa a envolver faz-se o mesmo procedimento que se fez para envolver o título. O acetato está pois completo, faltando agora gravar o documento/ficheiro, o que se faz com a opção:



Esta opção irá pedir o nome para o ficheiro. Ficará à escolha do utilizador. Pode ainda ser dada a opção de gravação para uma disquete, o que deve sempre ser feito. Para isto basta dar como destino o «drive» onde está a disquete, que normalmente é o A.

Para se obter bons trabalhos a impressão deve ser feita usando impressoras laser. Em qualquer caso, para imprimir basta usar a opção (também existente na «barra de ferramentas»:



Se tiver acetatos próprios para impressora pode imprimir directamente no acetato. Caso contrário fará uma impressão em papel que será passado a acetato numa máquina fotocopiadora. Em qualquer caso convém fazer sempre uma impressão em papel para arquivo.

Para abandonar o ambiente *Windows* e voltar ao DOS fará o mesmo do que no ponto 10 mas não usará o Switch To... e sim o Close. Depois é só colocar o acetato numa capa própria, para prevenir riscos ou poeiras que danificarão o acetato.

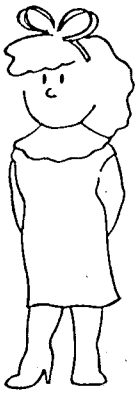
Espero que o exemplo tenha sido elucidativo. Sente-se em frente a um computador e mãos à obra! Faça bons auxiliares pedagógicos e não se esqueça de que «um bom documento fala por si»...!

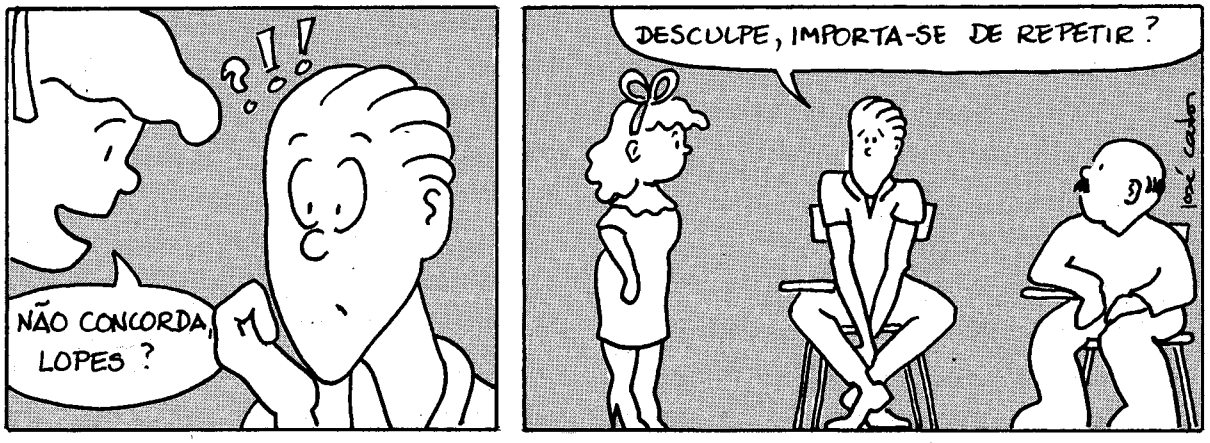
Na segunda parte deste artigo (a publicar) serão explicados (usando exemplos) como fazer, usando também o *Word*, acetatos com gráficos, desenhos e tabelas. Será ainda explicado como fazer um acetato composto por computador.

Fernando Tavares Ferreira

Eng.° Electrotécnico e de Computadores e Formador de Formadores de Formadores

AS ATRIBULAÇÕES DOS FORMADORES MATIAS & MILÚ





ECOL
uma escol(h)a de futuro

A ECOL-Escola de Comércio de Lisboa, foi criada em 1989, enquadrando-se na regulamentação geral das escolas profissionais, dependentes da tutela do Ministério da Educação, mas com um regime de autonomia pedagógica e financeira. Surgindo inicialmente com quatro promotores – a Câmara Municipal de Lisboa, a União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, a Confederação do Comércio Português e a Ensinus –, a escola tem como actuais promotores as duas últimas entidades.

A ECOL foi criada com o objectivo de responder às necessidades de formação do comércio, colmatando as suas carências em termos de profissionais intermédios com qualificação. Tendo em conta as características das empresas do sector, na sua grande maioria de pequena e média dimensão, o curso de Técnico de Comércio – de nível 3 de qualificação e com equivalência ao 12.° ano –, forma pessoas com um perfil alargado, com uma visão global do funcionamento das empresas, com competências ao nível das vendas, da gestão, da contabilidade, dos aprovisionamentos, e da rotação de *stocks*, entre outros. O curso, com a duração de três anos, tem funcionado em horário diurno, para jovens, e em regime pós-laboral, para adultos no activo.

Dr.ª Ana Penim, directora da Escola de Comércio de Lisboa

A FORMAR foi conhecer a ECOL, e entrevistou a sua directora, a Dr.ª Ana Teresa Penim.

FORMAR – Quais os objectivos prioritários da ECOL?

Dr.ª Ana Penim – Pretendemos principalmente formar pessoas para o mercado de trabalho, embora o curso dê equivalência do décimo segundo ano, permitindo o acesso ao ensino superior. Há muita gente que encontra aqui uma alternativa válida ao ensino regular, mas eu penso que ainda é preciso valorizar socialmente o estatuto das escolas profissionais, pois durante muitos anos existiu a tendência para sobrevalorizar o ensino superior. Do nosso ponto de vista, o ideal será que as pessoas saiam daqui para o mercado de trabalho, mas, no entanto, se quiserem continuar os seus estudos, podem fazê-lo. Nós não queremos ser uma alternativa redundante às escolas secundárias. Se todos os nossos alunos

Sessão de encerramento dos Projectos Comunitários da ECOL – EUROFORM e PETRA, 29 Nov. 1994

fossem para o ensino superior, então estávamos a fazer rigorosamente o mesmo que o ensino secundário, e não é isso que se pretende. Neste momento temos uma taxa de cerca de 50 por cento dos nossos alunos que saem directamente para o mercado de trabalho, e pretendemos ainda alargá-la mais. Os restantes optam por prosseguir os estudos. Já saíram cerca de cem alunos da escola, e não têm tido dificuldades de inserção no mercado de trabalho. A procura por parte das empresas é grande, e chegam muitas vezes a contactar-nos directamente com essa finalidade. Fazemos estudos sobre a inserção dos jovens e estamos a desenvolver uma área específica que é a do apoio aos antigos alunos.

F – Quem são os actores da vossa escola? E quais são as suas atribuições?

A. P. – Temos um Conselho de Gerência, que é o orgão de gestão administrativa e financeira da escola, onde estão representados os promotores, a direcção da escola, que é um órgão singular, a coordenação pedagógica, onde existe um coordenador para a área sociocultural e científica, e um coordenador para a área técnica: temos orientadores educativos, que são formadores que têm essa componente, para apoiar o aluno no seu desenvolvimento e no seu projecto pessoal: os formadores, e ainda as pessoas dos serviços administrativos: Secretariado, Apoio Escolar e Gestão Financeira.

Actualmente está-se a viver uma tendência para equiparar a formação desenvolvida nas escolas profissionais à formação desenvolvida por outro tipo de instituições que promovem a formação contínua, e isso não pode ser. As escolas têm que ter uma postura que dê um apoio muito mais global e integrado do que apenas a Formação Profissional, mas também desenvolver cidadãos. Quando se dá uma componente sociocultural e científica, e se quer envolver as pessoas em acções de integração, tudo isto implica a existência de estruturas diferentes das da formação contínua, para profissionais. Tem que existir toda uma estrutura de apoio de orientação educativa.

F – Quem são os vossos formadores? Têm formação pedagógica?

A. P. – Todas as disciplinas estão divididas em módulos, e os respectivos formadores tanto provêm do ensino secundário regular como são pessoas que trabalham nas empresas.

O que nós reconhecemos como escola é que cada vez mais é preciso formação pedagógica. E tanto é preciso fazê-la com os formadores que vêm do ensino

secundário como com os que vêm das empresas. É evidente que quem foi professor no ensino secundário tem necessariamente uma experiência e uma formação siginficativa, embora isso não queira dizer que essa pessoa não tenha que ser inserida numa lógica pedagógica própria desta escola. Até porque nós pretendemos ter uma metodologia activa, de trabalho de projecto, e que nem sempre são práticas pedagógicas utilizadas no ensino regular. É também evidente que nem sempre os profissionais que trabalham nas empresas têm uma formação neste domínio. Então temos que apostar mais nesta área.

Mas o projecto da escola é fazer formação pedagógica específica para todos – aliás no ano passado já desenvolvemos um projecto nesse sentido. Reciclar para novas qualificações, com o apoio do EUROFORM – porque isso também contribui para reforçar a cultura da organização.

F – Como é que os jovens têm conhecimento da ECOL?

A. P. – A maior parte dos nossos alunos ou vêm trazidos por alunos que já cá estão, ou recomendados por orientadoras educativas das escolas secundárias.

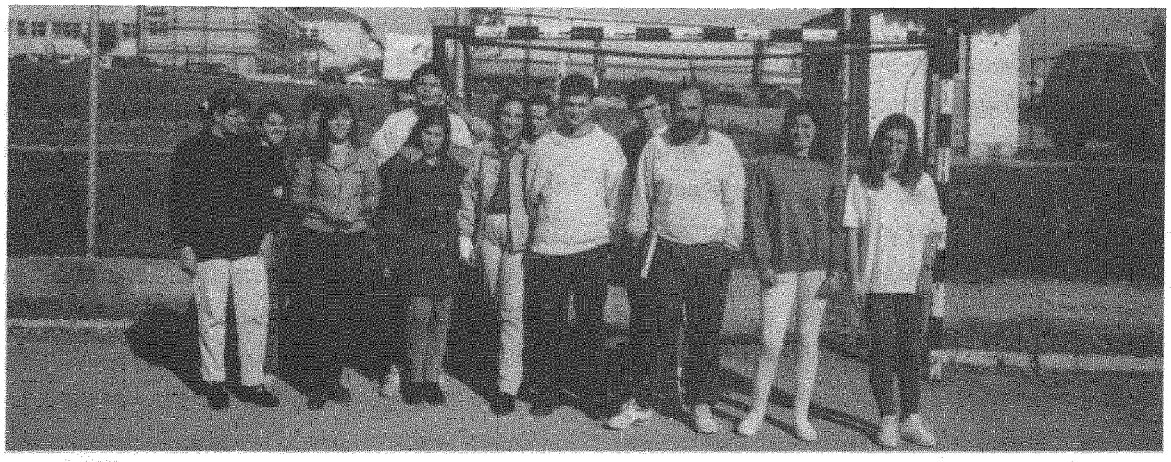
De uma forma regular, promovemos reuniões com orientadoras educativas, e também enviamos informação para as escolas secundárias. É uma situação muito importante de orientação, porque são estas orientadoras que conhecem os alunos, e sabem quem tem o perfil mais indicado para vir para estas escolas. São elas que lhes fazem chegar a informação. Após a inscrição na escola há um processo de selecção, conduzido por uma psicóloga, em que se faz um exame psicológico – alguns testes e uma entrevista –, onde se pretende averiguar as motivações e os interesses dos alunos em relação a esta alternativa escolar.

Gosto do sistema de ensino da escola, porque vai direito à questão. No caso das línguas, nós aprendemos o que precisamos. Lá fora temos muita matéria, que muitas vezes não nos interessa, e que pode significar um ano de atraso na vida de um pessoa. Sinto-me muito melhor aqui.

Ricardo Salgueiro, 2.º ano da ECOL

F – Como é que se articulam com as empresas? Têm contactos regulares? Como é que elas participam no funcionamento da escola?

A. P. – Temos um bom apoio da Confederação do Comércio Português, que assegura a ligação às empresas e ao meio do comércio.



Para uma educação mais completa, a actividade física

Temos contractos permanentes porque o plano de estudos prevê estágios todos os anos. E isso é uma grande vantagem, porque os alunos regressam do estágio com capacidade para integrar na aprendizagem aquilo que foi a sua própria experiência. Têm cerca de seis semanas de estágio todos os anos, numa grande diversidade de empresas, desde as pequenas e médias até às grandes superfícies.

E vamos também constituir um Painel de Empresários que terão uma participação sistemática na escola.

F – Como é que são orientados os estágios?

A. P. – Existe um protocolo da escola com a empresa para a estágio. Também fazemos reuniões com as empresas ao longo do ano para obter *feed-back* no sentido de podermos adequar o nosso curso. Em termos do estágio propriamente dito, há um acompanhante da escola e um acompanhante da empresa. O aluno tem um guia de estágio, que é discutido entre a escola e a empresa, e pretende-se que durante esse período sejam desenvolvidas as actividades que constam nesse guia. O que nós pretendemos acima de tudo é que o aluno adquira na empresa uma visão global do seu funcionamento, e que saia da lógica do funcionário que só faz o que está determinado no perfil das suas funções, e nada mais para além dissso. Para além de aprofundar temas com interesse para a sua formação profissional, ele fica com uma panorâmica do que é a empresa e do que são as relações laborais, os comportamentos organizacionais, numa perspectiva mais completa, no seu melhor e no mais difícil.

F – Em que medida é que os vossos cursos são adaptáveis às necessidades das empresas?

A. P. – Antes de tudo existe um plano de estudos que é validado pelo Ministério da Educação, e até há

O amor à "camisola"...

um trabalho em rede com outras escolas que têm o mesmo curso que nós. Tem que haver obviamente um guia geral que é validado e que dá direito a um certificado. Mas para além disso não faz sentido as escolas profissionais estarem afastadas daquilo que é a inovação e a realidade. Nas áreas da gestão como a nossa frequentemente há inovações que é importante termos em conta.

F – Tem também realizado formação contínua para as empresas...

A. P. – A nossa escola é particular, e para além da sua finalidade principal, que é a formação inicial de jovens, tem vindo a desenvolver estratégias de diversificação com o objectivo de não depender exclusivamente de fundos comunitários. Pretendemos, acima de tudo, que a nossa escola sobreviva porque ela é necessária no mercado, e não porque tem apoios. As empresas têm de precisar da nossa formação, e se não precisarem nós não temos razão de ser, subsidiados ou não. Daí a relação sempre directa com as

empresas. Pretendemos a viabilização económica da escola, daí as estratégias de diversificação e a aposta na formação contínua. Temos um protocolo com a União das Associações dos Comerciantes do Distrito de Lisboa, que foi promotor da escola durante bastante tempo, e foi nas suas instalações que a escola começou a funcionar, em 1989, e nós somos agora os responsáveis pela organização e coordenação da Formação Profissional contínua que a União faz com os seus associados.

Para além disso, há uma área muito interessante que nós também pretendemos desenvolver, que é a da consultoria e assistência ao comércio. No âmbito da formação inicial que os nossos jovens fazem, eles têm que fazer um Projecto que terão de defender numa Prova de Aptidão Profissional, no final do curso, em que estão presentes como membros do júri um representante de uma empresa do sector, um do Sindicato do Comércio e um professor da escola. O Projecto é desenvolvido no âmbito das disciplinas do curso, mais concretamente na disciplina Empreender. Muitas vezes, na prática, quando saem do curso, criam o seu próprio negócio. O trabalho que a escola realiza pode e deve ser posto à disposição dos comerciantes. Nesta perspectiva, podemos passar a oferecer este tipo de actividade aos comerciantes, desenvolvendo projectos para eles.

O que se pretende na lógica de diversificação da escola é encontrar, a partir daquilo que a escola já faz, outras alternativas de actividade. Para além da formação contínua, a escola também pode contribuir com a sua participação em situações mais pontuais, como por exemplo fazendo estudos para as empresas. Também estamos muito apostados em desenvolver um Centro de Recursos Humanos de Ensino Flexível, para abranger principalmente aquelas pessoas que não têm disponibilidade para a formação presencial.

F – Para além dos protocolos e cooperações a nível nacional, também estabelecem intercâmbios a nível internacional?

A. P. – A partir da participação nas iniciativas comunitárias, como o EUROFORM e o PETRA, temos estabelecido protocolos a nível internacional. Temos realizado estágios em França e desenvolvemos um projecto em cooperação com Inglaterra – a elaboração de um *package* multimédia para a formação na disciplina de Vender.

F – Como tivemos oportunidade de observar, a escola tem boas condições em termos de instalações e de recursos materiais...

Gosto daquilo que a escola oferece, e o que podemos tirar partido dela. Gosto de tudo, das instalações, das pessoas e da educação que nos é dada. Volto a insistir na expressão: juntar o útil ao agradável.

Luís Ramos, 2.º ano ECOL

A. P. – Eu penso que apesar de tudo temos salas bem equipadas: têm todas televisão e vídeo, retroprojector, quadros, etc. Temos um centro de informática onde não só são monitoradas as aulas mas onde os alunos fazem todos os trabalhos para todas as diciplinas. Temos um centro de documentação e informação, em que existe um sector audiovisual, onde se podem ver vídeos: há um grande número de periódicos, de revistas, jornais diários, e temos mesmo algumas aulas que são lá desenvolvidas.

F – E quais têm sido os vossos maiores constrangimentos?

A. P. – Os principais constrangimentos têm a ver com o facto de a escola depender tanto de financiamentos externos. É evidente que isso tem sido um apoio importante para a criação e para as infra-estru-

turas das escolas. No entanto, também estamos dependentes dos ritmos próprios desses financiamentos. Com a mudança do Quadro Comunitário de Apoio, digamos que se voltou outra vez a viver um período de grande instabilidade, que aliás é veiculado pela própria comunicação social. O ano de 1994 tem sido muito difícil para as escolas profissionais. Mas a nossa escola defende que acima de tudo é necessário dar confiança aos alunos, aos encarregados de educação, e ao sistema em geral. Felizmente a Escola de Comércio de Lisboa, através dos seus promotores – a Confederação e a Ensinus – tem tido todos os apoios necessários para funcionar com toda a regularidade. Mas também tem tido grande dificuldade de gestão financeira, como é óbvio. Esta tem sido essencialmente a maior dificuldade, e daí também a necessidade de a escola ter uma postura determinada de aposta e de diversificação noutras alternativas de financiamento.

Gosto muito porque tem poucas turmas, há maior convívio entre os alunos, não é como na escola oficial, onde os grupos são muito grandes. Os professores são diferentes, ou talvez seja eu que os vejo de maneira diferente: são mais cuidadosos a explicar e preocupam-se mais.

Paula Dias, 1.º ano da ECOL

F – O que é que a escola perspectiva para o futuro, principalmente após 1999, quando os fundos comunitários deixarem de apoiar o seu funcionamento?

A. P. – Para já, temos a intenção de abrir um novo curso, para o próximo ano, que é o de Técnico de Marketing – adaptado ao comércio –, também com o nível 3 de qualificação e apoiado pelo Prodep.

Para além disso, vamos continuar a investir na formação dos nossos formadores, tanto a nível técnico como pedagógico.

Em relação à continuidade da escola pós 1999, penso que enquanto alternativa ao ensino regular, evidentemente que terá que ter sempre uma comparticipação do Estado, do Ministério da Educação. Enquanto escola privada, os nossos alunos pagam uma propina, e essa situação manter-se-á. Para além disso, teremos outras alternativas de financiamento através de outras actividades como aquelas que já referi ao longo desta entrevista, e que já começámos a desenvolver: a formação contínua, a realização de projectos para as empresas e os projectos de assistência ao comércio.

DAR A PALAVRA AOS JOVENS OU «JUNTAR O ÚTIL AO AGRADÁVEL»

Paula Alexandra Dias, 17 anos, frequência do 1.º ano do curso de Técnico de Comércio:

«Eu vim para a ECOL porque não me dava bem no ensino oficial – chumbei no décimo ano. Soube da existência deste curso através de um anúncio no jornal e resolvi experimentar. Vim até cá, concorri, fiz testes psicotécnicos e entrei. Estou a dar-me muito bem, nunca tive notas tão altas como este ano, por isso quero continuar, e depois de terminar o curso penso começar a trabalhar.

Penso que este curso me dá imensas perspectivas eu quero montar o meu próprio negócio, e é isso que a escola me ensina.»

Luís Ramos, 23 anos, frequência do 2.º ano do curso:

«Eu já estava no mundo do trabalho, sensivelmente há dois anos na área do comércio, e cheguei à conclusão de que podemos ser bons profissionais, só que se não tivermos habilitações para tal, não passamos de empregados. Soube da existência da escola através de uma professora que leccionava cá.

Não há nada como juntar o útil ao agradável, por isso vim para a ECOL. Quando sair da escola gostava de me estabelecer por conta própria, mas talvez ainda seja prematuro pensar já nisso, face às inúmeras dificuldades que existem actualmente. Quero acabar o curso com as médias que tenho actualmente, começar a trabalhar – penso ir para um departamento comercial e fazer algo em que me sinta bastante motivado e que me dê bastantes perspectivas de futuro – e depois, se tiver possibilidade, ingressar no ensino superior à noite. Estou convicto de que o vou fazer.

Talvez devido à minha experiência profissional anterior com toda a teoria e mesmo a prática dos estágios, este curso tem sido para mim bastante motivador.»

Ricardo Salgueira, 19 anos, frequência do 2.° ano do curso:

«Eu vim para a ECOL porque anteriormente estava numa escola oficial, a frequentar o 11.° ano, e não tinha interesse em andar lá, porque sabia que quando acabasse o 12.° ano não iria ingressar numa faculdade. Faltava qualquer coisa. Eu nessa altura era contra as Escolas Profissionais, porque pensava que as pessoas saíam daqui e que ninguém lhes dava emprego, que não havia colocação no mercado de trabalho. Mais tarde comecei a ver que era uma opção bastante sensata, porque devido às dificuldades que existiam no mercado de trabalho, mesmo com o canudo da faculdade é muito difícil começar a trabalhar numa empresa, principalmente sem o factor C. Então optei por vir para esta escola – soube da sua existência por um aluno que já andava cá –, porque é uma área de que eu gosto bastante, e além disso eu queria montar o meu próprio negócio. Já tenho o projecto, e em princípio vai ser realizado. Vamos lá a ver como é que as coisas vão decorrer. Estou bastante satisfeito, está a corresponder às minhas expectativas.»

Ana Luísa de Oliveira Pires

Psicóloga/Consultora de Formação

ACTUALIZAÇÃO DO *MAILING* DE ASSINANTES.

A FORMAR CONTA HOJE COM CERCA DE 11 000 ASSINANTES.

Muitos têm-nos acompanhado desde os primeiros números, outros foram aderindo e outros, ainda, acabaram de chegar. De todos esperamos a melhor colaboração: queremos certificar e actualizar os dados dos assinantes do nosso *mailing*. Para isso incluiremos, nos próximos números, um postal RSF. FIQUE ATENTO!

FORMAÇÃO MOD

Alguns imaginam ingenuamente que um curso é modular logo que alguém dividiu o syllabus em fascículos; e não falarei daqueles menos ingénuos que não o crêem mas que o deixam crer aos seus interlocutores.

Louis D'Hainaut, in *«La conception modulaire dans le transfert des compétences»*

A ideia de obter um número *ilimitado* de produtos diferentes a partir de um número *limitado* de unidades pré-fabricadas é central em qualquer tecnologia de produção modularizada. Extremamente sedutora, foi e continua a ser tentada em vários ramos e sectores de actividade: quem não ouviu falar de *módulos* a propósito das explorações aeroespaciais, das realizações da electrónica, por exemplo, no domínio da aparelhagens de som e vídeo, do *hardware* e *software* informáticos, do mobiliário de escritório, dos equipamentos de cozinha, das cofragens da construção civil, da própria construção civil?

Tente o leitor recordar/imaginar o que é um *módulo* em cada um destes exemplos, ou outros de que melhor tenha representação, e em que é que um módulo se diferencia do vulgar **componente** de aparelho, da simples **peça** de máquina, da trivial **matéria-prima** na construção civil.

Seja-me permitida uma ajuda indirecta ao conceituar de módulo: quando uma criancinha **desmancha** um brinquedo comum fica com um amontoado de acessórios desprovidos de reversibilidade em relação ao original e sem potência para gerar outros quaisquer objectos interessantes; pelo contrário, quando **desmonta** *o mesmo brinquedo, mas numa versão lego*, acede a um conjunto de unidades que lhe permitem facilmente restituir o original e, o que é o mais importante, partir para a construção de novos e insuspeitados objectos úteis à sua recreação.

Digamos, então, que **Módulos são entidades com uma função ou objectivo próprio, formando um todo bem definido em si mesmas e dispondo de mecanismos de articulação ou de combinação entre si, em ordem a restituírem, eventualmente a excederem, os objectos ou produtos de um determinado universo de partida.**

Como se modulariza, como se traçam as fronteiras de um Módulo? Certamente que é preciso começar por ter uma ideia alargada do universo dos *objectivos* a atingir e dos *objectos finais* a produzir. E, certamente, também, um convívio anterior alargadíssimo com os modos tradicionais de atingir aqueles objectivos e de produzir aqueles objectos. Vamos a um exemplo. Para obter pilares, vigas e lajes em construção civil começa-se por fabricar as respectivas *cofragens*, não sendo estas mais do que as caixas ou moldes nos quais há-de ser vazado o betão (mistura de cimento, inertes e água) enquanto material ainda plástico. Estas cofragens variam muito intra e interobras, quer em dimensões quer em formato, sendo habitualmente produzidas no local, peça a peça; é esse o mister do carpinteiro de cofragens, o qual actua a partir de tábuas, travessas e escoras que corta à medida e une por pregagem.

Não é, espero que o leitor o consiga sentir, fácil imaginar como se poderiam definir as *unidades de cofragem* (a fabricar previamente) que pelos seus múltiplos modos de reunião reproduzissem a generalidade dos moldes necessários à obtenção dos pilares, vigas e lajes supostos pela construção civil em geral. Mas esse passo foi dado. Depois de muitas tentativas e erros, de inúmeros desaires e insucessos, comercializam-se hoje vários sistemas modulares de cofragem, perfeitamente competitivos com a tecnologia tradicional. O número de peças é diferente de sistema para sistema mas sempre relativamente baixo, na casa de algumas dezenas; cada peça tem uma função própria, é um todo em si mesma e está sempre provida de um dispositivo de articulação, universal em relação a todas as outras do mesmo sistema, ou seja, é um módulo.

Como é que tudo isto se pode transferir para o mundo da formação? O que é um módulo de formação? O que é a formação modular?

Se aceitarmos assimilar a *for-*

ULAR: O QUE É?

mação a um *sistema de produção* (de competências), colocamo-nos exactamente no mesmo terreno em que se movem as outras engenharias que optam pela modularização. Mais precisamente: o que a formação faz é produzir/alterar, de um modo intencional, planeado e organizado, os perfis de competências dos formandos. Para o efeito, monta currícula de formação, no sentido amplo, que inclui os *programas* e os meios implicados pelas estratégias didáctico-pedagógicas escolhidas, ou seja, dispositivos capazes de produzir a transformação dos perfis de competências iniciais nos perfis de competências finais pretendidos.

Surgem, assim, duas entradas possíveis para a modularização da formação: a que toma como objecto de modularização o *universo das competências* e a que, para o mesmo efeito, toma como objecto o *universo dos currícula.*

Modularizar é aqui, como em qualquer outra situação, antes de tudo o mais, proceder a uma judiciosa repartição num desses universos. Na primeira das entradas acima referidas, a repartição começa por conduzir a agrupamentos ou unidades de competências, de tal modo delimitadas que, por simples reunião, reproduzem os perfis de todos os profissionais incluídos no campo/família/área ocupacional em estudo. Os minicurrícula associados a cada uma destas unidades de competências são, então, os módulos de formação procurados. Repare-se que não faz qualquer sentido modularizar um único perfil, como tantas vezes por aí se vê; pequeno ou grande, o objecto desta modularização tem de ser sempre um conjunto de perfis (integrantes duma mesma *área ocupacional*, conceito sobre o qual também valeria a pena determo-nos), de modo a que surjam inevitavelmente módulos comuns e módulos semicomuns, a par dos módulos específicos exigidos por cada perfil. Quando se tenta passar à prática este conjunto de ideias, aparentemente simples, costumam surgir dificuldades de monta; exemplos: onde estabelecer o começo de cada módulo? Como é que os módulos se podem montar uns por cima dos outros, de modo a constituírem currícula racionais, se todos eles são terminais (conduzem a competêcias que fazem parte do perfil final do profissional)?

Diferentemente da modularização pelas competências, a modularização exercida sobre o universo dos currícula conduz directamente aos módulos, os quais devem, naturalmente, com o máximo de «economia» possível, restituir qualquer dos currícula de partida, por meio de simples operações de montagem.

Na entrada pelos currícula as dificuldades do tipo anterior não surjem mas é frequente ser-se conduzido a uma simples parcelarização dos conteúdos dos cursos (às vezes só de um curso, o que é tão absurdo como modularizar um único perfil) sem grandes vantagens sobre as figuras, há muito conhecidas e praticadas no mundo escolar, dos troncos comuns e das formações de base e de especialização. Quando se trata de um universo de currícula disciplinarizados, o que é de longe o caso mais habitual, a tentação de modularizar por dentro das disciplinas é praticamente imparável, deixando o essencial do modelo que se queria renovar intocado.

Ambas as abordagens de modularização têm sido tentadas. Ambas apresentam dificuldades sérias e perigos vários. Ambas exibem potencialidades e limitações. Ambas parecem não ser auto-suficientes. Como noutros ramos da actividade humana onde se tentou a produção por tecnologia modular, a concepção e operacionalização de verdadeiros e competitivos sistemas formação modular demora. Estão perdidas as ilusões de facilidade próprias dos começos.

Luís Filipe Faria Vieira

FORMAÇÃO MODULAR no Instituto do Emprego e Formação Profissional

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) é hoje uma gigantesca máquina de produzir Formação Profissional. Administra directamente uma rede de 25 centros de Formação e controla a gestão de uma rede de mais outros 25 centros (ditos de Gestão Participada, por oposição aos primeiros mais conhecidos por centros de Gestão Directa). Vários destes Centros são de grandes dimensões e/ou perseguem uma cobertura nacional/seminacional, através das suas delegações; alguns, inclusive, actuam a nível das comunidades emigradas portuguesas. Dispõe o IEFP, ainda, de uma densa rede de centros de emprego aos quais foi cometido, no anterior QCA (Quadro Comunitário de Apoio), o papel crucial de controlar técnica e financeiramente a formação profissional subsidiada pela via do FSE (Fundo Social Europeu) e promovida por terceiros. Acresce que estes Centros de Emprego, não poucas vezes, actuaram eles próprios como promotores directos de formação profissional.

Como é que esta Formação Profissional é feita? Com que métodos, com que sistemas? Como é que tudo isto começou? Em que momentos a «formação modular» se atravessou no caminho do IEFP e com que resultados? Este o assunto do presente trabalho.

ANOS 60: ARRANQUE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EXTRAESCOLAR PORTUGUESA

A Formação Profissional extraescolar portuguesa arrancou na década de 60, no então Ministério das Corporações, com a criação do Instituto de Formação Profissional Acelerada, logo seguida da criação do Centro Nacional de Formação de Monitores.

Para o efeito, procedeu-se à importação de França do sistema de **Formação Profissional Acelerada**, generalizadamente conhecido pela sigla **FPA**. Tratou-se de uma operação de transferência de tecnologia, como se diz actualmente: transferência de recursos, transferência de organização e transferência de competências. Em 1964 arrancou o Centro FPA n.° 1, nas instalações de Xabregas, onde hoje se encontram os serviços centrais da Formação Profissional do IEFP.

O FPA era um sistema de formação com características notáveis para a época:

- ***Estruturação e rigor dos currícula.*** O estabelecimento dos programas de formação era objecto de uma metodologia rigorosa: partia, obrigatoria-

mente, da análise concreta dos postos de trabalho e conduzia à obtenção das chamadas Progressões FPA (verdadeiros currícula de formação no sentido moderno, contendo as situações de ensino-aprendizagem, presididas por um objectivo/competência profissional a alcançar, entrosando saber e saber-fazer com eficácia e sem subterfúgios, facultando os meios para a *mise en oeuvre* da solução didáctica preconizada, desde os textos a distribuir aos formandos até à caracterização e quantificação dos consumíveis). Outras peças importantes do sistema eram o Plano de Implantação e de Equipamento da «secção FPA», a Monografia Profissional (elemento mediador entre a Análise e a Progressão), a brochura designada *Conhecimentos Exigidos ao Monitor*, etc..

FOTO IEFP

Centro de Formação Profissional Acelerada, N.º1 - Xabregas

- ***Monitor único e não-disciplinarização.*** No sistema FPA havia uma clara opção pela figura do formador/monitor único e a recusa da disciplinarização dos saberes. O formador tinha de ser um profissional altamente qualificado, sujeito a uma formação didáctico-pedagógica específica e relativamente prolongada (Curso de Formação Pedagógica de Monitores FPA). A sua missão era ensinar uma profissão (e não Física, ou Mecânica, ou Electricidade...), retirando, assim, o sistema todas as consequências de as actividades e tarefas profissionais serem sempre transdisciplinares.
- ***Princípios do método FPA: didáctica uniformizada.*** Largamente tributário das ideias da Organização Científica do Trabalho, o FPA assentava, por outro lado, num conjunto coeso de princípios pedagógicos, que hoje diríamos andragógicos, os célebres 14 «Princípios do Método». O conjunto conferia-lhe forte racionalidade e coesão interna à organização de suporte e uniformidade/unidade aos procedimentos de linha.
- ***Identidade do FPA.*** O sistema FPA tinha preocupações de identidade, demarcando-se dos sistemas escolarizados, desde logo, pela adopção de uma terminologia própria (os alunos são estagiários, os professores passam a monitores, o programa torna-se progressão, o curso muda para estágio, etc.); depois, por se dirigir exclusivamente a um público adulto; a seguir, por prescindir de quaisquer pré-requisitos académicos formais de ingresso, bastando saber ler, escrever e contar, como regra; finalmente, por adoptar uma tipologia de cursos que quase se restringia às Acções de Qualificação Profissional de Adultos.
- ***Performance do FPA.*** O sistema FPA era um sistema de formação concebido para *qualificação profissional* de adultos (talvez mais precisamente para *reconversão profissional*). O adulto, como se sabe, tem um sentido de urgência do tempo, diverso do dos adolescentes, que o FPA geria reduzindo as teorizações ao indispensável. O que não o impedia

FOTO COELHO DA SILVA

1.º Estágio de Canalizações, 1964 - Xabregas

de entender o domínio da linguagem do desenho técnico como uma competência estratégica, obrigatoriamente a conferir aos seus formandos, quase independentemente da taxa sua aplicabilidade aparente nos postos de trabalho existentes; aliás, um dos primeiros retornos desta quase única «generosidade» do sistema consistia no aumento da produtividade do trabalho de ensino-aprendizagem. Por esta, entre outras razões, o FPA tinha uma velocidade de cruzeiro susceptível de transformar um adulto *indiferenciado* num trabalhador qualificado em seis meses de formação, correspondentes a mais ou menos 1100 horas de formação.

ANOS 70: CRÍTICA DIFUSA/REJEIÇÃO CONFUSA DO FPA

Durante os anos 70 ocorrem mudanças nos públicos e nos objectivos da formação profissional extraescolar. Emergem as primeiras preocupações generalizadas com a formação do trabalhador ao longo da sua vida activa (aquilo que hoje aceitamos com toda a naturalidade sob a designação de *formação contínua*). A escolaridade dos formandos do FPA tende a aumentar e a sua idade média a diminuir. Entram em cena, significativamente, novos actores da formação extraescolar (por exemplo, o departamento de formação do INII-Instituto Nacional de Investigação Industrial), dirigindo-se a outros públicos (quadros das empresas e da administração pública) e perseguindo objectivos não de qualificação mas de aperfeiçoamento e reciclagem. Um dos sacrossantos princípios do método, «ir do simples para o complexo», entra em perda face ao que se vai sabendo do modo como os adultos aprendem. O FPA deixa de ser «formação **acelerada**» para ser «formação **de adultos**», respondendo assim, pela via do formal, à crítica, ainda quase só formulada do ponto de vista humanista, de ser estritamente utilitário e não ter em conta a necessidade dos indivíduos (e das empresas?) de formações de base mais alargadas. Os Franceses inovam com a chamada Pré-formação Integrada e com uma nova estratégia didáctica para a Progressão de Desenho. Portugal integra estas inovações, sem grande rigor ou entusiasmo, diga-se de passagem. Por aqui se fica a capacidade de mudança do sistema.

É no meio deste desconforto, em que o FPA está sujeito a uma crítica quase exclusivamente ideológica, como era próprio da época, que se ensaia no IEFP uma fórmula alternativa de fazer formação, dita «Formação-Produção», atabalhoadamente levada à prática e apenas objecto de isoladas tentativas de estruturação como sistema (o Encontro de Formação Profissional, realizado em 1975, no Centro de Riomeão, é um exemplo dessas tentativas).

Por esta altura (1975), Portugal recebia uma

missão de estudo da UNESCO que incluía um perito de Formação Profissional, Pierre Voisin, consultor da OIT. Voisin defende junto dos técnicos portugueses as ideias-força da formação modular e, em particular, divulga o sistema de formação *MES–Modules of Employable Skill*, na altura a ser concepcionado e desenvolvido pela OIT em Genéve por uma equipa sueca. Noções de unidade modular, de programa de formação enquanto montagem de módulos, e mesmo de *sistema* de formação profissional, ganham aí, porventura pela primeira vez entre nós, contornos precisos e operacionais.

ANOS 70/80: O DESAFIO DA FORMAÇÃO NA EMPRESA

Na transição dos anos 70 para os anos 80 emerge a componente da política de Formação Profissional extraescolar que ficou conhecida por «formação na empresa»: o Estado entende ser seu papel fomentar o aparecimento de estruturas de formação internas às unidades produtivas, dedicadas ao desenvolvimento dos seus próprios recursos humanos. Chamados a dar corpo a esta política, os serviços técnicos da Formação Profissional reconhecem não dispor de outra tecnologia para transferir para as empresas senão o velho FPA. Ora, este é manifestamente inadequado, além do mais, e que é muito, por os problemas da formação na empresa serem essencialmente de *formação contínua* quando o FPA é de raíz um sistema para *formação inicial* (mais rigorosamente de *qualificação* profissional, dado que a dicotomia **formação inicial/formação contínua** ser, comparativamente, coisa recente).

Esta realidade determina a negociação de um projecto PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), cuja agência de execução é a OIT, envolvendo, nomeadamente, uma missão técnica em Portugal, coordenada por um perito residente, Victor Bally.

No final da missão, importantes resultados tinham sido alcançados:

1. Os serviços dispunham de uma Unidade de Formação na Empresa (UFE), operacional e dispondo de uma estratégia clara para as intervenções de apoio técnico-pedagógico. Mais de 80 empresas haviam sido já tocadas/beneficiadas, tendo um número significativo, de entre as maiores empresas portuguesas, com base nesse impulso, criado ou renovado as estruturas próprias de formação.
2. O perfil de competências específicas do corpo técnico dos serviços afecto à Formação Profissional sofre um salto qualitativo importante, mercê de um notável curso de aperfeiçoamento pedagógico ministrado por peritos da OIT em Turim. São dessa

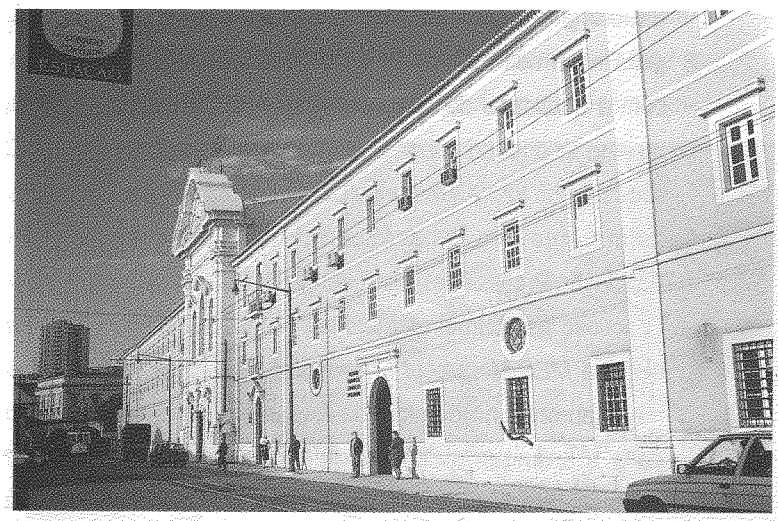


FOTO IEFP

Já foi Casa de Campo no século XIV, Convento de S. Francisco no século XV, instalação industrial da Companhia de Tabacos Lisbonense no século XVIII e o primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada em 1962. Actualmente, neste edifício funciona o Departamento de Formação Profissional do IEFP

altura as primeiras utilizações, entre nós, da Autoscopia em formação de formadores.

3. O conhecimento aprofundado das soluções de Formação Profissional preconizadas pela OIT na América Latina através das Colecções Básicas CINTERFOR (Centro da OIT de Montevideo) e, em particular, o contacto com as Séries Metódicas Ocupacionais, sua materialização brasileira, rasgam horizontes insuspeitos no universo dos modos possíveis de fazer formação profissional. Através da condução em Lisboa de um notabilíssimo curso de formação pedagógica, designado Reunião Técnica de Programação, o perito Alcides Alcântara partilha com os técnicos portugueses o melhor dos esforços brasileiros para a construção de um **sistema modular de formação**. Um protocolo de cooperação técnica entre o IEFP e o SENAI, seu homólogo no Brasil, é celebrado. (De passagem se diga que este protocolo se encontra inactivo há largos anos e que talvez merecesse sair da letargia: o crescimento económico que se regista no Brasil deverá de ter alguma coisa a ver com a qualidade da sua Formação Profissional, o mesmo se podendo dizer das magníficas classificações que os formandos brasileiros vêm obtendo regularmente nos Concursos Internacionais de Formação Profissional-Olimpíadas do Trabalho.)

4. O acesso aos primeiros materiais didácticos que o sistema *MES-Module of Employable Skill* (OIT-Genéve) apronta, no domínio da Reparação-Auto, faculta o arranque de uma experiência prática de formação modular em Portugal. Cabe ao CEPRA-Centro de Formação Profissional para o Sector Automóvel, de gestão partricipada, a inovação. Mas o sucesso, comedido, não suscita generalizações, nem se revela impulsionador da construção de um sistema de formação modular português.

ANOS 80: ORDEM PARA MODULARIZAR

Chegados ao miolo da década de 80, a questão do ou dos sistemas de formação profissional no IEFP é uma questão incontornável. Sem grandes estudos ou análises, diagnostica-se que o FPA é irreformável e prescreve-se oficialmente que a ***formação*** modular é a alternativa certa. Como fazer? Importar um sistema modular, tipo chave-na-mão, à semelhança do que se fizera nos anos 60 com o FPA, é impensável, pela boa razão de que tal sistema não está disponível em parte alguma. Resta fazê-lo, produzi-lo. Para o efeito, Portugal negoceia e obtém o apoio de um segundo projecto PNUD, cuja execução cabe de novo à OIT, agora através do seu Centro de Turim. Sendo o objectivo do projecto substituir o FPA por um ou mais sistemas de formação modulares, tem de reconhecer-se que se saldou por um rotundo fracasso. É hoje claro que este segundo PNUD foi pior negociado e pior executado do que o primeiro. Eis as observações que se afiguram mais pertinentes sobre o evento.

1. Quem encomendou e quem se propôs fornecer consultoria para a introdução da formação modular no IEFP terá sido vítima de uma ilusão que se pode formular aproximativamente assim: *a existência de módulos é condição necessária e quase suficiente para a existência de formação modular; esta condição torna-se completamente suficiente se os formadores que estão no terreno beneficiarem de uma formação em «formação modular».* Ilusão difícil de aceitar, é certo, atendendo aos conhecimentos já disponíveis à época e a (suposta) tecnicidade em matéria de sistemas de Formação Profissional das instituições dadora e receptora da assessoria.

2. O facto de não se ter instituído nenhum sistema de formação modular não deve fazer esquecer que este segundo PNUD produziu outros resultados, secundários em relação ao objectivo da intervenção, certamente, mas inquestionavelmente importantes.

3. Um desses resultados consistiu em o IEFP ficar dotado de um Programa Modular de Formação de Formadores que, desde então, influencia decisivamente quase tudo o que nesta área se tem vindo a fazer, quer directamente pelo Instituto quer por outros promotores de formação pedagógica de formadores (ao nível dos conteúdos, que não ao nível da didáctica que aquele programa preconizava).

4. Um outro resultado de ordem secundária consistiu em o IEFP ficar dotado de um moderno dispositivo de formação na área da produção e exploração de audiovisuais didácticos ligeiros. Este dispositivo, denominado Laboratório Laval, em homenagem à universidade canadiana do mesmo nome que apoiou a sua instalação, repousa num forte recurso às técnicas autoformativas, mesmo para as competências manipulativas e do saber-fazer em geral. Tal especificidade confere-lhe uma importância acrescida, ao constituir-se no único exemplo, realmente disponível e a funcionar, que pode ser exibido aquando de cursos que tenham a ver com a mediatização da formação, logo que esta mediatização se ocupe de competências não exclusivamente cognitivas, como é o caso mais geral da Formação Profissional. (De passagem se diga que tal utilidade do Laval deveria ser razão mais do que bastante para tornar impensável o seu encerramento ou a sua dispersão, como parece já ter estado previsto; ao invés, ela justificaria, só por si, um especialíssimo empenhamento na sua dinamização e permanente actualização de modo a que, fazendo jus ao seu nome, passasse a desempenhar também o papel de *laboratório de I&D em a autoformação*, que não temos!)

No contexto dos esforços desenvolvidos durante esta década para encontrar e implantar sistemas de Formação Profissional modular alternativos ao FPA, afigura-se imprescindível uma referência ao SIFMI-Sistema de Formação Modular e Individualizada, concepcionado num órgão local do IEFP, o Centro de Reabilitação Profissional do Alcoitão. Tratou-se de um projecto independente do PNUD, anteriormente comentado, que se desenvolveu em tempo parcialmente paralelo e que colheu desse facto importantes vantagens, mas também significativos inconvenientes.

A estratégia seguida (que já estava a ser seguida quando o PNUD arrancou com a sua) consistiu em dar primazia à concepção do sistema como um todo, como uma unidade produtiva de competências profissionais, à sua estruturação em subsistemas, especificando-lhes os *outputs* e os *inputs*, descrevendo-lhes a tecnologia ou o processo de transformação, caracteri-

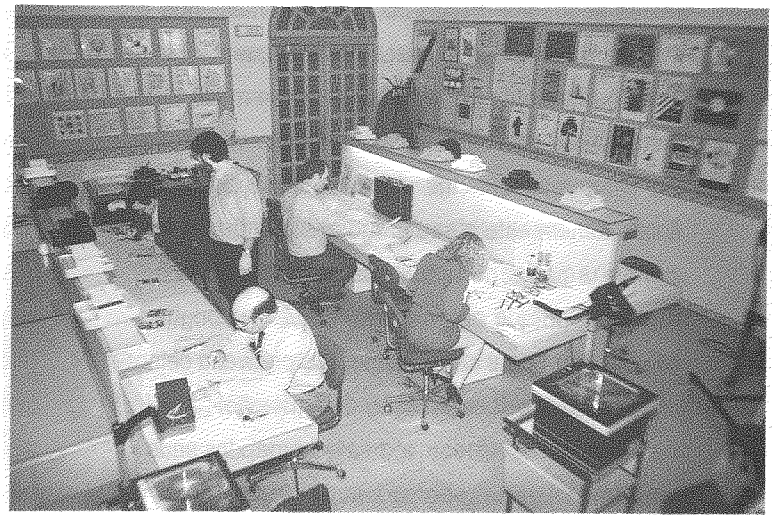


FOTO IEFP

Sala de trabalhos práticos do Laboratório Laval

zando-lhes os meios e os instrumentos de trabalho (entre muitos outros, os célebres módulos), etc., etc.

Não é possível intentar aqui qualquer resumo ou síntese, que seja útil, do «edifício» que foi projectado. Mas deverá valer a pena aflorar alguns dos pressupostos, dos objectivos e das soluções que foram pensadas e amadurecidas pelo SIFMI.

O sistema não iludiu a questão de que era preciso mostrar e demonstrar, à saciedade, a urgência de substituir o FPA, não de o reformar. Havia na altura, felizmente (e há ainda hoje, felizmente), actores da formação FPA, competentes e profundamente honestos, senhores de uma evidência alimentada na prática de todos os dias, que não entendem e não podem entender as condenações apressadas do FPA... no mínimo porque nenhum caminho alternativo, e à altura, jamais lhes foi presente. O SIFMI suporta-se, também por isso, numa crítica cerrada ao FPA e na inventariação dos seus estrangulamentos intrínsecos, constitutivos e, por isso, inultrapassáveis.

O primeiro destes estrangulamentos, a que o SIFMI teve de responder, é o de que as formações não podem mais continuar a ser consideradas como coisas acabadas. Precisamos de sistemas que promovam o retorno à formação e não que o obstaculizem ou que com ele se relacionem de modo neutro; precisamos de sistemas que entendam a *formação inicial* como realmente inicial para a *formação contínua*. E que tomem esta a seu cargo, que não a suponham sempre a cargo de nebulosos «outros», que não se nomeiam, porque não existem. E que se obriguem, e se possam obrigar com efectividade prática, a celebrar um contrato de «continuação de formação», indefenidamente renovável, com todo e qualquer dos seus formandos. Apenas dispositivos formativos não tradicionais podem responder a este desafio.

Questão tão delicada como a anterior é a de fazer com que as Formações Profissionais façam sentido em contextos de desemprego estrutural, não meramente episódico como, no máximo, supõem os sistemas tradicionais. «Formar para o desemprego» é um estigma que persegue cada vez mais inescapavelmente estes sistemas. É óbvio que só uma re-hierarquização dos objectivos da formação pode lidar com este fenómeno. Compatibilizar objectivos de desenvolvimento pessoal (os únicos que podem garantir o trabalho no futuro) com objectivos de *performance* profissional (os únicos que podem conduzir a emprego no imediato) nas mesmas formações/cursos/acções, é o que se pede e exige, mas é, também, o que é praticamente impossível de alcançar nos sistemas tradicionais. O SIFMI, sem ter a pretensão de fazer milagres, organizou-se de raiz para enfrentar este desafio e julga ter encontrado algumas pistas solucionantes prometedoras.

Uma brevíssima referência, ainda, a um terceiro e a um quarto fenómenos que estrangulam os sistemas tradicionais de formação: a extrema diversidade dos perfis de competências exigidos pelos empregos disponíveis e a extrema mutabilidade desses mesmos perfis no tempo. Ou seja, precisamos de ter montados, ao mesmo tempo, uma enorme multitude de currícula e, simultaneamente, precisamos de ter capacidade para renovar e reformular estes currícula em *timings* extremamente apertados. Os sistemas e dispositivos comuns de formação (FPA incluído) têm uma extrema inabilidade para lidar com estas novas realidades. A partir duma sofisticada modularização do universo das competências profissionais, identificadas por áreas ocupacionais judiciosamente delimitadas, e de uma concepção dos currícula ou programas de formação como montagem de módulos, o SIFMI julga

estar de posse de uma solução sólida para esta magna questão.

Para além da **modularização**, os outros pilares didáctico-pedagógicos que fundamentam a autoconfiança do SIFMI na bondade das soluções que encontrou para o que julga serem as grandes questões que afligem os aparelhos formativos, são:

Uma clara opção pela **individualização** e, concomitantemente, pela **mediatização** da formação, abatendo barreiras, tão artificiais já na altura do *design* do SIFMI, entre formação presencial e formação a distância ou teleformação. Uma opção permanente pelos métodos e técnicas pedagógicas susceptíveis de contribuir para a autonomia dos sujeitos da formação, com reaproveitamentos sistemáticos dessas autonomias, estimuladas, em crescendo, na densificação da autoformação, do trabalho de projecto, da apropriação da informação tal como ela é codificada pelos produtores do saber. Neste caminhar para a autonomia, neste libertar-se da didactização, um papel fundamental é atribuído pelo SIFMI à existência de pró-activos **centros de recursos** e à utilização generalizada do **instrumento informático** e de **telecomunição**.

Para encerrar esta já longa referência ao SIFMI, importa dizer que a sua sorte foi igual à das outras tentativas de estruturar no IEFP sistemas modulares de formação. Restam dele os documentos de trabalho da equipa que o concebeu e alguns, poucos, escritos com que foi, à época, selectivamente partilhado no âmbito do corpo técnico da Formação Profissional do IEFP.

No final da década, uma clara derrota para as formações modulares: o velho FPA lá continua no seu posto, à espera de ser reformado, mas sem que ninguém lhe dispute a posição de *Formação Profissional mais estruturada do IEFP*.

ANOS 90: NOVO FÔLEGO PARA OS SISTEMAS MODULARES

A abundância de meios financeiros provocou o aparecimento de múltiplos actores da Formação Profissional, para além do IEFP: depois do fenómeno da explosão quantitativa, é a vez do aparecimento do profissionalismo e da busca da qualidade. Muitos são os sistemas de formação concretos, existentes no terreno, que já se reconhecem a si próprios como estritamente empíricos, desnecessariamente disciplinarizados, porque feitos à imagem e semelhança da única representação clara que os seus autores têm/tinham do modo de fazer formação: a Escola! Mas o desconforto não podia ser maior, porque a própria Escola os desafia a que se descolarizem. A moldura de enqua-

FOTO IEFP

Formandos da Aprendizagem do Centro de F. P. da Guarda

dramento institucional das Escolas Profissionais é um bom exemplo disso. Como fazê-lo? A via dos sistemas modulares é extremamente promissora mas, também, extremamente exigente. Onde ir buscar os apoios técnicos, as assessorias de qualidade que manifestamente são indispensáveis? Infelizmente, o IEFP é, ele próprio, um carenciado nesta matéria. Ainda assim, dispõe de um capital de experiências acumuladas, de um historial de sucessos e insucessos, que seria estulto não mobilizar e utilizar. Aliás, é isso mesmo que se vai verificando na prática; por exemplo, o SIFMI, qual fénix renascida, inspira actualmente várias tentativas de construção de soluções modulares.

FOTOS IEFP

Centro de F. P. de Seia

Centro de F. P. da Venda Nova

O IEFP é ainda importante pelas sinergias e pelas economias de escala que estão ao seu alcance suscitar (e que frequentemente só estão ao seu alcance). Basta pensar na constituição, gestão e progressivo enriquecimento de um verdadeiro banco de Módulos de Formação, de que ningém seria obrigado a servir-se mas de que todos se poderiam servir. Ou, num banco de Empregos-Tipo e com os respectivos Perfis de Competências rigorosamente determinados e especificados, sujeitos a uma actualização continuada e não apenas vagamente periódica. Ou, numa Mediateca-Didacteca, verdadeiro banco de meios/materiais didácticos pesados, de largo espectro de utilização, insusceptíveis, pelo seu custo, de serem detidos individualmente pelos pequenos promotores de formação, sequer, às vezes, de serem deles conhecidos.

No grande promotor de formação que é o IEFP, assiste-se, de novo, a um esforço de modularização dos programas de formação. Este novo esforço é extremamente abrangente porquanto pretende abarcar todos os sectores de actividade, seja em termos de formação inicial, seja em termos de formação contínua, e isto relativamente aos níveis de qualificação I, II, III e III/IV. É uma tarefa ingente, à qual meteu ombros o Departamento de Formação Profissional dos serviços centrais do IEFP, através da sua Direcção de Serviços de Desenvolvimento Curricular. O mundo profissional foi dividido em quatro sectores profissionais:

- desenvolvimento rural e pescas,
- organização e desenvolvimento industrial,
- administração, comércio e serviços,
- qualidade e desenvolvimento sociocultural.

Estes quatro sectores profissionais desdobram-se em 25 áreas profissionais as quais, por sua vez, se ramificam em cursos, cada um deles conducente a várias saídas profissionais. Neste momento, encontram-se a ser trabalhadas dez das 25 áreas profissionais com um total de 46 cursos em programação. A disponibilização dos primeiros resultados deste trabalho espera-se que possa acontecer antes do final do corrente ano.

O presente trabalho tem por base uma comunicação apresentada pelo autor no Colóquio/Workshop «Concepção e Gestão da Formação em Sistema Modular», organizado pela parceria portuguesa do EUROFORM-ETT (Escola Profissional de Setúbal e FORPESCAS) no passado mês de Junho, em Setúbal. Os dados e informações que se transmitem na última secção, «Anos 90: Novo folgo para os Sistemas Modulares de Formação», reportam-se também a Junho de 1994. Em todas as referências que são feitas ao SIFMI-Sistema Modular de Formação Individualizada, importa ter em conta que o autor participou activamente na concepção e desenvolvimento do mesmo.

Luís Filipe Faria Vieira

(Técnico Superior Principal, Direcção de Serviços de Formação de Formadores do IEFP)

Vai acontecer...

I CONGRESSO IBÉRICO DE RECURSOS HUMANOS

MADRID - 23, 24, 25 E 26 DE ABRIL DE 1995

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS NO LIMIAR DO NOVO SÉCULO

Blocos Temáticos:

- Novas formas de organização
- Aquisição de competências
- Qualidade na gestão dos R.H.
- Retribuição
- Envolvente normativa

Para mais informações, contacte:

APG-Associação Portuguesa
dos Gestores e Técnicos
dos Recursos Humanos
Fax: 809340

AFYDE

FIACYD

APG

Instituto para la Formación
Comunidad de Madrid

FORUM
EUROFORMAÇÃO
EUROTRAINING
19 a 21 ABRIL/APRIL 95

4.° FÓRUM EUROFORMAÇÃO EUROTRAINING/95

A Associação Industrial Portuguesa está a promover a realização do 4.° Fórum/Euroformação/ Eurotraining/95 que terá lugar no seu Centro de Congressos.

Informações:

Maria dos Prazeres Arsénio
Tel: 3620100 / 3633147 - Ext: 2214
Fax: 3639046
AIP - Praça das Indústrias - Lisboa

VIII SEMINÁRIO INTERNACIONAL

PARTICIPAÇÃO E CULTURA NAS ORGANIZAÇÕES

27-30 Junho 1995

Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho – Braga

Temas previstos para os grupos de trabalho:

- Poder e conflito nas organizações
- Participação, cidadania e mudança social
- Participação, comunicação e cultura nas organizações
- Participação e mudança organizacional na Europa

Para mais informações:

Manuel da Silva e Costa
Comissão Organizadora
Tel: (053) 675987
Fax: (053) 676966
Campus de Gualtar - Braga Codexï

I CONFERÊNCIA NACIONAL DE FORMADORES

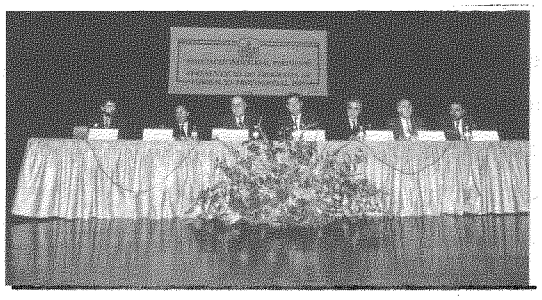
APG

O Núcleo de Formadores da APG – Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos – vai realizar nos dias **23 e 24 de Março** no auditório do INETI-Instituto Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial em Lisboa (Lumiar)

a I Conferência Nacional de Formadores.
Dirigida a todos aqueles que se dedicam e se interessam pela problemática da Formação profissional – quer estejam ligados à administração pública quer ao sector privado – esta conferência pretende promover um debate profundo e alargado entre os profissionais do sector.
Durante dois dias serão abordados temas tão actuais como a avaliação da formação, a formação do Novo Quadro Comunitário de Apoio, o formador e a ética profissional ou a certificação, entre outros.
Entre os painelistas estarão presentes alguns dos maiores especialistas da área.

Para mais informações
e inscrições, é favor contactar:
a APG – Av. do Brasil, 194, 7.° Esq.
1700 LISBOA
Telfs.: 8499766/8475756
Fax: 809340

Aconteceu...



AIP/FORMAÇÃO PROFISSIONAL 95

No passado dia 29 de Novembro apresentou a AIP/Portuense o seu programa de actividades da Formação Profissional para o ano de 1995. Dispõe para o efeito de cerca de um milhão de contos e conta atingir cerca de 4050 participantes.
Reclamando-se como um referencial de qualidade e rigor na tarefa de aperfeiçoamento e qualificação dos recursos humanos das empresas, destacaram como ideias-força:

- Abordagem personalizada no contacto com a empresa;
- Qualidade e serviço integrado através de interligação dinâmica e avaliação contínua;
- Inovação permanente e rigor metodológico;
- Formação qualificante;
- Internacionalização, conferindo à formação a dimensão global que merece.

Salientaram ainda como uma orientação decisiva: Servir a empresa. Servir a empresa pequena, média ou grande, de acordo com a sua especificidade e natureza potenciando condições para a incessante renovação do tecido empresarial, identificando e difundindo os factores dinâmicos da competitividade empresarial.
Foram ainda referenciados dois novos projectos a serem lançados em 1995: «Missão Empresa» e «Pronaci». O primeiro tem como objectivo estimular a apropriação de competências que promovam o desenvolvimento e a competitividade das PME. As actividades a desenvolver sustentar-se-ão numa Rede Institucional de Consultores, criada para o efeito.
O Pronaci-Programa Nacional de Formação de Chefias Intermédias para a Indústria conta atingir até 1999, 9 000 chefias intermédias.
Com este leque de actividades, a AIP pretende, uma vez mais, responder às necessidades das empresas portuguesas, potenciando o desenvolvimento global (saber, ser e fazer) do seu bem mais precioso e complexo: as pessoas.

ASSINE UMA REVISTA EUROPEIA

A Revista Europeia FORMAÇÃO PROFISSIONAL sai três vezes por ano e em nove línguas

(Assinatura anual: Esc. 2400 • Número avulso: Esc. 1150)

Assinaturas: Imprensa Nacional Casa da Moeda, EP • Rua D. Francisco Manuel de Melo, 5 • 1092 Lisboa Codex
Tel: (01)3873002/3858325 • Fax: (01)3840132

Informações e venda avulso: Representante Português na Rede de Informação Documental
Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica • Praça de Londres, n.° 2 - 10 • 1091 Lisboa Codex
Tel: (01)8470430 • Fax: (01)806171

CONCURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

"OLIMPÍADAS DO TRABALHO"

1994/95

Concursos Regionais de 20 a 26 de Novembro de 1994

Concurso Nacional de 12 a 18 de Março de 1995

CONCURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL