



Este Número Especial da *Formar*, único publicado referente ao ano de 2003, tem como eixo central o grande evento nacional “SER PROfissional – Encontros de Educação/Formação”, cujas actividades se desenvolveram entre Maio e Dezembro de 2003, um pouco por todo o país, com ênfase na Região Centro e especial incidência na cidade de Coimbra.

O SER PRO, uma realização conjunta do Ministério da Educação e do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, teve início com um ciclo de Seminários Temáticos Regionais, com o objectivo de aprofundar o debate em torno dos domínios da educação-formação-trabalho e proporcionar uma participação ampla e activa dos diferentes intervenientes nos sistemas de educação e formação. Em estreita articulação entre as Delegações Regionais do IEFP e as Direcções Regionais de Educação e envolvendo diversos outros parceiros realizaram-se cinco Seminários:

- “Educação, Formação Autarquias e Desenvolvimento Local”, 27 de Maio, em Coimbra.
- “Educação, Formação e Turismo”, 12 de Junho, em Faro.
- “Economia Social – Uma Oportunidade de Desenvolvimento”, 3 de Julho, em Évora.
- “Educação, Formação e Integração – Desafios e Dinâmicas de Integração Socioprofissional”, 18 de Setembro, em Lisboa.
- “Empreendedorismo – Aprender a Ousar, Ousar Empreender”, 26 de Setembro, no Porto.

De 22 a 26 de Outubro realizou-se, em Coimbra, a Mostra ao vivo de Educação-Formação que, recebendo cerca de 60 000 visitantes, visou dar a conhecer o mundo das profissões através da demonstração ao vivo de profissionais das diversas áreas de actividade, bem como informar sobre as profissões, o mercado de trabalho e as oportunidades de educação e formação.

Nos dias 9 e 10 de Dezembro, o SER PRO – Encontros de Educação/Formação – Coimbra 2003 encerrou as suas actividades com a realização do Congresso Internacional de Educação/Formação, na Figueira da Foz. Este Congresso reuniu peritos nacionais e estrangeiros em discussão e reflexão em torno dos temas “Que Educação/Formação no Século XXI”, “Transições Educação/Formação/Trabalho”, “Educação e Formação para todos e ao Longo de toda a Vida” e “A Qualificação dos Portugueses” em torno da Competitividade, Desenvolvimento Regional e Local, Desenvolvimento Social e Turismo, encerrando com a realização de um debate com membros de Grupos Parlamentares.

O SER PRO é uma iniciativa bienal e veio para ficar. Para que a intensificação da interacção entre os sistemas de educação e formação e o objectivo de qualificar os portugueses para que todos sejam PRO continue na ordem do dia, a próxima realização do evento está já marcada para 2005, em Évora.

Propriedade

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Director

Estêvão André

Coordenadora

Maria Luísa Pacheco

Conselho Editorial

Adelino Palma, Acácio Ferreira Duarte,
Artur Lemos de Azevedo, Estêvão André,
Fernando Cascais, Luís Imaginário, Maria Luísa Falcão,
Maria Luísa Pacheco, Vítor Gil

Colaboraram neste número

Acácio Ferreira Duarte, António Caldeira,
Artur Lemos de Azevedo, Luís Alcoforado,
Luís Imaginário, Maria Luísa Pacheco, Patrícia Trigo,
Paula Cristina Lopes e Susana Gambôa

Apoio Administrativo

Ana Maria Varela e Sónia Gonçalves

Concepção Gráfica

Nuno Gaspar

Fotografia de Capa

Jorge Barros

Ilustração

Carlos Marques e Manuel Libreiro

Revisão

Laurinda Brandão

Montagem e Impressão

Rainho & Neves, Lda.
Rua do Souto, 8 - S. João de Ver
Apartado 103, 4522 FEIRA CODEX

Redacção

Departamento de Formação Profissional,
Direcção das revistas DIRIGIR e FORMAR
Rua de Xabregas, 52 — 1949-003 LISBOA
Tel.: 218614100
Fax: 218614621

Registo

Instituto de Comunicação Social

Data de Publicação

Dezembro de 2003

Periodicidade

4 números/ano

Tiragem

11 000 exemplares

Depósito Legal

36959/90 ISSN: 0872-4989

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 - 1949-003 LISBOA
E-mail: formar@iefp.pt

Sumário

FORMAR N.º Especial • DEZEMBRO 2003



3

Tema Central

Formação, qualificação e trabalho: Tópicos para um projecto profissional de vida

Luís Alcoforado



13

Empregabilidade versus profissionalidade?!

Luís Imaginário



20

Ser "PRO" ao longo da vida

Acácio Ferreira Duarte



28

Encontros de educação/formação Ser PRO: Investir no futuro

Paula Cristina Lopes



35

Formar para a profissão

Artur Lemos de Azevedo



50

Concursos de formação profissional O espírito PRO

António Caldeira



54

Sessão pública de apresentação do projecto "Organizador de eventos internacionais"

Patrícia Trigo



58

Formação profissional inicial no caminho da excelência

Artur Lemos de Azevedo



63

Debaixo de Olho Livros...

Formação, qualificação e trabalho:

Tópicos para um projecto profissional de vida

“As identidades sociais e profissionais típicas não são, nem expressões psicológicas de personalidades individuais, nem produtos de estruturas económicas que se impõem a partir de cima, elas são construções sociais que implicam a interacção entre trajectórias individuais e sistemas de emprego, de trabalho e de formação”

(Dubar, 1997: 239)



I. IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA AS PESSOAS E A SOCIEDADE

Muitos dos inquéritos que surgem na comunicação social sobre as maiores preocupações dos portugueses registam, habitualmente, o problema do desemprego num lugar de destaque. Na verdade, desde pelo menos a Revolução Industrial que o trabalho adquiriu absoluta centralidade nas sociedades ocidentais. Contributos, quer da Sociologia, quer da Psicologia, têm vindo a destacar a importância do trabalho, não só pela remuneração que proporciona mas também pelo seu decisivo contributo para a construção da nossa identidade pessoal e pela sua determinante influência na maneira como percebemos o nosso bem-estar subjectivo.

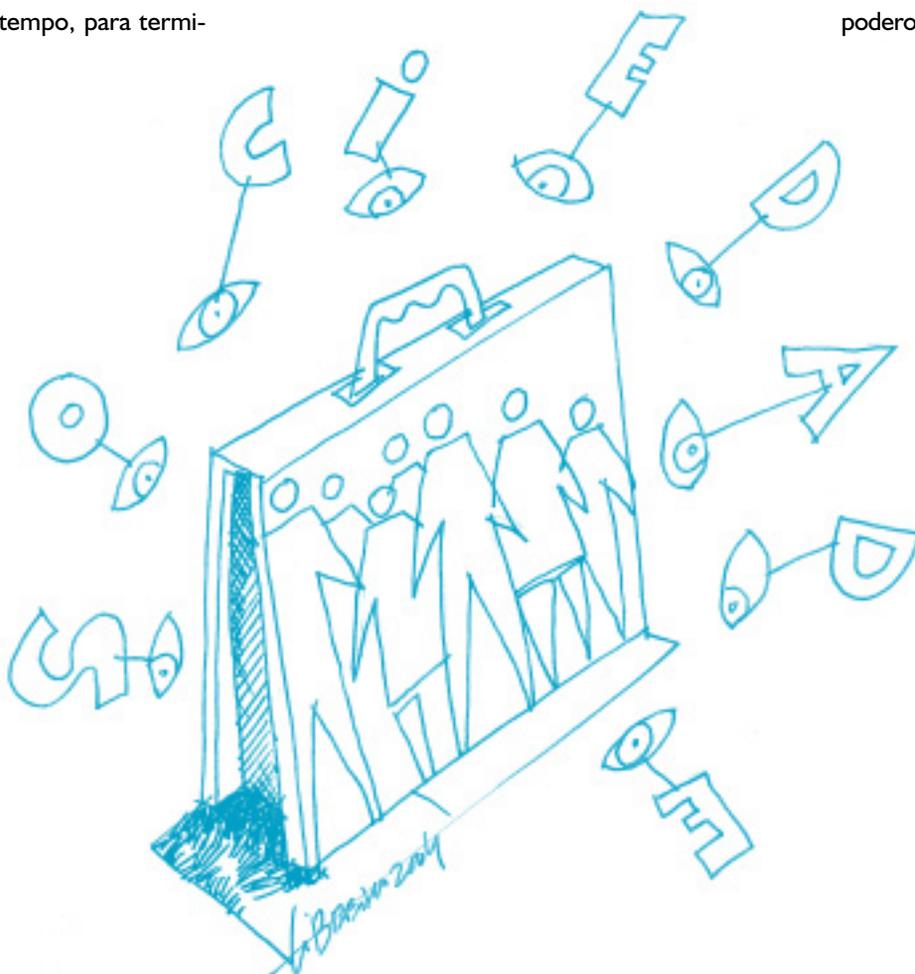
Ainda que este espaço nos aconselhe alguma contenção teórica iremos revisitar, muito resumidamente, alguns desses contributos.

Giddens (1997), por exemplo, aponta seis características principais inerentes ao trabalho remunerado e à importância que ele tem para as pessoas. Fala, primeiro, da remuneração em si mesma, cuja falta tende a multiplicar a ansiedade com que se enfrenta a vida diária. Depois, atribui ao trabalho um valor factual em termos de variedade de contextos sociais e de actividades, considerando decisivo o seu contributo para o treino de capacidades e aptidões pessoais. Realça, ainda, a importância do trabalho em termos de organização pessoal do tempo, para termi-

nar sublinhando os contactos sociais que proporciona e o forte contributo para a construção da identidade pessoal de cada indivíduo. Em resumo, nas palavras de Giddens (1997: 604) “nas sociedades modernas, ter emprego é importante para manter o amor-próprio”, pois “mesmo quando as condições de trabalho são relativamente desagradáveis e as tarefas enfadonhas, o trabalho tende a ser um elemento estruturante da nossa condição psicológica e do ciclo da nossa rotina quotidiana”.

Fica assim bem clara a importância que, em termos sociológicos, é atribuída ao trabalho. Vivemos inquestionavelmente em sociedades baseadas no valor do traba-

lho, entendido ainda como poderoso meio ao ser-



viço da criação de riqueza, ou como elemento estruturante da adaptação dos indivíduos aos que os rodeiam e a si próprios. Não é por acaso que Knowles (1980), um dos maiores especialistas de educação de adultos, quando caracteriza as pessoas adultas das sociedades modernas sugere que elas se definem por aquilo que fazem ou pelo conjunto de actividades em que se envolvem ou envolveram. Repare-se como, dando razão a esta ideia, se tornou comum alguém referir a sua profissão, ou actividade profissional, sempre que se apresenta pela primeira vez.

Convoquemos também alguns contributos da Psicologia. Herr e Cramer (1992), num manual de absoluta referência sobre aconselhamento e orientação, dedicam um subcapítulo à relação entre o desemprego e a angústia emocional e mental, recenseando alguns estudos e contributos teóricos sobre as reacções dos indivíduos à situação de desemprego. Começam por lembrar Levine, para enumerar os três estádios que surgem associados a uma experiência de desemprego: optimismo, ambiguidade e desespero. Retiramos destes estádios a interpretação de uma primeira situação de optimismo na procura de uma nova entrada no mercado de trabalho, seguida, se frustrada a primeira situação, de uma fase de indecisão, estranheza e inabilidade para

tratar com o seu estado de desemprego, seguida, por fim, de um estádio de absoluto desespero e descrença na sua reinserção profissional. Se é verdade que nem todas as pessoas lidam de igual maneira com a sequência destes estádios, acontece que subsistem sempre reacções emo-

cionais pouco benignas, que vão desde o simples aborrecimento até à depressão, passando eventual e sucessivamente por problemas de identidade, baixa auto-estima, sentimento de culpa, vergonha, ansiedade, medo e acessos de irritação.

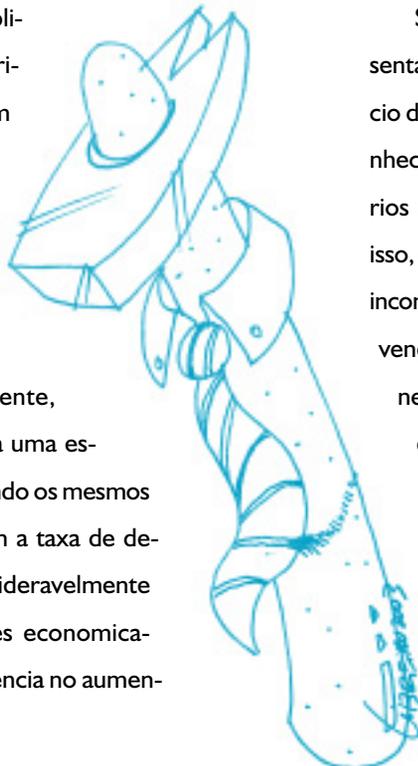
Herr e Cramer (1992) citam ainda um estudo efectuado no Canadá por Borgen e Amundson sobre experiências de desempregados com diversos níveis culturais e educacionais e diferentes experiências de trabalho, para interpretarem as situações de desemprego como choques emocionais comparáveis a processos de sofrimento relacionado com o luto por perda significativa seguido, naturalmente, por sentimentos de recusa, irritação, depressão e resignação.

Também Neff (1985) considera o trabalho um valor central da vida do homem, citando Wilensky para nos falar de seis dimensões segundo as quais ele contribui definitivamente para um bom ou mau autoconceito: o grau com que permite contactos sociais com os outros; o grau com que apela para decisões próprias e contribuições de índole mais intelectual; a possibilidade de participar na avaliação dos resultados; a possibilidade de desenvolver competências; o grau de autonomia; as oportunidades de promoção.

Citemos, por fim, estudos recentes (Sampson, 1993) que apontam para um maior número de desistências de comportamentos delinquentes e anti-sociais nas pessoas que encontram um trabalho estável e satisfatório.



Mais óbvias, porque muito mais dificilmente disfarçáveis, são as implicações do trabalho no desenvolvimento social e económico dos países e comunidades. Sendo pacífico aceitar que sem trabalho não há criação de riqueza, destaque-se o investimento que os estados modernos têm vindo a fazer, também com justificações económicas, na criação de emprego. Sintetizando a abundante literatura a que poderíamos recorrer para suportar e explicar esta ideia, relembremos a relação directa entre o emprego e o desenvolvimento económico que Elmeskov e Pichelmann (1993) encontraram quando concluíram que, no seio da OCDE, à excepção do Japão e da Itália todos os países apresentavam uma variação coincidente entre o emprego e a produção, traduzida pelo Produto Interno Bruto (PIB) real. Naturalmente, torna-se lícito deduzir que uma situação de maior criação de riqueza se traduz por mais pessoas a trabalhar, o que implicará, por sua vez, um contributo em si mesmo para um aumento do consumo e da produção. Esta relação induz, frequentes vezes, surtos desenvolvimentistas que são interrompidos, quase ciclicamente, por choques económicos a uma escala mundial, os quais, segundo os mesmos autores, quando aumentam a taxa de desemprego têm efeitos consideravelmente mais duráveis que choques economicamente benéficos com influência no aumento do emprego.



2. QUALIFICAÇÃO E TRABALHO

Naturalmente, como já foi sugerido, diferentes tipos de trabalho têm contribuído de maneira diferente para a dimensão das variáveis que nos ocuparam até aqui. A história das organizações é também a história de trabalhos (ou empregos⁽¹⁾) de concepção e de execução, com mais autonomia ou mais controlados, mais produtivos e menos produtivos. Ouvimos primeiro falar de ofícios e profissões liberais que, a par de alguma oposição de princípio, conjugavam a similitude de uma tecnicidade juramentada e socialmente reconhecida. Assistimos depois à desapropriação profissional dos mestres e oficiais artesãos promovida pela Revolução Industrial para, já depois da II Guerra Mundial, vê-los readquirir a sua identidade profissional com o conceito de Qualificação.

Se, como diz Dugué (1999), a qualificação representa a figura do ofício adaptada às condições de exercício do trabalho industrial, significa que configura o reconhecimento social de um conjunto de saberes necessários ao desempenho de uma qualquer actividade. Por isso, ela surgiu sustentada por dois pilares de importância incontornável: os sistemas educativo e formativo e as convenções colectivas de trabalho. Resumindo de uma maneira simplista, um determinado percurso formal de educação e/ou formação passou a conferir um diploma, este diploma pressupõe um conjunto de saberes que permitem o exercício de uma actividade profissional, a qual, por sua vez, tem um estatuto e uma carreira, resultantes de um acordo entre trabalhadores e empregadores consagrado legal e institucionalmente pelo Estado.

Esta ordem socioprofissional foi-se estruturando na directa associação de melhores empregos e melhores carreiras profissionais, a níveis superiores de escolarização e qualificação, levando à sedimentação da ideia de carreiras lineares e ascendentes, que apenas dependiam do diploma que lhes dava acesso. A organização do trabalho e o tipo de empregos ajudaram, durante demasiado tempo, a marcar estas clivagens e a alargar o fosso entre diferentes carreiras. A baixas qualificações foram correspondendo trabalhos marcadamente de execução, enquanto a qualificações mais elevadas iam progressivamente correspondendo traba-

lhos de componente intelectual mais acentuada, trazidos por empregos de *colarinho branco* e de concepção.

Nalguns países europeus, e particularmente em Portugal, esta ordem social foi arrastando alguns problemas. Em primeiro lugar, implicou uma certa visão monista da inteligência, que vem empurrando todos os jovens para uma busca incessante e a qualquer preço de um diploma universitário, seja ele qual for. Depois, uma explosão, muitas vezes pouco compreensível, de diplomas de nível superior, com uma relação muito ténue com as necessidades reais do mercado de trabalho. Por fim, uma progressiva redução de ofertas educativas e formativas de nível médio, as quais, por sua vez, vêm diminuir progressivamente a sua representação social.

Por outro lado, o mundo do trabalho tem vindo a sofrer mudanças nada despidiendas. O que até há pouco tempo era estável, linear e previsível, é hoje, cada vez mais, instável, zigzagueante e em permanente mudan-

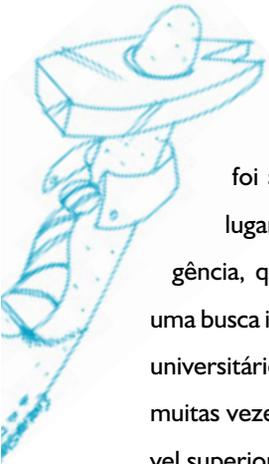
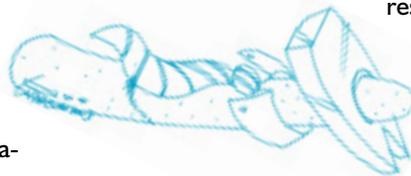
ça. Logo, as carreiras de acesso perceptível e progressão previsível estão cada vez mais a construir-se na interacção com o contexto e no saber aproveitar as oportunidades que ele vai oferecendo.

Por isso mesmo são, cada vez mais, construídas com a incorporação das aprendizagens resultantes das experiências diárias de trabalho.

Estas são algumas das razões por que muitos autores têm vindo a verificar as limitações, o estaticismo e a polissemia da qualificação. Estaticismo porque não responde à dinâmica das aprendizagens contínuas (informais e não formais)

e à cada vez menor linearidade das carreiras, polissemia porque acumula, com mal disfarçada confusão conceptual, o estatuto social, a qualidade do emprego e a capacidade do trabalhador. Tudo isto, no entanto, sem colocarem em causa a sua importância social, experimental e conceptual.

Sabendo nós que a socialização na Europa continental se processa com base na profissão (ou qualificação) e que este abrigo identitário ainda se constitui como a melhor informação para o acesso e as relações de trabalho, estamos perante o desafio de o complementarmos com contributos que incorporem a importância da acção. É como se a qualificação fosse a expressão fiel da caixa de recursos que cada um de nós possui, informando também sobre as formas como os combinamos e utilizamos, ao mesmo tempo que deverá traduzir a entrada de todos os novos recursos. Naturalmente que uma qualificação assim entendida é ainda a melhor garantia de sucesso no trabalho e de maior produtividade.



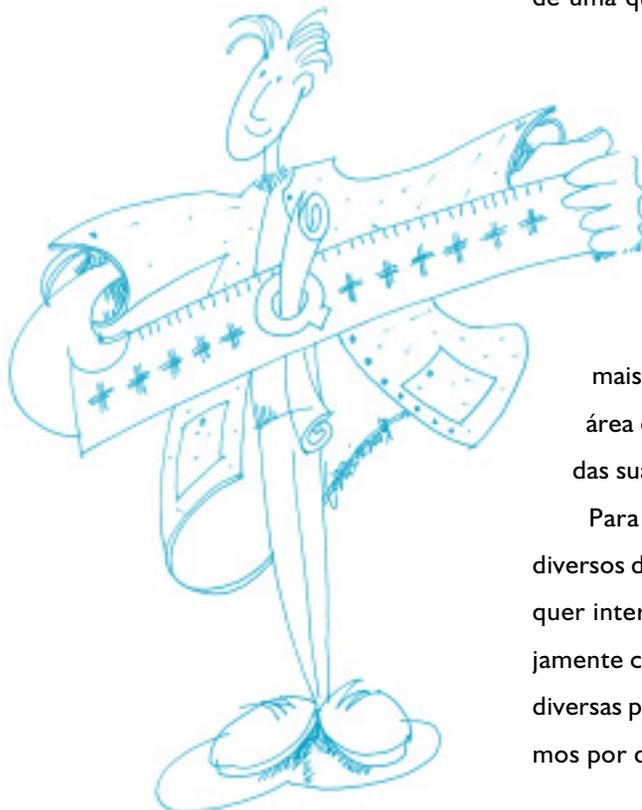
No entanto, vale a pena retomarmos um pouco mais a questão da identidade para dizermos, como Dubar, que a construção, quer da nossa identidade profissional, quer da nossa identidade social, é de todo inseparável da existência de espaços de emprego-formação e está intimamente ligada aos tipos de relações profissionais que vão configurando as características internas dos diversos mercados de trabalho. Assim, “as identidades sociais e profissionais típicas não são, nem expressões psicológicas de personalidades individuais, nem produtos de estruturas económicas que se impõem a partir de cima, elas são construções sociais que implicam a interacção entre trajectórias individuais e sistemas de emprego, sistemas de trabalho e sistemas de formação” (Dubar, 1997:

239). Naturalmente, identidade é sempre entendida como produto de todas as experiências de socialização, sendo aquilo que alguém tem de mais precioso. A qualificação, como elemento central desta identidade, deverá constituir-se como referência dinâmica na busca permanente das oportunidades que o trabalho oferece.

3. A NECESSIDADE URGENTE DE UMA QUALIFICAÇÃO PARA TODOS — ALGUMAS REFLEXÕES A PARTIR DE INDICADORES DO ESTUDO DE COIMBRA⁽²⁾

É pois fundamental que todos sejam portadores de uma qualificação. O problema é que, em consequência das situações já descritas, Portugal tem hoje um índice elevado de abandono escolar, tem um considerável défice de técnicos, com destaque para os quadros médios, e tem vindo a assistir ao aumento gradual de jovens licenciados que encontram cada vez mais dificuldade numa inserção profissional na área da sua formação de base e na razão directa das suas legítimas expectativas.

Para ilustrar esta ideia poderíamos recorrer a diversos dados estatísticos, quer de fontes nacionais, quer internacionais. Contudo, como eles são sobejamente conhecidos e encontram-se disponíveis em diversas publicações e endereços electrónicos, optamos por deixar aqui alguns indicadores de um estu-



do mais vasto e complexo que nos parecem suficientemente eloquentes na forma como caracterizam o problema que enfrentamos. Para os objectivos que aqui nos acompanham, vamos referir alguns dados de 405 jovens que tinham sido observados quando frequentavam o 4.º ano do 1.º ciclo do ensino básico e foram observados 9 anos depois, num estudo longitudinal no âmbito do Centro de Psicopedagogia da Universidade de Coimbra, realizado no concelho de Coimbra.⁽²⁾

Os jovens desta amostra tinham uma idade média de 18,6 anos (17 anos de idade mínima e 24 anos de idade máxima), apresentando-se no Quadro 1 a escolaridade que atingiram ou frequentavam, bem como a escolaridade dos que já estão no mercado de trabalho.

Sabendo nós que estes jovens deveriam estar, pelo menos, no 12.º ano, podemos intuir a dificuldade de grande parte deles em se adaptarem à escola. Sabendo igualmente que apenas cerca de 29% refere ter tido alguma formação profissional e, destes, apenas metade reconhece tratar-se de uma formação com características qualificantes, fica-nos uma imagem, no mínimo, atípica e preocupante sobre a inserção profissional e a socialização destes jovens.

Mas o estudo fornece-nos mais informação sobre a relação dos jovens com o trabalho. Vejamos os seguintes indicadores:

- Salário médio de 437,33 €
- Tempo médio de trabalho: 30 meses
- 116 já viveram situações de desemprego, ficando nessa situação 5 meses, em média
- Dois terços já tiveram mais que um emprego
- 80% demorou até um ano para encontrar emprego

Por fim, no que respeita à relação dos jovens com o trabalho, apresentamos alguns dados que associamos para traduzirmos a qualidade do emprego em que eles estão inseridos.

QUADRO 2 — Qualidade do emprego

Satisfação com o trabalho	75,0%
Satisfação com o salário	40,0%
Contrato definitivo vs. não definitivo	50,0%
Possibilidades de promoção	80,0%
Gostava de mudar de emprego	55,2%

QUADRO 1 — Escolaridade e entradas no mercado de trabalho

Ano de Escolaridade	4	5	6	7	8	9	10	11	12	ES
N.º de Jovens	7	2	24	14	16	65	39	61	162	15
Mercado de Trabalho	7	2	22	14	14	50	3	4	4	0

GRÁFICO 1 — Pensa voltar à escola?

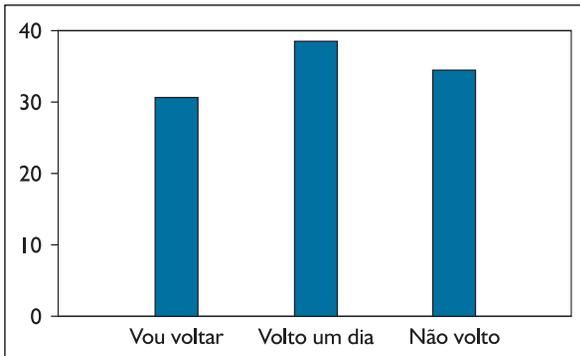
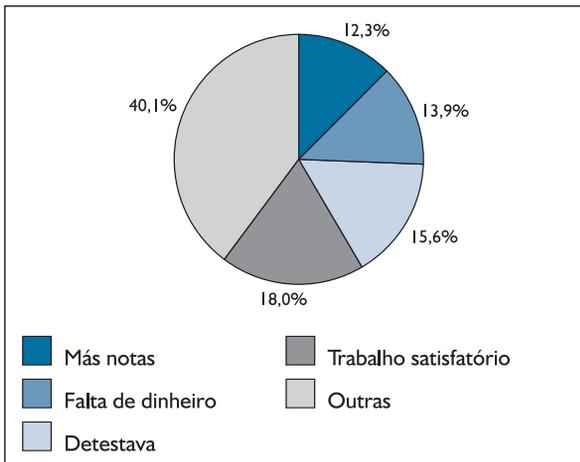


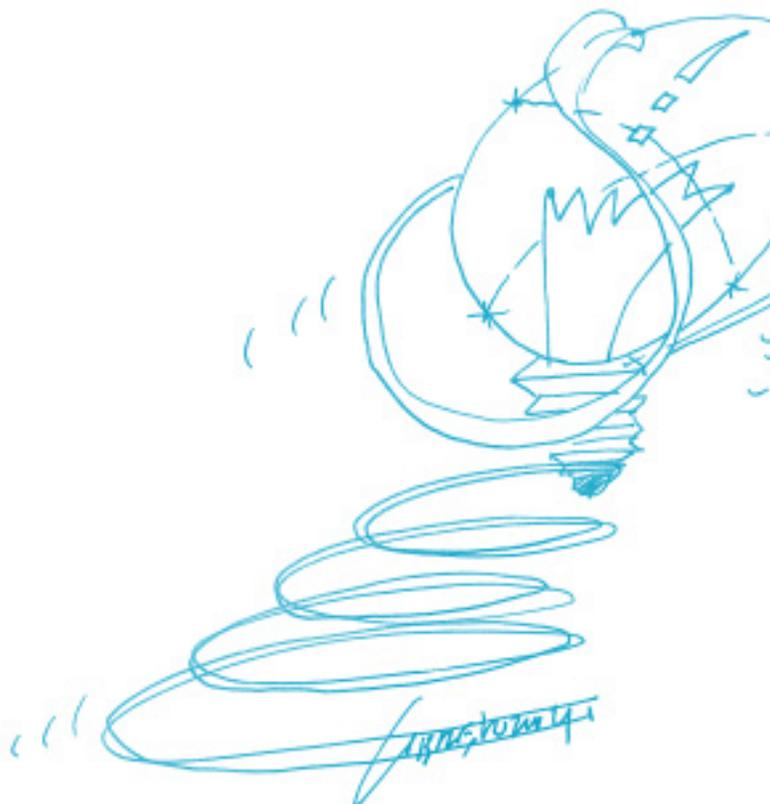
GRÁFICO 2 — Razões para deixar de estudar



Interessante será igualmente analisar as relações dos jovens com a escola. Nos Gráficos 1 e 2 apresentamos os resultados das questões: “Pensa voltar à escola?” e “Porque deixou de estudar?”

Reservando para outro espaço uma abordagem mais pormenorizada das causas e consequências destes indicadores, não podemos deixar de, pelo menos, tecer três breves comentários, mesmo sabendo que a realidade do

concelho de Coimbra pode não ser completamente representativa do todo nacional. Em primeiro lugar regista-se a enorme percentagem de inadaptação à escola, sem que se vislumbassem vias alternativas de substituição, em quantidade e qualidade. Em segundo lugar, parece-nos evidente que uma representação globalmente negativa dos próprios percursos escolares dificultará qualquer tentativa de os fazer regressar, a não ser que percebam tratar-se de uma proposta diferente que vá de encontro às suas características e práticas profissionais e sociais. Por último, e ainda que registemos o optimismo com que a maioria acredita na possibilidade de uma promoção no actual trabalho, ficam-nos algumas preocupações sobre a qualidade do emprego a que estes jovens tiveram acesso.



4. UMA IDEIA MOBILIZADORA PARA TRANSFORMAR AS PRÁTICAS

Como poderemos então preparar, estes e todos os jovens, para navegarem profissionalmente num ambiente tão turbulento como aquele que descrevemos?

Antes de mais, facilitando a sua informação e não os abandonando na multiplicidade das mensagens com que se defrontam. É fundamental que conheçam as profissões, o trabalho que lhes está, ou pode estar, associado, bem como as oportunidades que com cada uma e em diferentes ambientes poderão surgir ou ser criadas. Trata-se de um assunto que deverá estar presente, com assiduidade, nas conversas e visitas da família e nas actividades educativas das escolas. Como Confúcio, poderemos dizer-lhes que, se escolhermos bem a nossa actividade ao longo da nossa vida, talvez

nem nos apercebamos que afinal estamos a trabalhar mas, igualmente importante, diminuiremos a ansiedade da procura do primeiro emprego e da consequente gestão da carreira, por muita que seja a turbulência do ambiente.

Também será necessário que todos, sem excepção, tenham a sua carta de navegar, o que significa que não devem entrar no mercado de trabalho sem uma qualificação, agora entendida como a primeira pedra de um edifício a construir em cada momento e em todas as actividades. Claro que esta qualificação deve ser consequência de uma decisão esclarecida, mas igualmente de um profundo conhecimento das múltiplas e diversificadas oportunidades formativas que são disponibilizadas: as Universidades e os Politécnicos, mas também os Centros de Formação

Profissional, as Escolas Profissionais, os cursos tecnológicos e técnico-profissionais, etc... Se, como dizia Séneca, os ventos só são favoráveis para os que sabem para onde vão, é pela clareza dos objectivos e pela construção consciente dos percursos que lhes são ajustados que se diminuirá decisivamente o abandono escolar.

Por fim, todos temos que perceber que, actualmente, nenhuma escolha é definitiva e nenhum diploma nos condiciona para sempre. Tão importante como entrar qualificado no mercado de trabalho é saber que devemos aprender em todas as situações e em todos os momentos da nossa vida, devendo cada um de nós estar preparado para dar sentido e potenciar estas aprendizagens, fazendo-as, se for caso disso, reconhecer socialmente. Igualmente importante é percebermos que poderemos e devemos retomar e prosseguir percursos formais, tendo como ponto de partida o certificado actual que possuímos.

Estas são algumas das mensagens principais, que queremos transmitir com a organização dos encontros de Educação/Formação SER PRO. Pretendemos corporizar uma ideia mobilizadora para jovens, famílias, escolas, centros de formação e empresas que inclua estas preocupações em todos os contextos educativos e nos envolva, volitivamente, a todos, na transformação das práticas do nosso quotidiano, rumo a soluções que sirvam melhor os jovens e a sociedade.



Luís Alcoforado

Delegado Regional do Centro — IEFP

BIBLIOGRAFIA

- ALCOFORADO, L. (2000). *Educação de Adultos e Trabalho*. Coimbra: FPCE, Dissertação de Mestrado N/P.
- ALCOFORADO, L. (2001). "O Modelo da Competência e os Adultos Portugueses não Qualificados". *Revista Portuguesa de Pedagogia*.
- DUBAR, C. (1997). *A Socialização, Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. Porto: Porto Editora.
- DUGUÉ, E. (1999). "La Logique de la Compétence: le retour du passé". *Education Permanente*, 140, 7-18.
- ELMESKOV, J., e PICHELMANN, K. (1993). "Interprétation du Chômage: Le Rôle de la Participation a la Vie Active". *Revue Économique de l'OCDE*, 21, 147-170.
- GIDDENS, A. (1997). *Sociologia*. Lisboa: Gulbenkian.
- HERR, E., L. e CRAMER, S., H. (1992). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan, systematic approaches*. New York: Harper Collins.
- KNOWLES, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education*. Cambridge: England Cliffs.
- MÉDA, D. (1999). *O Trabalho, Um Valor em Vias de Extinção*. Lisboa: Fim de Século.
- NEFF, W. S. (1985). *Work and Human Behavior*. New York: Aldine.
- SAMPSON, R. J. (1993). *Crime in the making: pathways and turning points through life*. Cambridge: Harvard University Press.
- SCHWARTZ, Y. (1995). "De la qualification à la compétence". *Education Permanente*, 123, 125-137.

NOTAS

- (1) Como Méda (1999) relacionamos emprego com trabalho considerado como estrutura social, ou seja, como conjunto articulado de lugares aos quais se associam vantagens e distribuição de rendimentos.
- (2) Os indicadores aqui apresentados fazem parte de um estudo longitudinal (Estudo de Coimbra), coordenado pelo Prof. Doutor Castro Fonseca, no âmbito do Centro de Psicopedagogia da Universidade de Coimbra, Unidade da FCT. Estes dados referem-se a jovens que foram observados a primeira vez quando estavam no 4.º ano e tendo sido observados 9 anos depois. No essencial reproduzem-se aqui parte dos indicadores relativos à Segunda observação, apresentados por nós no Simpósio Internacional organizado pelo Centro de Psicopedagogia: Da Infância à Juventude, trajetórias normais, trajetórias desviantes, que decorreu no Auditório da Reitoria da Universidade de Coimbra, nos dias 27 e 28 de Fevereiro de 2003.



Empregabilidade versus profissionalidade?!

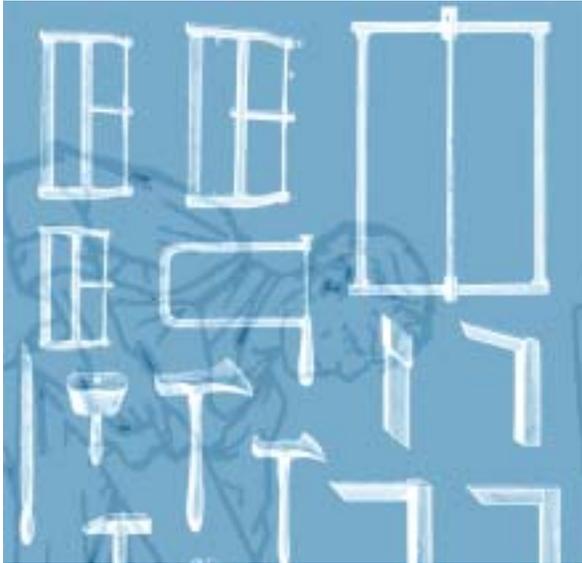
Dois conceitos: emprego e profissão. Serão iguais ou diferentes, conflituosos ou interdependentes?

O autor faz um ensaio sobre a questão, tentando perspectivá-la de um modo mais reflexivo e, como tal, mais complexo



Desde há cerca de dez anos, talvez um pouco mais, que o conceito de “empregabilidade” se transformou num “modismo” para o qual recorrentemente apelam e/ou remetem praticamente todos os discursos, venham donde vierem, desde que, de perto ou de longe, tematizem questões respeitantes à educação/formação. Há até quem diga, não sem alguma malignidade, que esta chamada à boca de cena da empregabilidade é contemporânea da rarefacção dos empregos — quanto menos empregos existem, sobretudo empregos de qualidade, mais se fala de empregabilidade!

Entretanto, mais recentemente, tanto entre nós como em países que nos são cultural e civilizacionalmente próximos, começou a emergir um outro conceito, o de “profissionalidade”, sem que, porém, seja ainda contestada a primazia da empregabilidade. Verifica-se mesmo emparelhamentos, porventura não isentos de conflitua-



lidades⁽¹⁾ — daí o *versus* do título deste texto, todavia prudentemente interrogado e exclamado...

Nestas condições, não será despidendo tentar contribuir para pôr o problema em termos susceptíveis de desocultar alguns não-ditos que o obscurecerão e, assim, passar a perspectivá-lo de um modo mais reflexivo e, inevitavelmente, mais complexo. É o que me proponho ensaiar já de seguida, através de umas tantas observações breves.

A precedência, nos termos aludidos, entre empregabilidade e profissionalidade inverte-se quando se pensa em “empregos”, que se sucederam às “profissões”, ao menos na perspectiva da organização do trabalho que se desenvolveu a partir do início da Revolução Industrial. Com efeito, antes do taylorismo e do fordismo, o que contava era a profissão, no sentido de “saber do ofício”, que se adquiria através de aprendizagens metódicas, geralmente longas, e que conduzia a identidades pessoais e profissionais bem estabelecidas. Este concei-

to de profissão é indissociável do de qualificação e pode incluir, em Português e para usar uma terminologia ainda actual e facilmente compreensível, todos os seus níveis (II, trabalhadores qualificados; III, trabalhadores altamente qualificados, contramestres, chefes de equipa, técnicos intermédios; IV, quadros médios; V, quadros superiores).⁽²⁾ Todavia, neste contexto, aplica(va)-se sobretudo aos trabalhadores da indústria e dos níveis II e III, a que, independentemente da diferente designação dos níveis, correspondem, por exemplo, em França, os *métiers*, e, no Reino Unido, as *arts and crafts*.⁽³⁾ (Hoje, no seu conjunto e nestes países, constituem as chamadas “profissões artesanais”.) A proeminência social destes profissionais, os “oficiais” (do seu ofício), como em alguns sectores de actividade continua a dizer-se entre nós, é bem sinalizada pela circunstância de haver sido do seu seio, e não do dos trabalhadores não qualificados, que emergiu o movimento sindical e, justamente, de base profissional, como se verificou quer na Europa, quer nos Estados Unidos, quer nos países da sua esfera de influência (Austrália, Nova Zelândia, Canadá, por exemplo). Nesta acepção, melhor do que em empregabilidade, mais sentido fará falar em profissionalidade!

O conceito de emprego (*job*), em oposição ao de profissão, afirma-se com a organização taylorista/fordista do trabalho. Na sua imensa maioria, os postos de trabalho, para serem desempenhados eficaz e eficientemente, não carecem de uma qualificação, no sentido próprio do termo, incorporada pelo e no profissional, mas de saberes-fazer simples associados às exigências dos equipamentos. O empregado passa a ser o “operador”⁽⁴⁾, cujas “habilidades” mudam e se (re)adquirem no posto de trabalho quando são instalados novos equipamentos. Nesta acep-

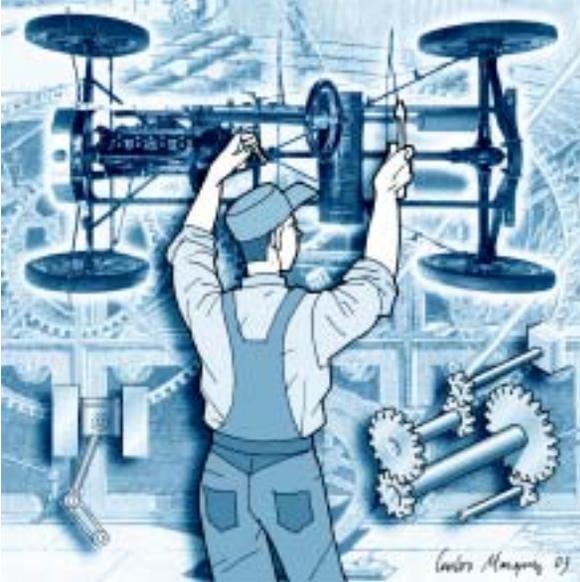
ção, melhor do que em profissionalidade, mais sentido fará falar em empregabilidade, isto é, em (tipos de) situações de trabalho, que originam “colectivos de trabalho”, que partilham interesses e valores semelhantes.

Com o pós-taylorismo/fordismo, que há quem designe toyotismo, mais próximo de nós, embora longe de generalizado, surge, não já o conceito de profissão ou de emprego, nas acepções, diferenciadas, antes evocadas, mas o conceito de “competência”, centrado no desempenho de funções profissionais, em processo contínuo e acelerado de mudança. Este modelo distingue-se dos precedentes em dois aspectos fundamentais. Por um lado, ao contrário do operador da organização fordista, o trabalhador é visto agora como detentor de um capital de competências próprio, que aliás também é capaz de desenvolver em função da evolução das situações de trabalho com que é confrontado, e por isso se fala de organizações qualificantes e de aprendizagem ao longo da vida, sobretudo profissional. Por outro lado, diferentemente do profissional de ofício, pré-fordista, as suas competências (mais do que a sua qualificação⁽⁵⁾) estão intimamente ligadas aos contextos nas quais se manifestam, o que faz avultar menos o actor profissional do que as interações de trabalho (acções, interlocuções, papéis), tornando-se o trabalhador um agente que influencia de certa maneira o seu contexto profissional mas que é igualmente influenciado por ele. Neste caso, em que ganham importância os procedimentos de avaliação, reconhecimento, validação e certificação de competências, nomeadamente as informalmente adquiridas, interferem-se, aparentemente, a empregabilidade e a profissionalidade.

A situação com que hoje convivemos, porém, sem prejuízo da coexistência de formas de organização do tra-

balho pré-fordistas, fordistas e pós-fordistas, sobretudo numa sociedade semiperiférica como a nossa, caracteriza-se, inequivocamente, e por isso mesmo, pela segmentação do mercado de trabalho. Parecem discerníveis um mercado de trabalho primário superior — empregos exigentes de uma formação inicial elevada de natureza geral, profissionais de nível IV e, sobretudo, de nível V, não raro associados a uma elevada mobilidade entre empregos, empresas e até sectores de actividade —, um mercado de trabalho primário inferior — empregos exigentes de uma formação inicial de nível médio e de natureza essencialmente técnica, profissionais de nível III, sobretudo, porventura menos, ou diferentemente, móveis como os anteriores — e um mercado de trabalho secundário — empregos ocupados por assalariados crescentemente numerosos, mal pagos, exercidos em condições as mais das vezes deploráveis, a tempo parcial imposto e/ou a prazo pré-determinado, cujos trabalhadores não precisam de grande formação, em termos quantitativos como qualitativos, mas a quem é exigida grande flexibilidade, e onde se concentram os grupos vítimas de discriminação, adultos formalmente pouco escolarizados e sem qualificações, mu-





Iheres, jovens, estrangeiros. Não se afigura que tenha qualquer sentido falar de profissionalidade no que respeita aos trabalhadores do mercado de emprego secundário; quanto à empregabilidade, enquanto intervenção com o propósito de a promover, será relevante para todos os segmentos do mercado de trabalho, na condição, evidentemente, de que haja empregos!

De resto, antes de a empregabilidade se haver tornado o modismo a que aludi no início, concretamente desde 1983, quando os primeiros psicólogos chegaram às escolas secundárias que então começaram a oferecer os cursos secundários técnico-profissionais⁽⁶⁾, entre as suas intervenções de apoio educativo aos alunos de tais cursos⁽⁷⁾ contava-se (e conta-se) a de organizar actividades que visavam (visam) a aquisição de competências de... empregabilidade, e do triplo ponto de vista da obtenção, conservação e progressão no emprego — o que hoje, convenhamos, tem algum sabor amargo, sa-

bendo-se, como se sabe, que os diplomados dos cursos secundários tecnológicos experimentam sérias dificuldades para obter um primeiro emprego, mesmo precário. Entretanto, dir-se-á, muita água passou pelas pontes! É verdade, mas, infelizmente, cuidando que (paradoxalmente?) nem todos os rios parecem correr para o mar...

Por um lado, multiplicam-se em quase todas, senão em todas, as ofertas de formação, em especial naquelas que, intencional e mais ou menos sistematicamente, se propõem, no máximo, a qualificação profissional dos aprendentes (seja a que nível for) ou, no mínimo, a aquisição de algumas competências profissionais susceptíveis de facilitar a sua inserção (ou reinserção) no mercado de trabalho, as “unidades” ou “módulos” de “competências de empregabilidade” — o que é uma boa coisa! Por outro lado, porém, julgo que persiste a convicção de que o resultado esperável de tal aprendizagem de competências de empregabilidade, o emprego, desejavelmente consequente com uma escolha de formação e profissional apropriada (pessoalmente gratificante e socialmente útil), decorre de uma ampla e criteriosa (sejam generosos) difusão de informação quer sobre as formações quer sobre as profissões e os empregos — o que, sabendo-se, como se sabe, que tal convicção não se funda, mas antes é infirmada, por abundante investigação empírica, é uma coisa menos boa!

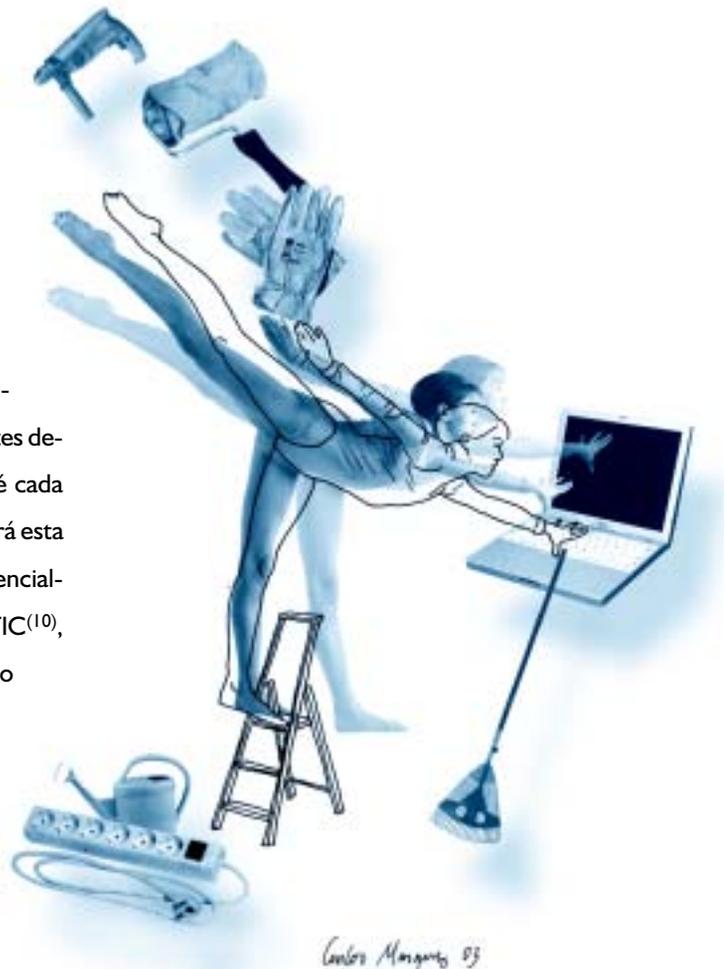
Bem sei que estou a extrapolar, passando do campo da “mera” promoção de competências de empregabilidade para o da intervenção de ajuda à elaboração e concretização de projectos escolares (de formação) e profissionais, isto é, da orientação escolar e profissional ou, se se preferir, da orientação vocacional.⁽⁸⁾ Acontece, porém, que, ao fazê-lo, quero crer, me inscrevo no horizonte das preocupações comuns a todos os actores, inclusive os

políticos, que se movem nos (e por entre os) sistemas de educação/formação, profissional e de emprego: fala-se, cada vez mais insistentemente, em aprendizagem ao longo da vida e em todas as áreas da existência que, por isso mesmo, é transversal a esses sistemas, onde se encontram invariavelmente referências à empregabilidade (e, menos, à profissionalidade). E há sempre uma parte, um capítulo, pelo menos um parágrafo (depende da extensão do texto) expressamente dedicado à “informação e orientação escolar e profissional” (a fórmula finalmente mais usada e porventura a mais consensual) — da qual se espera, imo-destamente, que, principalmente pela via da informação, sobre as oportunidades de formação, profissionais e de emprego, mas também, por que não, sobre os próprios sujeitos, contribua, e decisivamente, para que tais sistemas passem a funcionar com mais fluidez, inclusive, desculpe-se-me a insistência, do ponto de vista da empregabilidade (e, menos, da profissionalidade)!

Julgo que é também por aqui, por esta atribuição de responsabilidades (desmesuradas) à intervenção de orientação vocacional, no sentido antes definido, que se insinua, já que a empregabilidade é cada vez mais incerta, a ideia da profissionalidade!⁽⁹⁾ Será esta mais “apelativa” do que aquela? Não creio! E, essencialmente, porque, em tempo de globalização, de NTIC⁽¹⁰⁾, todos estamos confrontados (embora uns mais do que outros e... são habitualmente os mesmos!) com a precaridade e com a falta de qualidade dos empregos disponíveis, os quais, por conseguinte, não suscitam, em geral, investimentos em profissionalidades de aplicação duvidosa. A não ser que mude, e substantivamente,

a nossa relação com o trabalho (e com os tempos livres), mesmo mantendo-se a sua centralidade (mas não exclusividade) na construção das identidades pessoais, no que pessoalmente tendo a acreditar.⁽¹¹⁾

Por isso tempero o meu relativo cepticismo com a convicção de que continua a valer a pena a intervenção de orientação vocacional que apoie os sujeitos na exploração, no questionamento, nas decisões de investimento, nas suas relações quer com a empregabilidade quer com a profissionalidade, ou seja, com as oportunidades de formação, profissionais e de emprego, através das quais, de resto, e só aí,



podem conhecer-se, avaliar-se, exprimir-se e, talvez, tornar-se exequíveis projectos profissionais e de vida. O contexto, porém, é o das “transições vocacionais” frequentemente involuntárias e muitas vezes não ascensionais e do “caos vocacional”, que torna problemático e aleatório o desenvolvimento de uma carreira. As expectativas de que os sujeitos desejem e sejam capazes de ir ordenando consequentemente a sua vida — por e para eles próprios e, sem dúvida, dialogicamente, com os outros — devem ser prudentemente moderadas. Não temos de desistir das intervenções que visam a promoção da empregabilidade e da profissionalidade; seríamos ingénuos, porém, se imaginássemos que constituem competências, interesses, valores que por si só bastariam para cada qual responder com sucesso garantido aos desafios que a formação, a profissão, o emprego vai colocando. E será ainda indispensável que estes sejam transformáveis, também com e pelos sujeitos, em algo em que valha a pena investir.



Luís Imaginário

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
e Instituto de Consulta Psicológica, Formação
e Desenvolvimento da Universidade do Porto

BIBLIOGRAFIA

- CAMPOS, Bárto Paiva (1992). “A Informação na Orientação Escolar e Profissional”. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 8, 5-16.
- COIMBRA, Joaquim Luís (2000, Dezembro). “O Meu ‘Grande’ Projecto de Vida ou os Meus ‘Pequenos’ Projectos: Linearidade ou Recorrência no Desenvolvimento Vocacional e Suas Implicações Educativas”. *Cadernos de Consulta Psicológica*. Porto.
- CRITES, John O. (1969). *Vocational Psychology — The Study of Vocational Behavior and Development*. London: McGraw-Hill Book Company, 704 p.
- DUBAR, Claude & TRIPIER, Pierre (1998). *Sociologie des Professions*. Paris: Armand Colin, 256 p.
- GUICHARD, Jean & HUTEAU, Michel (2001). *Psychologie de l’Orientation*. Paris: Dunod. (Tradução portuguesa — (2002). *Psicologia da Orientação*. Lisboa: Instituto Piaget, 365 p. —, infelizmente muito pouco cuidada, tal como a edição.)
- IMAGINÁRIO, Luís (1997). “Questões de Orientação”. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 13/14, 39-46.
- LUTZ, Burkart (1994). “Apprenticeship, ‘Alternance’ and Dual System: Deadends or Highways to the Future? The Difficult Rediscovery of ‘Professionalism’ ”. 13 p. policopiadas.

(Seminário VOTEC, organizado pela OCDE e realizado em Marselha, em 1994).

MÉDA, Dominique (1999). *O Trabalho, Um Valor em Vias de Extinção*. Lisboa: Edições Fim de Século, 327 p.

RIFKIN, Jeremy (1996). *La Fin du Travail*. Paris: Éditions La Découverte & Syros, XVIII + 460 p.

VONDRACEK, Fred W., LERNER, Richard M. & SCHULENBERG, John E. (1986). *Career Development: A Life-span Development Approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 215 p.

NOTAS

- (1) Quase que a título de mera curiosidade, mas interessante, creio: a “área de competência” *Cidadania e Empregabilidade*, do “Referencial de Competências-Chave da Educação e Formação de Adultos”, editado pela (ex-)ANEFA em Março de 2000, esteve para ser designado *Cidadania e Profissionalidade!* A hesitação manteve-se até ao último momento — venceu a designação que pareceu mais familiar...
- (2) Com exclusão, portanto, do nível I, por isso mesmo que abrange os trabalhadores apenas semiquificados ou especializados (domínio, restrito, de algumas, poucas, tarefas ou somente gestos profissionais).
- (3) Como é sabido, as designações de “profissional” (*professional*) e de “profissão” (*profession*) são reservadas, na cultura anglo-saxónica, para os titulares de formações de nível superior, geralmente universitária. Em França, por seu turno, não possuem designação específica, tal como entre nós. A assimilação, tanto em França como em Portugal, a “profissão/profissional liberal” é relativamente imperfeita, já que pressupõe o exercício independente, não assalariado, quando, de facto, em qualquer dos países, e desde logo nos EUA ou no Reino Unido, a qualidade de “profissional”, neste sentido, não se perde com a condição de assalariado, de trabalhador por conta de outrem.
- (4) Os titulares destes empregos são, justamente, os trabalhadores de nível I, antes mencionados.
- (5) Pressupõe-se aqui a qualificação como um *cluster* de competências, integrado no caso do profissional pré-fordista, mas desagregável no caso do profissional pós-fordista.
- (6) Posteriormente, no seguimento da aplicação da Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro), transformados em cursos secundários tecnológicos, sempre correspondentes aos 10.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade.
- (7) Para além do que também especificamente prestavam (e prestam) aos alunos do ensino básico, em particular aos do 9.º ano de escolaridade (ano terminal do 3.º ciclo do ensino básico), que são então confrontados com a primeira opção institucional oferecida pelo sistema educativo formal que frequentam.
- (8) Vocacional (*vocational*) refere-se, sempre e só, ao comportamento dos sujeitos; contrapõe-se a profissional (*occupational*), que se refere aos vários aspectos e dimensões do mundo do trabalho.
- (9) Mas que poderá ser a profissionalidade? Talvez a síntese, que alguns investigadores fazem, entre quatro sentidos ou pontos de vista sobre a profissão (em sentido genérico, não anglo-saxónico). Primeiro: profissão como “declaração, identidade profissional”, por exemplo, “professor universitário”. Segundo: profissão como “emprego, classificação profissional”, por exemplo, “professor convidado”. Terceiro: profissão como “ofício, especialidade profissional”, por exemplo, “psicólogo”. Quarto: profissão como “função, posição profissional”, por exemplo, “responsável pela docência da disciplina de...”. São pontos de vista que dependem dos sistemas de referência escolhidos, dos modos de classificação em vigor nesses sistemas, mas também dos valores de cada qual. Além disso, nem todos os pontos de vista são necessariamente possíveis em todas as actividades de trabalho. Resta, enfim, o senso comum: a profissionalidade vale por profissionalismo e significa tão-só que se é competente nisso em que se ganha a vida. Cuido que este acaba por ser o significado mais banal e para que se apela quando se fala em profissionalidade — não basta “ter” um emprego, é ainda preciso “ser” um profissional!
- (10) Novas Tecnologias da Informação e Comunicação, as quais, aliás, contrariamente às expectativas propaladas, também não se revelaram o manancial de empregos, sobretudo empregos de qualidade, com que se sonhou.
- (11) Apesar das teses, aliás diversas, que julgam discernir o “fim do trabalho”.

Ser “PRO” ao longo da vida

Na sociedade moderna os valores “trabalho” e “produção” são desvalorizados. É preciso mudar. Neste artigo apresentam-se novos conceitos, ao nível nacional, das escolas e dos centros de formação para que, ao longo da vida, sejam incentivadas as características individuais que fazem de cada um de nós uma pessoa “PRO”

Capacidade
de trabalho

Capacidade
de consumo

SER “PRO” Uma questão de valores

A construção, em cada um de nós, da qualidade de ser “profissional” ao longo da vida e em todas as facetas da vida começa por ser, desde logo, um problema de alicerce; ou seja, é preciso assegurar que no sistema de valores da nossa personalidade — verdadeiro alicerce que assegura ou inibe a qualidade

da pessoa que somos — tenham lugar destacado valores como “o trabalho”, “a produção”, “o deixar obra feita”.

Valor “trabalho” a que se associam vários outros conceitos como sejam a exigência, o rigor, a disciplina, o esforço, a dedicação; valor “trabalho” que se traduz num sentimento de orgulho, no reconhecimento de um grande elogio, quando de nós ouvimos dizer: “É muito trabalhador.”

A tendência para desvalorizar o “trabalho” — muito frequente na nossa cultura actual, sobretudo de povos do Sul — parece duplamente insensata: insensata, por um lado, porque não é esperteza nenhuma desvalorizar aquilo a que não podemos deixar de dedicar pelo menos um terço do nosso dia-a-dia, da nossa vida (só se se gostar muito de andar sempre frustrado, de andar sempre triste com a vida que temos para viver...); insensata, por outro lado, porque não é esperteza nenhuma desvalorizar a ferramenta que não podemos dispensar para podermos ser competitivos, para podermos aceder à riqueza, aos padrões de bem-estar, aos níveis de vida que estão ao alcance de povos bem mais trabalhadores que nós (só se se gostar muito de ser pobre toda a vida...).

Valor “produção”, valor “realizar obra/deixar feito alguma coisa de relevante”, que se traduz na persistência do “rasto”, das marcas que deixamos por aquilo que conseguimos fazer ao longo da nossa vida e em que assenta o sentimento de valor pessoal, uma auto-imagem positiva, o sentimento de realização pessoal.

Também neste aspecto, o caldo cultural em que vivemos estimula, frequentemente, a procura do sentimento de realização pessoal de cada um de nós, bem mais no “consumo” do que na “produção”, bem mais no nosso papel de consumidor do que no de produtor, bem mais na compra disto e daquilo do que no fazer/deixar feito qualquer coisa que permaneça, bem mais no “ter” e no “parecer ter” do que no “ser”.

Também esta tendência cultural dos dias de hoje nos parece duplamente insensata: insensata, por um lado, porque de um modo geral se revela autofágica (se a mi-

nhá capacidade de consumo for 10, preciso de consumir 100, se for 100 só me satisfaria com 200, se for 200... só com 500... e assim por diante); insensata, por outro lado, porque, de um modo geral, dificilmente alcançamos capacidade de consumo sem ser através da nossa capacidade de trabalho, da nossa capacidade de produção.

Na verdade para se ser “PRO” ao longo da vida é preciso querer-gostar-ter orgulho em ser trabalhador, em ser produtivo, em deixar obra feita.

A integração destes valores na personalidade de cada um começa com o leite materno e precisa ser estimulada ao longo de toda a vida, nos variados contextos em que ela decorre: na família, na escola, no emprego, na igreja, na comunicação social, nos grupos sociais, nos partidos, etc.



SER “PRO” Uma questão de “caixa de ferramentas”

Para se ser “PRO” ao longo da vida é preciso cultivar a atitude, a atenção, a curiosidade, a disponibilidade, a capacidade para aprender com tudo e com todos em todos os momentos da vida.

Para aprender não basta querer, é preciso também saber aprender; é preciso cultivar sistematicamente a capacidade de aprender.

Precisamos de adquirir e de afinar permanentemente a nossa capacidade de aprender, as nossas capacidades de “ver”, de “julgar”, de “agir”, de “avaliar” o que vivemos.

Não é necessariamente quem mais situações vive, quem mais experiências e informações tem, que atinge patamares mais elevados de “sabedoria”, de capacidade de intervenção e de sucesso na vida pessoal, familiar, social, profissional e cívica. Não basta viver, é preciso saber reflectir sobre o que se vive, é preciso saber aprender com o que se vive.

Se isto já era assim desde sempre, mais o é hoje, em consequência, por um lado, da enorme aceleração da evolução científica, tecnológica, cultural, social e moral na sociedade actual, da rápida obsolescência dos saberes adquiridos e, por outro lado, pela imensa amálgama e confusão gerada pelos diferentes e sobrepostos tempos, ritmos, espaços em que as mudanças estão ocorrendo; a enormíssima panóplia de oportunidades de aprendizagem gerada nos dias de hoje encontra paralelo na enormíssima habilidade de aprendizagem que é precisa para delas tirar partido.

Assim, para se ser “PRO” também é preciso “aprender a aprender” e afinar esse “saber aprender” sistemática e permanentemente.

A aquisição e desenvolvimento desta capacidade em cada um de nós começa até mesmo antes do leite materno e também precisa ser estimulada em todos os contextos de vida; contudo, a escola (infantil, básica, secundária, superior) tem aqui, certamente, um papel decisivo.



SER “PRO” Uma questão de dispositivo de apoio à formação permanente

Para se ser um profissional competente ao longo da vida não basta dar valor ao trabalho, não basta querer aprender, não basta o esforço individual, não basta o lado de cá; é preciso, também, o lado de lá — as oportunidades de aprender, os padrões de referência para as competências requeridas, o reconhecimento do aprendido, a orientação e apoio para a aprendizagem do que falte.

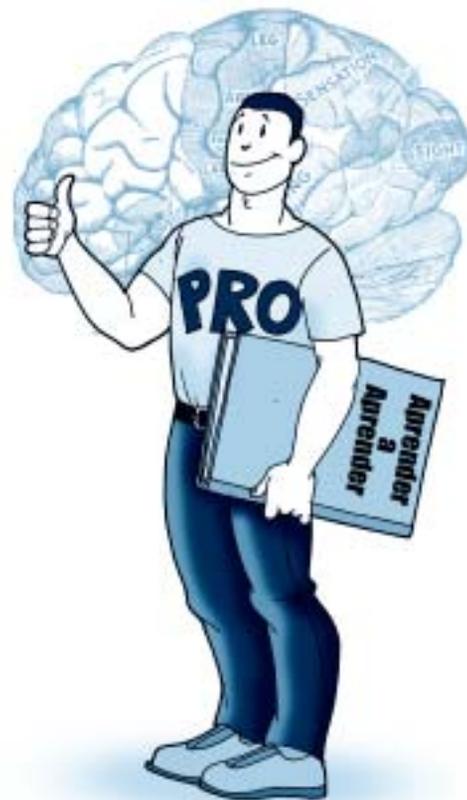
É aqui que ganham pertinência um novo conceito de escola/centro de formação e um novo conceito de dispositivo nacional de educação-formação-certificação profissional, compatíveis com a enormíssima panóplia de oportunidades e meios de aprendizagem do mundo de hoje, a enormíssima habilidade de aprendizagem individual necessária e o incontornável conceito de formação ao longo e em toda a vida.

UM NOVO CONCEITO DE ESCOLA/CENTRO DE FORMAÇÃO

O favorecimento de uma educação-formação-aprendizagem ao longo da vida exige que sejamos capazes de conceber, de implementar, de aceitar um novo conceito de escola — diferente daquele que tão bem nos serviu no passado, quando o essencial estava assegurado com uma escola que servia para preparar as crianças e os jovens para a vida adulta e de trabalho.

Esse anterior conceito de escola parece permanecer ainda adequado quando nos ocupamos de um segmento etário muito particular — o das nossas crianças e o da construção do seu alicerce básico — bio-psico-sociocultural — de preparação para a vida.

Contudo, quando passamos para o mundo dos jovens e dos adultos, precisamos de um novo conceito de escola que se revele capaz de intervir na facilitação, não apenas do movimento típico tradicional de uma escola: favorecer o processo de transição dos jovens da família,



Carlos Marques 03

Educação-Formação ao Longo da Vida						
Educação			Educação-formação-certificação permanente			
Crianças			Jovens e Adultos			
Creche	Jardim Infantil	Ensino Básico	Ensino Secundário			Ensino Superior
				Formação Profissional	Educação Extra-escolar	
Escola/entidade que promove e certifica habilitações/capacidades bio-psico-socioculturais			Escola/entidade que promove e certifica habilitações/capacidades culturais (“escolares”) e profissionais			

da escola, da formação, **para** a vida adulta e de trabalho; mas também de outro movimento, de sentido inverso: favorecer o processo de reencontro dos adultos com a formação, com a escola, com a cultura; ou seja, precisamos de um conceito de escola/centro de formação capaz de ser, ao mesmo tempo e ao mesmo título, um sistema de educação-formação (de jovens) e um sistema de formação-educação (de adultos).

Precisamos de um conceito de escola/centro de formação capaz de funcionar como verdadeiro centro de recursos de formação permanente e de centro de reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas nos mais diversos momentos e situações da vida.

Precisamos de um conceito de escola/centro de formação capaz de intervir em formação inicial, em formação contínua e em certificação, capaz de articular o uso de recursos comuns a essas áreas de intervenção e capaz de integrar numa nova síntese as diferentes referências culturais em presença.

Neste contexto, parece-me de lamentar que não tenha havido ousadia suficiente para desenhar a nova Lei de Bases da Educação já como uma Lei de Bases da Educação-Formação ao Longo da Vida e para considerar um conceito de escola capaz de servir simultaneamente jovens e adultos, capaz de funcionar como centro de recursos de formação permanente.

Referência — escola
educação-formação
de jovens



Referências — centro de formação, formação profissional, centro de recursos de formação permanente

Referência — serviços de orientação/ajuda

UM NOVO CONCEITO DE DISPOSITIVO NACIONAL DE EDUCAÇÃO-FORMAÇÃO-CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL



Um dispositivo nacional de apoio à educação-formação permanente ao longo da vida, a meu ver, podia e devia ser um dispositivo em “tripé”.

UM DISPOSITIVO EM “TRIPÉ”, desde logo por razões de racionalidade básica

A problemática das qualificações profissionais não é apenas um assunto de regulação social — não se trata apenas de resolver os problemas das pessoas no que se refere ao emprego — acesso (1.º emprego), recesso (desempregados) ou sustentabilidade (segmentos da população activa em especial dificuldade ou em risco).

A problemática das qualificações profissionais está sendo também cada vez com maior nitidez um assunto de regulação económica — trata-se também de resolver os problemas das empresas, dos sectores de actividade, da competitividade da economia nacional; donde que ao Ministério da Economia deva caber um lugar igualmente relevante na problemática das qualificações, ao lado dos ministérios da Educação e do Trabalho; desta forma se contribuiria também para evitar as costumadas queixas do sistema produtivo relativas a disfunções e insuficiências nas políticas de educação e nas políticas de emprego.

UM DISPOSITIVO EM “TRIPÉ”, também por razões de racionalidade operativa

Para que o dispositivo nacional possa funcionar verdadeiramente como dispositivo de apoio à formação permanente de jovens e adultos (candidatos a 1.º emprego, empregados e desempregados), deve estar o mais próximo possível dos seus utentes.

Que outra opção poderá ser mais razoável e de maior sobriedade, para alcançar esse objectivo, do que tirar partido dos níveis de penetração no território que os três dispositivos, já existentes, a funcionar em rede, poderão proporcionar — o dispositivo do Ministério da Educação (escolas secundárias, escolas profissionais, escolas superiores), o dispositivo do Ministério do Trabalho (centros de emprego e de formação profissional), o dispositivo do Ministério da Economia (subsistemas sectoriais de formação e de certificação profissional)?

A meu ver, tal será possível sem pôr em causa a missão básica de cada um dos ministérios, desde que se trabalhe com o conceito de “dominância” e não com o conceito de exclusividade; ou seja:

- ao dispositivo do Ministério da Educação continuaria a caber a missão básica de servir os jovens candidatos a 1.º emprego, mas

não estaria impedido de servir jovens e adultos empregados ou desempregados, se quando e no quê a gestão coordenada do dispositivo nacional o considerasse conveniente;

- ao dispositivo do Ministério do Trabalho continuaria a caber a missão básica de servir os desempregados e os segmentos da população activa em grande dificuldade ou risco face ao emprego, mas não estaria impedido, nos mesmos termos, de servir jovens candidatos a 1.º emprego (proporcionando-lhes, nomeadamente, oportunidades de formação com dupla certificação — escolar e profissional) e de servir adultos empregados de qualquer sector de actividade;

- aos dispositivos de formação sectorial tutelados pelo Ministério da Economia continuaria a caber a missão básica de servir os activos empregados, mas não estariam impedidos, nos mesmos termos, de servir jovens candidatos a 1.º emprego e desempregados.

Acresce que uma opção deste tipo (dominância em vez de exclusividade; trabalho em

rede e gestão coordenada) seria um forte antídoto para a doença da “quintalização” da Administração Pública, de que muito sofremos no passado e de que rapidamente podemos voltar a sofrer (cada ministério sua “quinta”, por maior que seja a quantidade de normas de articulação inseridas nos diplomas legais).



UM DISPOSITIVO EM “TRIPÉ”, ainda também por razões de concertação social e de conjugação de esforços e de meios

Um dispositivo nacional de apoio à formação permanente ao longo da vida terá de envolver não apenas a Administração Pública mas também os empregadores/associações empresariais e os trabalhadores/associações sindicais.

Desta forma se juntará ao esforço público de apoio à formação permanente, o esforço privado — instalações, equipamentos e outros meios das empresas, estrutural ou conjunturalmente afectos à formação — e ainda o esforço particular — o esforço dos próprios trabalhadores, nomeadamente em tempo e em participação nas despesas de formação.

Para que possamos ser “profissionais competentes” ao longo da vida, em Portugal, temos portanto que poder contar com um dispositivo de apoio que nos ajude a cumprir tal objectivo.

SER “PRO” Uma questão de ambiência empresarial e socioprofissional

O profissionalismo não é só uma questão de valores, uma questão de ferramentas e uma questão de dispositivo de apoio à formação permanente; é também uma questão de exercício, de prática do profissionalismo.

É aqui que ganham pertinência outros factores de grande relevância, como sejam:

- a qualidade tecnológica do sistema produtivo nacional — será certamente difícil ser “PRO” em ambientes tecnologicamente ultrapassados ou degradados;
- a qualidade técnica e cultural da gestão dos recursos humanos nas empresas — será certamente difícil ser “PRO” numa ambiência em que se não valoriza a formação, a competência, se não distingue e compensa o mérito, se não se tem perspectivas de progressão na carreira;
- a qualidade técnica e cultural da regulamentação colectiva de trabalho e da contratação colectiva — será certamente difícil ser “PRO” numa ambiência em que os referenciais técnicos das profissões, as lógicas de divisão de trabalho e de estruturação das carreiras profissionais datem de tempos antigos, em que as lógicas de determinação dos níveis salariais não diferenciem suficientemente o mérito profissional, em que o esforço conjunto dos parceiros se esgote na negociação de cláusulas salariais, etc.

Em resumo, diria que ser “PRO” ao longo da vida depende certamente da qualidade individual de cada um de nós, como pessoa, mas depende também da qualidade do dispositivo nacional de apoio ao nosso esforço de formação permanente e da qualidade da ambiência empresarial e social em que exercemos a nossa profissionalidade.



Acácio Ferreira Duarte

Psicólogo

Encontros de educação/formação

Ser PRO: Investir no futuro

Reportagem elaborada por



Paula Cristina Lopes

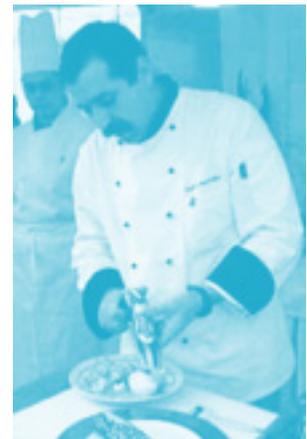
*Jornalista, Formadora de Jornalismo Digital
no Cenjor, Professora de Imprensa no Curso
de Ciências da Comunicação na Universidade
Autónoma de Lisboa*

Muito mais do que simples mostra formativa, os Encontros Educação/Formação Ser PRO transformaram Coimbra numa cidade em festa. Uma festa que durou cinco dias, de 22 a 26 de Outubro, e envolveu cerca de 60 mil pessoas ávidas de conhecimento e diversão. Estudantes e professores, formandos e formadores, psicólogos e conselheiros de orientação profissional, famílias, mas também músicos, palhaços e cabeçudos foram protagonistas deste enorme sucesso, inédito a nível nacional.

Os objectivos estavam claramente traçados: divulgar a oferta formativa a nível nacional, promover o trabalho e as iniciativas desenvolvidas no âmbito da educação/formação, valorizar o estatuto social da formação profissional, contribuir para o debate e reflexão sobre diferentes intervenções ao nível da qualificação e sensibilizar jovens, famílias, empresários e trabalhadores para a importância da formação como factor de aprendizagem ao longo da vida. Esta iniciativa conjunta dos ministérios da Educação e da Segurança Social e Trabalho, com promoção e organização executiva da Direcção-Geral de Formação Vocacional e do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em parceria com a Câmara Municipal de Coimbra e o Instituto Português da Juventude, foi realmente um investimento no futuro, procurando dar aos jovens, especialmente aos da faixa etária dos 15 aos 18 anos, uma visão alargada do mercado de trabalho, apresentando como aliciante a formação profissional, procurando inverter a tendência de a olhar como formação de segunda oportunidade e de subvalorizar determinadas profissões.

Fernando Baptista referia o maior investimento na formação e a demonstração de que, “hoje, fazer formação não é desqualificante do ponto de vista social e, na maioria dos casos, é bastante melhor sob o ponto de vista económico”. O vice-presidente do IEFP está convicto de que “os jovens estão hoje a perceber que, em alguns casos, o sistema formal de ensino não é a melhor hipótese em termos de necessidades do mercado de trabalho. E a formação profissional tem que estar adequada às exigências do mercado de trabalho, mercado que está em mutação permanente. A ideia de um emprego para toda a vida já não faz sentido. O mercado de trabalho tem exigências hoje que não são as exigências de amanhã. As pessoas têm que estar qualificadas, têm que fazer um balanço de competências e, sobretudo, têm que se adaptar às exigências”.

Esta mostra prática e interactiva de 76 saídas profissionais, agrupadas numa lógica de reflexão sectorial, colocou, no mesmo patamar, expositores de tecnologias da informação e jardinagem, tecelagem e metalomecânica, comunicação e pasteleria. Porque todas as profissões são dignas e todas se devem reger por princípios globalmente interio-



Alimentação: vários workshops desvendam segredos da culinária



rizados, como a igualdade e a liberdade de escolha. Motivar “os jovens para profissões mais esquecidas”,

salientava José Batalim, do IEFP. “Multiplicar hipóteses para ajudar os jovens a encontrarem saídas profissionais”, dizia Carlos Encarnação, presidente da Câmara Municipal de Coimbra.

O autarca referia ainda que “uma pessoa não deve ser subvalorizada ou marginalizada em relação à profissão. O cidadão tem sempre, em qualquer caso, o mesmo valor social e os mesmos valores de consideração por parte da sociedade. Gostava que, em Portugal, a sociedade se regesse pelos mesmos princípios. O único traço distintivo seria, verdadeiramente, a capacidade profissional de exercer bem essa actividade”.

Mas esta iniciativa não se esgotou na mostra. Fernando Baptista revelava que “é algo que já começou em Maio, com seminários regionais. Existe também um projecto europeu destinado à requalificação dos funcionários da administração local. Mas pretende-se ir mais além. Para além da formação profissional, vai-se também apostar na formação formal, ou seja, fazer um balanço de competências e dar também qualificação escolar. O projecto pode, portanto, concentrar-se em algo fundamental: a formação contínua de activos”.

A mesma apreciação fazia o delegado da Região Centro, Luís Alcoforado: “Não é uma feira no sentido tradicional do termo. Quisemos que fosse um conjunto de acontecimentos que se prolongasse no tempo, durante seis meses, com uma lógica de reflexão sectorial. Primeiro, esta mostra formativa, depois um congresso internacional sobre Educação e Formação.

A nível nacional, com esta dimensão, foi a primeira vez que se fez alguma coisa assim. O mais difícil está feito. Agora é passar o impacto desta iniciativa para as nossas práticas diárias.”

E se muita da frustração e angústia da juventude se prende com a falta de saídas profissionais, derivada do desajustamento entre o sistema tradicional de educação e o mercado real, estes encontros Ser PRO foram, de facto, uma lufada de ar fresco rumo ao futuro. Foram a demonstração de que é possível acreditar na reforma, no sistema, no País.

DE PEQUENO SE COMEÇA A SER PRO

Milhares de jovens, oriundos de todo o País, invadiram Coimbra e embarcaram nesta viagem pelo mundo das profissões. Fugir à rotina da escola era o primeiro objectivo, já que as visitas de estudo são (sempre o foram), na verdade, populares passeios



Grupo de crianças de várias escolas

de grupo. Foi com esse espírito que a maior parte dos estudantes entrou nos vários recintos da mostra. Todos os dias, mal soavam as 10:00 horas, a surpresa. Em grandes grupos, acompanhados pelas professoras, tentavam seguir o exemplo do PRO, mascote destes encontros (o Zé Miguel, de 16 anos, afinal, e só por curiosidade, também ele um aluno de Turismo de uma escola profissional): “Todos temos uma história para contar, um caminho percorrido e por percorrer. Informar-se, explorar, experimentar, decidir o futuro...”

Paravam em cada pavilhão, procuravam saber mais, levavam folhetos promocionais. Mesmo os mais pequenos, de sete ou oito anos, se mostravam curiosos e perguntadores. Um bom sinal, a prova de que, com tranquilidade e ponderação, novos modelos de ensino serão alcançados, interligando rotinas e sectores, “resolvendo situações de insucesso escolar, que acabam por levar ao abandono escolar”, salientava Fernando Baptista. Em causa estão as competências com que se chega ao mercado e que determinam a empregabilidade e a rentabilidade. Fernando Baptista reforça a ideia: “Esta é uma exposição inédita em Portugal. E segue um percurso lógico, semelhante ao percurso profissional que cada um pretende estabelecer. Estamos a fazer uma mostra que tem a ver com saídas profissionais em determinados sectores, mas também com educação. Até agora, a educação seguia um caminho e a formação profissional seguia outro. Essa fronteira tem que ser esbatida e tem que haver grande complementaridade. Por outro lado, há que encontrar soluções, novos modelos de escola em que haja uma interligação entre os diversos sistemas.”



As crianças sabem que de pequenino... se começa a ser PRO

Os jovens, mesmo os mais novos, podem (e devem) ser sensibilizados para isso, para um dia poderem dizer: “Ser PRO é ser bom, independentemente do caminho a percorrer.” Luís Guerrinha, membro da organização do evento, reafirmava que “o que está em causa são as competências com que se chega a determinada profissão. E aquilo que procuramos com este tipo de mostras é sensibilizar os jovens para isso. É importante que saibam uma coisa: ‘Eu hoje posso tirar um curso técnico e ser doutor.’” E deixa uma última mensagem: “Pode-se ser bom. Quanto mais esforço se faz, melhor é o nosso trabalho. Podemos ser cada vez melhores.”

Urge, pois, criar um mercado de oportunidades, mais práticas e específicas. E este foi apenas o primeiro passo: demonstrar a vitalidade e potencialidades dos percursos formativos, mobilizando estruturas e pessoas, projectando uma imagem de possibilidade de sucesso na vida e na modernização da sociedade. Uma ideia mobilizadora a reter.



Actuação da Tuna de Medicina da Universidade de Coimbra

FORMAR, DIVERTINDO

Ver a mostra, mas também passear pela cidade e assistir a algum dos inúmeros espectáculos diários programados para animar os quatro núcleos da exposição: Convento de São Francisco, Praça do Comércio, Praça da República e Estádio Cidade de Coimbra. Em cada um deles, uma zona essencial a descobrir e explorar: “Teatro do Futuro” no Convento de São Francisco; ourivesaria/joalharia, artes/escultura, hotelaria e restauração, cybercafé e comércio na Praça do Comércio; vidro, cerâmica, projecto “Pense Indústria”, artes e ofícios, cantaria, jardinagem e floricultura na Praça da República; rádio e TV, tecnologias da informação e comunicação, artes gráficas, madeiras, construção civil, electricidade e energia, electrónica e automação, segurança e saúde no trabalho, metalurgia e metalomecânica, construção e reparação de veículos, indústrias alimentares no Estádio Cidade de Coimbra.

Teatro de rua, desfiles, animação cultural e animação desportiva fizeram parte de uma agenda bem re-

cheada, mas nem sempre cumprida (a chuva, essa grande sabotadora, fez-se sentir intensamente, sobretudo a partir de sexta-feira, o que levou ao cancelamento de vários eventos).

André Sardet, autor do hino Ser PRO, Pedro Torchas, palhaço Trovoada, Banda às Riscas, Trotтино Clowns, Banda de Barro, Bandinha da Alegria, tunas de Medicina e “Mondeguinas” andaram “à solta” por Coimbra, animando os visitantes e os habitantes da cidade. O grandioso desfile “Ossos do Ofício ou Uma Carga de Trabalhos”, reunião de cem artistas, actores e músicos do Trigo Limpo — Teatro ACERT, encantou com qualidade e profissionalismo, em grandes momentos de magia e fantasia. Um desfile diário “que se inicia com ‘memoriar’, uma máquina de cena, reprodução gigante do brinquedo de madeira ‘ciclista’ — que nos remete para a memória e as raízes — seguido de dez gigantones que ‘lembram’ o mundo do trabalho”, podia ler-se no programa destes encontros, que assegurava ainda “uma passagem frente ao público de, como num filme, imagens e sons fortes, ligados pelos quadros populares, numa narrativa ao mesmo tempo de festa e tranquilidade, recordando momentos da nossa infância — ou da infância de um colectivo popular”.

No interior do estádio, e para os mais radicais, momentos fortes proporcionados pela Força Aérea Portuguesa, Exército e Prevenção Rodoviária Portuguesa: escalada, *slide* (o exercício mais procurado) *rappel*, trampolins ou cursos de aperfeiçoamento na condução de motociclos e microcarros, com experiência de capotamento em simulador incluída. Uma das formas de não reduzir a mostra a exposições temáticas e sectoriais, fazendo justiça à máxima “mente sã em corpo sã”.

OBJECTIVO: ÉVORA

Após um salto de pára-quedistas, a entrega de testemunho PRO 2005 a Évora. Dentro de dois anos, a cidade alentejana receberá os Encontros de Educação/Formação, segundo Lopes Figueira, delegado da Região do Alentejo do IEFP, com a “mesma mensagem, mas algumas inovações, transformando Évora numa cidade viva, participada”. A iniciativa, adaptável às características da zona, será sempre um instrumento de progresso.

A escolha de Évora deixa Lopes Figueira lisonjeado: “É uma distinção que tenho que agradecer.” O delegado regional elogiou o esforço feito em Coimbra e definiu a exposição como “uma mostra que se conseguiu misturar com a cidade e a população, transmitindo a importância de se ser profissional”.

Faltam dois anos até à realização do próximo evento. Serão anos de “reflexão, troca de ideias com

a organização de Coimbra”. Considerando que, “na área de influência imediata de Évora, a população destinatária deste evento é francamente menor do que em Coimbra, tentaremos ultrapassar esta desvantagem”.

Em jeito de balanço, Luís Alcoforado, delegado da Região Centro do IEFP, salientava: “O que conseguimos ao longo destes dias ultrapassou os objectivos. Conseguimos mexer com a cidade, a cidade em peso passou pela mostra formativa. Conseguimos preparar e construir exposições de grande dignidade, com uma feliz ligação à cidade. Este percurso permitiu aos jovens ver a mostra formativa, mas também passear pela cidade, ligando as profissões à sua funcionalidade natural. Por outro lado, o número de visitantes que tínhamos previsto foi ultrapassado, ou seja, chegámos ao limite da nossa capacidade logística de organização. O balanço só pode ser muito positivo!”

Certo é que, já no próximo ano, um projecto-piloto arrancará em Lisboa, com a criação de uma escola semelhante às profissionalizantes de outra, mas com gestão partilhada entre os ministérios da Educação e da Segurança Social e Trabalho e associações empresariais. Segundo Fernando Baptista, vice-presidente do IEFP, o projecto já existe, deverá ser realmente implantado já em 2004, e é “o ponto de partida para uma grande reforma da educação e formação em Portugal”. A ideia é “aproveitar espaços de escolas profissionalizantes desactivadas ou estabelecimentos subaproveitados, do-



Lopes Figueira, Delegado da Região do Alentejo, e Luís Alcoforado, Delegado da Região Centro

tando-os de centros de formação com ligações ao mercado”. No fundo, “falamos em pegar em algumas escolas e partilhar a gestão, de forma a que o jovem possa percorrer os diversos sistemas e transferir-se de um para o outro, para que, quando chegue ao fim do seu percurso, possa ter uma saída profissional. Por outro lado, nada impede que alguém

que começou no sistema formal de ensino e entretanto entendeu que devia seguir por uma via de formação profissional, possa voltar ao sistema formal e enveredar por uma licenciatura”. Trata-se, portanto, de partilhar a gestão, numa escola dita “integrada”, criando coerência em todo o sistema. Fica a promessa.



Curiosidade: Ser PRO em Números

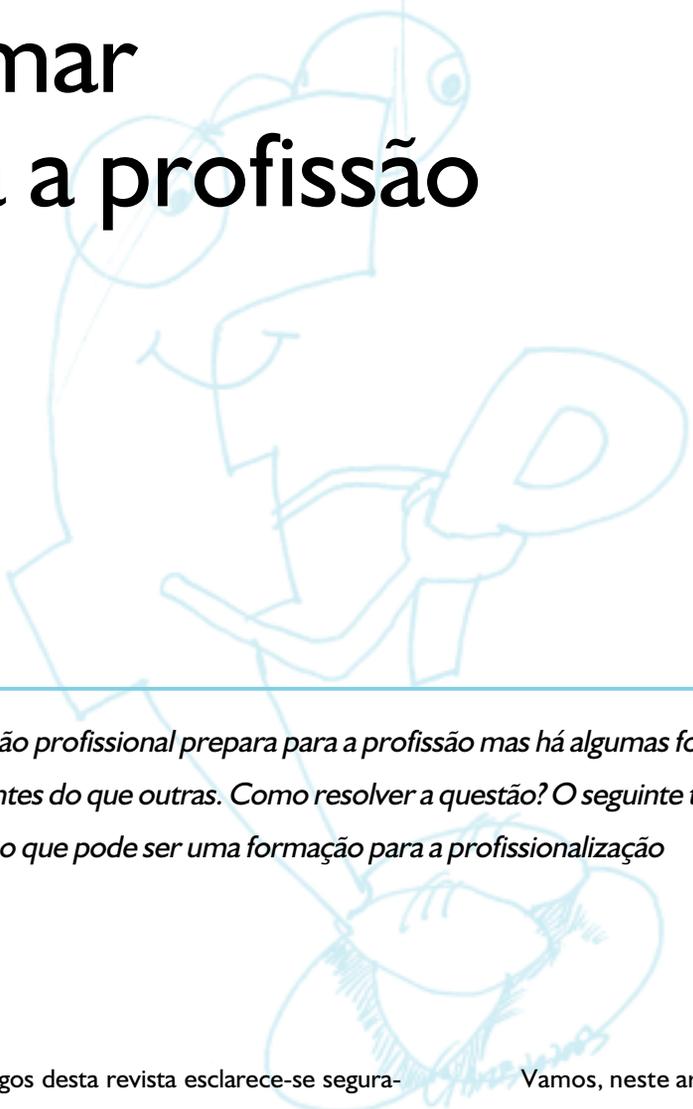
A mostra Ser PRO foi composta por um conjunto de 45 expositores, representando 26 áreas profissionais e 76 profissões, visitados por cerca de 60 mil pessoas, mais de 20 mil das quais em visitas programadas. Só os voluntários recrutados pelo Instituto Português da Juventude ascenderam à centena.

A “caça ao brinde” fez-se um pouco por toda a cidade e atingiu números impressionantes. No espaço da revista *Fórum Estudante* foram distribuí-

dos cem mil brindes; o Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho ofereceu duas mil bolsas; a Sumol acabou com sete paletes por tarde (só na Praça da República a “borla” atingiu 900 latas em duas horas).

Os formandos do Cenjor produziram 74 textos na cobertura informativa do evento Encontros de Educação/Formação Ser PRO, de 22 a 26 de Outubro, em directo do Estádio Municipal de Coimbra.

Formar para a profissão



Toda a formação profissional prepara para a profissão mas há algumas formas que são mais profissionalizantes do que outras. Como resolver a questão? O seguinte texto é um contributo para desenhar o que pode ser uma formação para a profissionalização

Noutros artigos desta revista esclarece-se seguramente o sentido restrito de profissão e as vantagens que decorrem de lhe conferir maior relevância na organização do trabalho, mesmo nestes tempos de flexibilidade e desregulação.

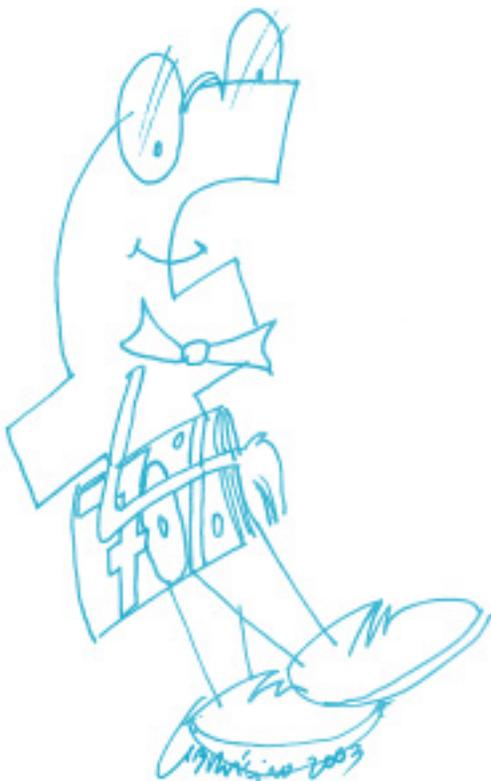
A formação profissional adapta-se razoavelmente a outras finalidades próximas da profissão, como o emprego, o saber pelo saber e o culto da *performance* mas encontra mais consonância com o aspecto colectivo, prático, ético e social da profissão quando apoiada em associações e ordens profissionais.

Vamos, neste artigo, dar o nosso contributo para desenhar o que pode ser uma formação para a profissionalização. No primeiro capítulo abordaremos a formação profissional inicial que o recente anteprojecto de lei sobre formação profissional denomina vocacional; no segundo trataremos da formação profissional contínua, também denominada simplesmente formação profissional; no terceiro, abordaremos a profissionalização dos formadores para concluirmos, logo depois, sobre a aprendizagem ao longo da vida.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL INICIAL NO CAMINHO DA EXCELÊNCIA

Na última década o país encontrou finalmente a solução adequada para a questão da formação profissional inicial.

A coluna vertebral dessa solução são as escolas profissionais, fundadas em 1989, sob a orientação do então Secretário de Estado da Educação, Joaquim Azevedo. Os sinais e razões do sucesso são conhecidos. Recusam mais de 50% das candidaturas anuais e os finalistas encontram emprego em mais de 70% dos casos. Professam um conceito alargado de formação profissional, procuram constituir comunidades de aprendentes, adoptam pedagogias activas, estabelecem laços de cooperação



com as empresas e com as instituições locais e são geridas com preocupações de eficácia e eficiência.

Numa década chegaram quase às trezentas unidades e anualmente são frequentadas por mais de 30 000 alunos.

Com as escolas profissionais passa-se, entretanto, um fenómeno estranho: constituem um sucesso indesmentível, como não há memória no nosso ensino, e, entretanto, tal sucesso não é reconhecido nem influencia, como poderia, as outras vias complementares de formação vocacional. Muitas vezes tem-se até a sensação de que se trata de uma forma de ensino destinada a jovens que, por qualquer razão, se mostram incapazes de seguir a via mais “nobre” e mais exigente que é a escola secundária.

O que significa tudo isto? Não apenas nem principalmente que são deficientemente promovidas mas sobretudo que os principais destinatários e o público em geral não entendem qual é o seu real posicionamento de mercado, isto é, para que servem e a quem se destinam.

As Escolas Profissionais como Padrão

Vejamos então como realmente se posicionam as Escolas Profissionais em relação às outras alternativas que se oferecem a quem tiver concluído a escolaridade básica.

Os jovens que, por razões pessoais ou de contexto, decidem entrar de imediato na vida activa têm ao dispor formações em que os aspectos técnicos e tecnológicos predominam claramente sobre os aspectos comportamentais/relacionais e, além do mais, têm durações relativamente curtas. O IEFP, através dos seus Centros de Formação, quer os de gestão directa quer os de gestão par-

tilhada, oferece um leque variado de especialidades profissionais e uma pedagogia renovada a partir do modelo da utilíssima formação acelerada dos anos 60.

Para os que querem entrar rapidamente no trabalho mas que aprendem melhor em contacto directo com a realidade concreta e querem desenvolver a autonomia, inclusive financeira, sentem mais gosto em modificar a realidade do que em observá-la, explicá-la ou contemplá-la, ou simplesmente não gostam de aprender por atacado mas preferem distribuir a formação ao longo da vida, o caminho óbvio é o das Escolas Profissionais.

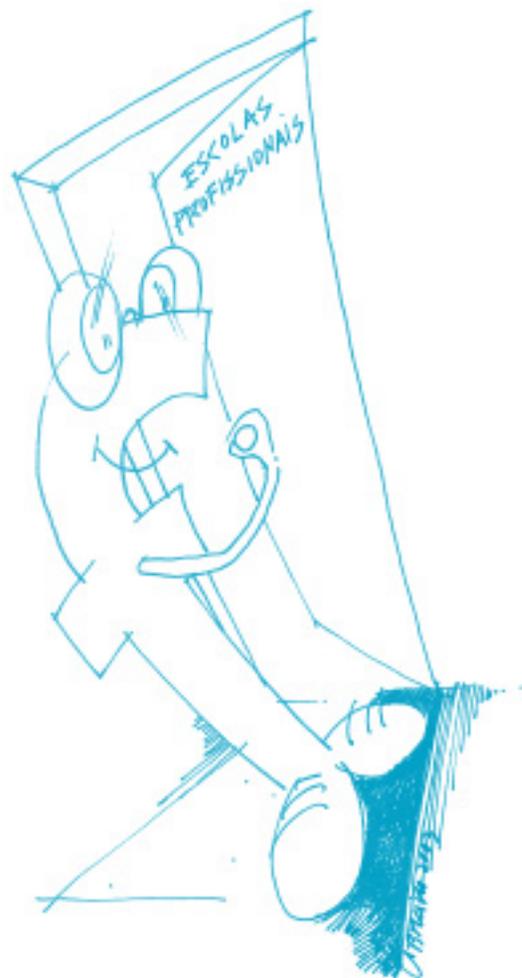
Deixamos intencionalmente para o fim a razão mais óbvia para optar pelas Escolas Profissionais: porque se gosta realmente de uma determinada actividade.

Outrora, com alguma imaginação e sem quaisquer custos, era possível entusiasmar as crianças e os adolescentes pelas actividades profissionais, mesmo através do jogo. Hoje, por causa da ditadura da televisão e dos outros meios de comunicação social e para evitar que todos queiram ser modelos, futebolistas, jornalistas ou juizes, é necessário montar estratégias específicas para abrir os jovens ao maior número possível de actividades. E não se pode esquecer nunca que o principal mobilizador de energia humana é o interesse, o gosto, a paixão e o amor. Não tenhamos dúvida de que na origem da actual desmobilização de alunos e também de professores está a falta de gosto pela actividade que se realiza na escola.

Experimentou-se também uma outra fórmula de iniciação profissional inspirada no modelo dual alemão, modelo esse que muito contribuiu para o sucesso da economia desse país na segunda metade do século XX. Referimo-nos ao chamado “Sistema de Aprendizagem” que consistia na chamada formação em alternância, isto é,

os jovens, com o estatuto de aprendizes em determinadas empresas, frequentavam simultaneamente uma formação teórica de ensino secundário e uma formação prática nas empresas a que estavam adstritos.

Valeu a pena ter-se feito a experiência apesar de não ter tido a expansão que inicialmente se esperava e que o projecto merecia. Aprendeu-se que um modelo, mesmo com bases teóricas sólidas e com provas práticas dadas, não tem a mesma eficácia quando aplicado em contextos diferentes. Aprendeu-se também muito sobre o perfil particular do formador não convencional, sobre a apetência, disponibilidade e capacidade das grandes empresas



Podemos aprender muito com ela, nomeadamente sobre o perfil particular do formador não convencional, sobre a apetência, disponibilidade e capacidade das grandes empresas portuguesas relativamente à formação em alternância e sobre as dificuldades dos professores em se adaptarem e até compreenderem as exigências deste novo tipo de formação.

Sintetizemos o que foi referido até agora relativamente ao posicionamento de mercado dos vários tipos de formação vocacional: o sistema nacional de aprendizagem é para manter, pelo menos enquanto as escolas profissionais não responderem a toda a procura e se as empresas conseguirem integrá-lo no novo modelo das competências para que aponta o anteprojecto de lei; o produto “Escolas Profissionais” tem mercado, adquiriu competências distintivas sólidas e adequadas, quer do ponto de vista pedagógico quer do ponto de vista da gestão, e integrou-se razoavelmente bem no tecido económico-social; a próxima década será seguramente a década das Escolas Profissionais; quanto à formação rápida ministrada pelo IEFP, deverá continuar porque terá nos próximos anos um número razoável de clientes constituindo um verdadeiro nicho de mercado, mesmo depois da extensão da escolaridade obrigatória até ao 12.º ano.

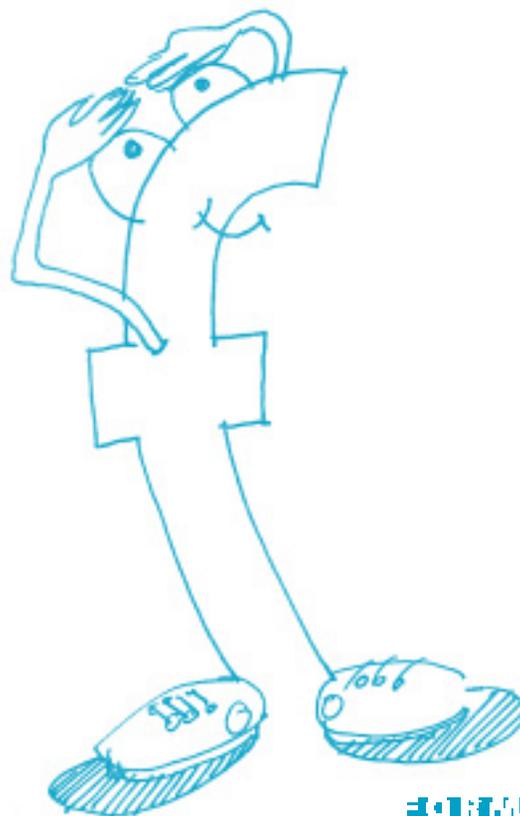
O Futuro do Ensino Técnico-Profissional

À formação vocacional contrapõe-se a educação ou formação geral ao nível do secundário, que prepara (e adia) a formação superior (universitária, politécnica...) a qual é profissional e técnica como a das Escolas Profissionais mas mais abrangente e, como factor distintivo,

muito relevante, associa a investigação à aprendizagem, começando pela licenciatura e reforçando-a nos graus de mestrado e doutoramento.

Sublinhe-se, porque facilmente se esquece, que o ensino superior, sobretudo ao nível da licenciatura, também é profissional. A única característica específica, enquanto formação profissional, é que é mais profundo e abrangente e, para aqueles que seguem a via do secundário geral, muitas vezes constitui o primeiro contacto com a profissão que escolheram.

Para os que seguem a via do ensino geral, quando há hesitações na escolha das actividades profissionais futuras típicas dessas idades e a necessidade de prevenir que alguns alunos que não queiram ou não possam iniciar o ensino superior se encontrem em situações de apuro,



criaram-se, no âmbito das Escolas Secundárias, os cursos técnico-profissionais. Para lhes conferir maior credibilidade no mercado do trabalho, José Cardim, em artigo recente desta mesma revista, propõe que esses alunos, depois do 12.º ano, frequentem um curso declaradamente técnico que lhes permita obter um certificado profissional de técnico, por exemplo solicitador, tradutor, arquivista, ajudante de informática, etc. Como se sabe, estes cursos têm pouca procura, não encontraram ainda uma definição coerente, alimentam nos professores e nos alunos a hostilidade contra as Escolas Profissionais e representam uma despesa talvez não completamente justificável pelos resultados.

Abandoná-los parece ser a solução mais óbvia. A proposta de José Cardim dá-lhes novo alento e alguma relevância prática.

E porque não dar a todos os cursos gerais a dimensão técnico-profissional, introduzindo mais realismo na profissão de cientista, literato ou professor, como aconteceu, por exemplo com Fernando Pessoa, a quem os estudos comerciais, realizados na África do Sul, serviram de meio de subsistência como correspondente em línguas estrangeiras e lhe inspiraram algumas páginas interessantes sobre a actividade profissional?

Quanto ao financiamento, é minha opinião que o Estado deve financiar por completo todas as formações, vocacionais e gerais, até ao 12.º ano inclusive, procurando o Governo reforçar a acção social escolar não numa linha assistencialista mas numa linha de progressiva auto-suficiência e responsabilidade individual dos aprendentes e de suas famílias. Se tivesse que optar por financiar uma só destas soluções, a formação geral e a formação vocacional, optaria por financiar esta última

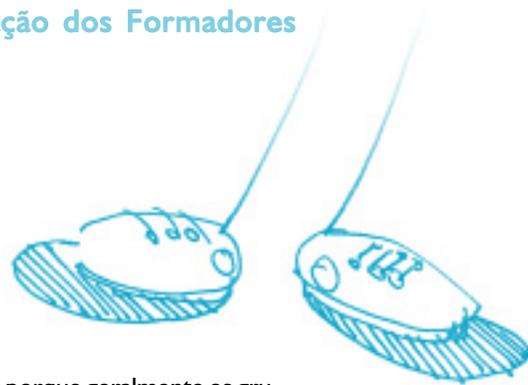
porque iria permitir, a médio prazo, financiar a outra e porque geralmente os grupos menos abastados optam geralmente pela solução que mais rapidamente lhes traz benefícios económicos, que é a formação vocacional.

Como se verá no próximo capítulo, defendo que a formação profissional contínua deverá ser suportada, na próxima década, por empresas, aprendentes e pelo Estado, procurando-se diminuir, até quase à supressão completa, o contributo financeiro do Estado.

Para se perceber melhor estas posições, convém informar o leitor que, para mim, o ensino superior deve ser suportado integralmente pelos utilizadores, qualquer que seja a sua proveniência. De qualquer forma o Estado está sempre em posição de, ao notar qualquer abaixamento da percentagem de diplomados pelo ensino superior ou qualquer retrocesso em termos de investigação, utilizar o sistema de bolsas e contratos-programa para colmatar tais deficiências.

AS OPORTUNIDADES DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA

Ao contrário do que acontece com a formação inicial, a formação contínua está mais atrasada na definição do seu próprio rumo. E compreende-se: é mais recente do que a formação inicial e descende directamente da formação de adultos que começou por ser uma adaptação a esta idade da formação escolar ministrada aos jovens, a que os adultos não tinham tido acesso.



Para fugir à tentação de apresentar uma alternativa de modelo da minha autoria que aumentaria seguramente a confusão reinante, vou comentar o anteprojecto de lei da formação profissional com a preocupação única de contribuir para a criação de consensos, indispensáveis à implementação prática de qualquer projecto.

Direito à Formação Profissional Contínua

É importante reafirmar o direito à formação profissional contínua e nos termos em que é feito: “Um dos objectivos da política de formação é garantir o direito individual à formação criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador.” Seria, porém, ilógico concluir daqui que o Estado tem o dever

de assegurar directamente e sempre todo o financiamento da formação contínua. O que é razoável pensar é que o Governo deve velar por que esse direito, instituído pelo povo através dos seus representantes, venha progressivamente a concretizar-se com a colaboração possível dos cidadãos e de acordo com as disponibilidades do erário público.

Dizia-se atrás que a formação profissional contínua padece de dificuldades superiores à da formação inicial. Seria, porém, completamente falso afirmar que nos últimos 15 anos não se progrediu nada. Progrediu-se bastante e em vários domínios, nomeadamente na qualidade dos cursos, que é significativamente melhor, na preparação dos formadores, na emergência e maior visibilidade de Centros de Formação de excelência, como o Instituto de Formação Bancária, o INOFOR, o Instituto de Soldadura e Qualidade e o Instituto da AEP do Porto e da AIP de Lisboa, na intervenção das Universidades públicas e privadas, na certificação, nos Centros de Reconhecimento e Avaliação de Competências da ANEFA e do IEFP, no esforço de adaptação dos Centros do IEFP às necessidades imediatas do mercado de emprego e de grupos especiais, na colaboração internacional, entre outros. Não vale a pena carpir mágoas sobre a oportunidade que tivemos e que perdemos de avançar tanto como a Irlanda neste domínio, sobre o dinheiro da formação que, indirectamente, foi parar à indústria automóvel, à construção civil, aos telemóveis e aos electrodomésticos e que até alimentou alguns *offshores*, nem sobre a muita formação realizada que teve como resultados quase únicos cumprir programa e ocupar desempregados e subempregados.



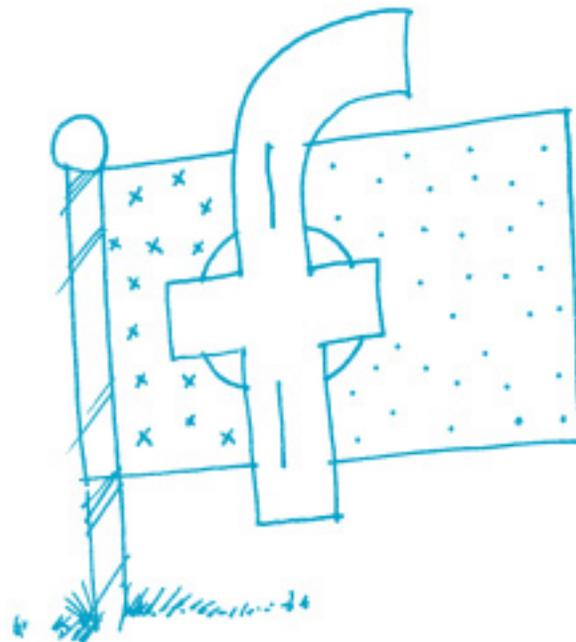
As oportunidades agora são outras. Como o dinheiro escasseia temos a oportunidade de aprender a gastá-lo com mais equilíbrio. Temos muitos formadores certificados, quase um para cem habitantes, e isso dá-nos a possibilidade de escolher realmente pessoas de muita qualidade. Há já muitas mulheres como formadoras e talvez elas estejam mais aptas a privilegiar a perspectiva do desenvolvimento sobre a dos conteúdos, como se verá à frente que nos convém. E como disse um poeta, não sei bem se a respeito do número apreciável de disparates que cometemos, neste caso, nos anos passados: “Agora para ali sabemos que não queremos ir.”

Sistema Nacional de Formação

O anteprojecto de lei determina a criação de um Sistema Nacional de Formação. Poderá parecer excessivamente ambicioso mas consideramo-lo indispensável se quisermos estender a formação rapidamente a dois milhões de pessoas. Uma das vantagens de qualquer sistema é incluir e otimizar todos os recursos, sobretudo quando são escassos, como é o nosso caso.

Sugiro, por isso, o reconhecimento de alguma função directa às Universidades, nomeadamente no domínio da investigação e da formação, e às associações profissionais e ordens profissionais; quanto aos sindicatos está prevista a respectiva participação, a qual, de resto, é imprescindível, no Conselho Consultivo Nacional de Formação.

Diz-se também a propósito do Sistema Nacional de Formação que procurará contratar serviços, sob a forma de contratos-programa a entidades formadoras, nomeadamente privadas. Prevê-se, por conseguinte, que existirá



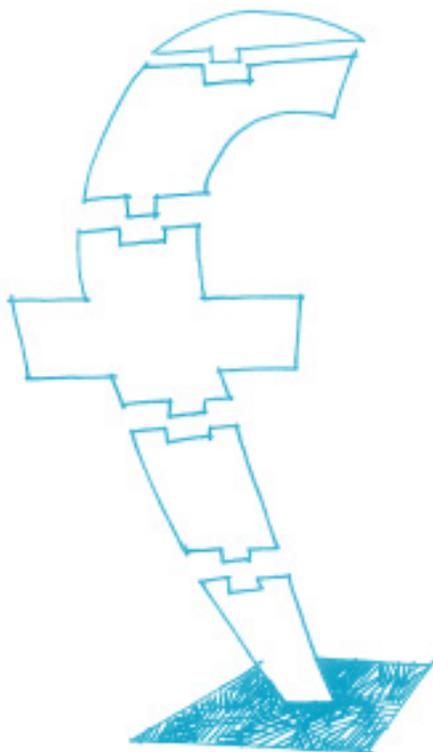
um mercado livre de formação, paralelo ao primeiro. Não seria conveniente mencioná-lo expressamente e que o SNF propor-se-ia reduzir, progressivamente e a prazos certos, a sua esfera de influência? E não seria de assinalar a esse mercado livre que se espera dele inovação e competitividade leal, sem recurso a benesses públicas?

Um dos aspectos mais importantes deste documento pode parecer uma trivialidade. Diz: “A formação profissional organiza-se em acções ou cursos correspondentes a perfis de formação elaborados com base em perfis profissionais.” E acrescenta: “Os perfis de formação devem traduzir em conteúdos de formação os perfis profissionais de competências, atitudes e aptidões necessárias para exercer as funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões.” Assim sendo, a formação do ponto de vista dos objectivos e da concepção vai ser muito rígida. É necessário, porém, que assim seja,

para abandonarmos “as ideias vagas” e para se poder avaliar e certificar os aprendentes com algum rigor. Esses dois tipos de perfis, elaborados sob responsabilidade da Administração Pública, deverão ser postos à disposição permanente de todos os indivíduos e instituições que os solicitarem para que a nossa formação profissional prepare realmente para a profissão.

Sistema Modular

Outra das opções para que se aponta diz respeito ao desenho dos perfis de formação em módulos autónomos e intermutáveis e com um número de horas sensivelmente igual. Não temos dúvida que é a solução mais adequada à formação contínua, como não temos dúvida de



que se trata de uma tarefa muito complexa, mesmo com a ajuda de experiências de outros países. Trata-se efectivamente de reduzir substancialmente o número de categorias profissionais a profissões suficientemente abertas e, ao mesmo tempo, com relevância na prática social, e depois dividir cada profissão num número razoável de competências pertinentes e desejavelmente comuns a outras profissões que caibam no tempo-padrão dos módulos e que permitam o acesso directo a qualquer pessoa que nelas pretenda entrar.

O artigo 24.º surpreende-me: “A formação profissional pode compreender componentes de formação sociocultural, prática, tecnológica e científica adequadas aos objectivos que prossegue e aos níveis de qualificação para que prepara, nos termos previstos em legislação especial.” É que o exercício de uma profissão, qualquer que ela seja, requer competências científicas ou explicativas, tecnológicas ou directamente operativas, competências pessoais ou de atitude e competências relacionais, obviamente em proporções diferentes para cada profissão. Não pode, apenas, deve incluir obrigatoriamente as quatro dimensões referidas anteriormente, em módulos autónomos ou distribuídos por cada módulo.

Deixamos para o fim dois problemas que estão mutuamente interligados. Referimo-nos à questão dos agentes e do financiamento.

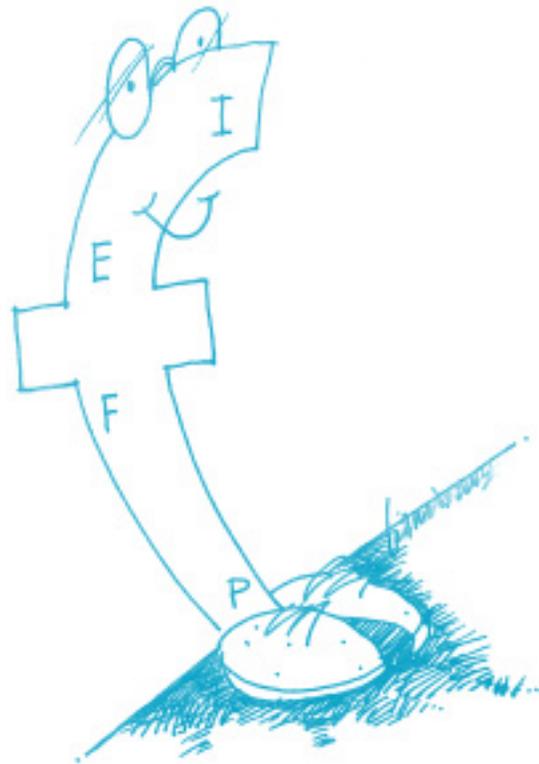
O anteprojecto enumera os intervenientes e, apesar de serem muitos, ainda faltam alguns: o Estado, os empregadores e as associações de empregadores, associações sindicais, promotores de formação, formadores, entidades formadoras e cidadãos. Faltam obviamente as Universidades e as associações profissionais não sindicais.

Certificação

O Estado reserva directamente para si a certificação profissional propriamente dita e atribui às entidades por ele certificadas a possibilidade de certificação de frequência e de aproveitamento da formação. A preocupação com a certificação é compreensível porque a formação profissional contínua tem sido muito pouco objectiva e pode constituir um incentivo para uma população que não encontra aliciantes na formação em si mesma. Tudo isto, porém, no âmbito do Sistema Nacional de Formação. Espera-se que as instituições privadas se organizem no sentido de certificar as suas próprias formações, contribuindo assim para criar alternativas à certificação oficial. Seria desejável também que, como já acontece nalgumas ordens profissionais, o Estado concedesse às associações profissionais credíveis a capacidade de atribuir as certificações profissionais, aliviando assim a sua missão.

Compete-lhe, igualmente, acompanhar e avaliar a formação profissional através do IEFP, de consultores externos e do Conselho Consultivo Nacional da Formação Profissional. Esta é a missão essencial do Estado que não deverá confinar-se ao Sistema Nacional de Formação e que nunca poderá ser transferida para os privados, a menos que o Estado se mostre completamente incapaz de aligeirar substancialmente a burocracia com que tem travado a melhoria e a expansão da formação profissional nos últimos anos.

As muitas referências, no documento em apreço, a legislação especial a publicar causa muitas perplexidades. Para quê mais legislação e mais regulamentos? Toda a legislação essencial sobre formação contínua cabe em meia dúzia de páginas.



E não estamos todos de acordo que o princípio da excepção é o princípio da corrupção, que o máximo da justiça equivale ao máximo da injustiça e que quem tudo quer tudo perde?

Sobre as empresas e sobre os empresários recaem as principais responsabilidades da formação contínua.

As Empresas e a Formação Contínua

Em síntese, as empresas são obrigadas a conceder aos trabalhadores créditos de tempo e licenças de formação, supomos que, numa primeira fase, destinados à frequência de acções de formação integradas no Sistema Nacional de Formação. O aproveita-

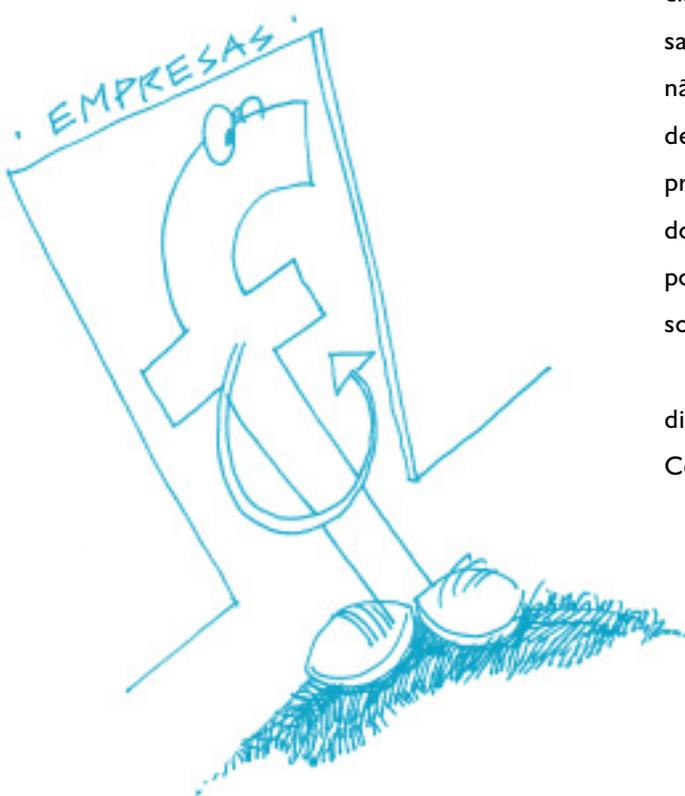
mento desses créditos implicará, na maior parte dos casos, a ausência dos trabalhadores dos seus postos de trabalho, o que constitui um desafio bastante exigente para a gestão. Que porção de tempo? Entre 3 a 5 dias por ano é suficiente para fazer-refazer a formação inicial de que necessitam imediatamente dois milhões de cidadãos?

Diz o documento em apreço, no n.º 8 do artigo 33.º, que “às empresas incumbe especialmente o financiamento da formação contínua, sem prejuízo do apoio e incentivo do Estado”, e no n.º 4 refere: “O Estado financia a formação profissional que realiza e apoia e incentiva, nos termos previstos em legislação especial, a formação profissional promovida por outras entidades.” Isto quanto ao financiamento. Vai exi-

gir algum tempo e muito esforço convencer os empresários a investirem dinheiro na formação, tanto mais que podem alegar que, através das contribuições para a Segurança Social, já o fazem. Em conclusão: ajudemos os empresários a cumprir a atribuição dos créditos de tempo e, se for possível, a tirar proveito, para as suas empresas, da formação que os seus colaboradores frequentarem. É evidente que aproveitariam mais se eles próprios, nas suas empresas ou nos centros de formação das associações de empregadores, realizassem essas acções do Sistema Nacional de Formação e outras ligadas a necessidades mais específicas e imediatas, assim como as iniciativas comunitárias. É de os incentivar nesse sentido e aqui entra o Estado e Bruxelas que, durante a próxima década, serão os principais, senão os exclusivos, financiadores da formação contínua, como foram no passado recente. A maioria das empresas portuguesas não quer ou não pode financiar a formação. Dentro de dez anos, se os empregados colaborarem, as empresas concederão os créditos de tempo de bom grado e um grupo significativo de empresários estará disposto a financiar, pelo menos parcialmente, até os cursos do Sistema Nacional de Formação.

O Estado assume também a função de financiar e difundir a investigação, nomeadamente através dos Centros de Recursos em Conhecimentos, desenhados e implantados pelo INOFOR. O caminho é este e ninguém poderá substituir o Estado.

Quanto à realização directa de acções de formação, o Estado deveria estabelecer um calendário de redução até ficar apenas com aqueles centros e aqueles programas



que são absolutamente indispensáveis quer para experimentação quer para atender a situações especiais, prementes ou ocasionais. E a razão é simples: como regra as instituições financiadoras, fiscalizadoras/certificadoras e realizadoras não devem ser as mesmas. Um dos problemas que se põe é a quem entregar, por exemplo, os diferentes Centros de Formação do IEFP. Na minha perspectiva, deviam fazer-se todos os esforços para que fossem os trabalhadores dos centros a assumirem a gestão e eventualmente a propriedade deles; posteriormente seriam oferecidos às associações empresariais e de trabalhadores e só em último caso se poriam à venda para o público em geral.

Papel dos Formandos

E os cidadãos aprendentes, qual é o seu papel? É de assinalar com agrado que lhes tenham sido atribuídas funções que ultrapassam a mera situação de beneficiários ou destinatários. Em nenhuma parte é dito mas creio que decorre de todo o documento que os aprendentes terão alguma margem de escolha, pelo menos quanto a se fazem agora tal módulo ou no ano seguinte e na instituição X ou Y.

Prevêem-se licenças de formação a utilizar por iniciativa individual. As empresas contribuiriam com a dispensa — lembre-se que a simples ausência temporária do trabalhador provoca prejuízos nas empresas —, a Segurança Social com o pagamento da remuneração e o interessado com os honorários da formação. Efectivamente, um dos aspectos importan-

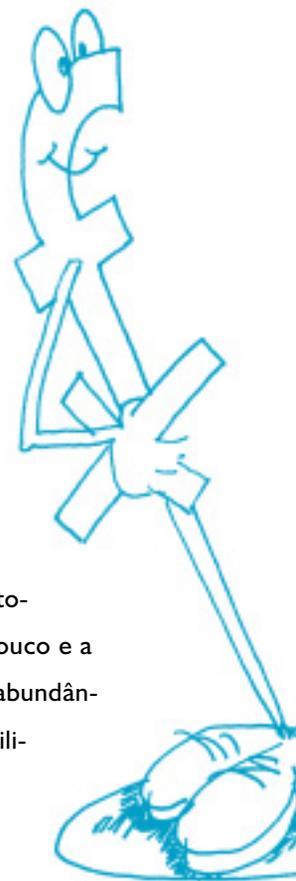
tíssimos que há que assegurar é o envolvimento afectivo, operativo e financeiro dos formandos nas suas próprias aprendizagens. No caso da formação contínua do Sistema Nacional de Formação e na próxima década os aprendentes suportariam apenas as deslocações e as refeições. As comparticipações financeiras dos formandos, na nova formação, é tanto uma questão económica como uma questão pedagógica.

Quem não se envolver na formação em todas as dimensões da vida aprenderá pouco e a dimensão económica, isto é, a falta e a abundância de dinheiro possuem uma força mobilizadora não despidiêda.

Chegamos, assim, ao principal problema com que a formação contínua se confronta que é o do baixíssimo interesse e envolvimento que os portugueses manifestam por ela. Corremos, até, o risco de montarmos um sistema perfeito de formação e pura e simplesmente não termos participantes, mesmo colocando-os em bons hotéis e pagando-lhes deslocações e vencimentos.

Que fazer nestas circunstâncias em que 75% dos portugueses activos declaram que não precisam de saber mais para executar o seu trabalho e que retiram do trabalho que fazem a satisfação esperada?

A actuação deverá abarcar vários registos, tal como as causas do afastamento são várias, e prolongar-se por tempo apreciável porque estamos perante mudanças de



atitudes (não apenas de comportamentos) e as forças que contrariam o movimento pela aprendizagem contínua são poderosas e sedutoras.

- Multiplicar e dinamizar o maior número possível de promotores, escolhendo-os entre os que sabem sobre formação contínua, os que têm poder para influenciar outrem e os que querem canalizar energias para esta causa: os que sabem, os que podem e os que querem, como dizia Reg Revans.
- Associar intimamente o movimento da formação profissional inicial e contínua a dois grupos profissionais muito próximos, que são os orientadores profissionais e os assistentes sociais.
- Difundir os Balanços de Competências e os Centros de Reconhecimento e Validação de Competências, que são utilíssimos e até mesmo insubstituíveis para aprender mais e que reforçam enormemente a auto-estima e o desejo de aprender. O documento faz-lhes referências numa perspectiva de apoio directo à aprendizagem.
 - Multiplicar as ocasiões festivas para compensar a dureza da aprendizagem, celebrar os progressos alcançados e atrair, assim, a atenção de outros possíveis interessados.
- Como o texto refere, ter o público permanentemente informado sobre oportunidades e sucessos da aprendizagem.
 - Criar uma cultura de aprendizagem, por exemplo descobrindo e valorizando aprendizagens, aproveitando os erros, não para a lamentação, mas

para a aprendizagem e apoiando sempre os que manifestam vontade de aprender.

- Incentivar a formação boca-a-boca, através dos aprendentes que já frequentam a formação contínua.

Quanto aos “inimigos” da formação contínua que são o futebol, a televisão e outros, encaremo-los como nos aconselha o ditado japonês: “Se não os podes vencer, alia-te a eles.” Não os combatamos frontalmente porque, se o fizermos, não nos escutarão. Aliemo-nos a eles de modo subtil.

Vamos aproveitar as muitas oportunidades que a formação profissional contínua nos oferece, inclusive a da discussão/elaboração/aprovação deste documento, para dar o passo decisivo para a constituição da formação profissional contínua que realmente nós merecemos.

PROFISSIONALIZAÇÃO INCONTORNÁVEL DOS FORMADORES

Não se conclua, da pequenez relativa deste capítulo, a sua menor importância porque, neste caso, o número de palavras está na razão inversa da importância daquilo que elas significam na realidade concreta da formação. É curioso verificar, entretanto, que a reacção que tive ao artigo 21.º do anteprojecto, que trata dos formadores, foi exactamente aquela contra a qual estou a prevenir o leitor. “Em seis linhas despacha-se tudo aquilo que há a dizer sobre o formador, o que é manifestamente insuficiente.”

A profissionalização dos formadores começou, formalmente, com a exigência, estabelecida em 1997,

da certificação realizada através do Certificado de Aptidão Profissional e vai continuar com a aprovação da Lei da Formação Profissional e dos diplomas governamentais complementares e com a elaboração das leis da formação vocacional as quais, obviamente, dizem primariamente respeito aos formadores e não aos professores.

Se se quiser, os primeiros passos da profissionalização devemos-los ao Estado porque, que eu saiba, não houve qualquer movimento organizado de formadores que tivesse exigido nem a certificação nem quaisquer leis de enquadramento da actividade. Está feita a definição do território dos formadores, formação vocacional e formação profissional e há um critério socialmente imposto que separa os que são formadores dos que não são e que é o CAP.

Não me ateno a demonstrar a necessidade de profissionalizar os formadores, porque parece óbvia. Se a missão do formador é ajudar outrem a tornar-se profissional como poderá cumprir se não for ele próprio um profissional deste tipo específico de ajuda?

Há quem ponha em causa a legitimidade da constituição de uma profissão de formador, alegando que se trata de uma missão que compete a cada homem pelo facto de ser homem e, por isso, ninguém tem o direito de se apropriar com exclusividade daquilo que é de todos. Defende-se também que a formação profissional é tão relacional e depende tanto da química que se estabelece entre formador e aprendentes e entre os próprios aprendentes que dificilmente pode constituir um corpo de saberes formalizados e definidos. E quanto aos territórios, está



patente que os seus territórios são devassados por muitos outros conhecimentos, tais como psicologia, sociologia, neurologia, linguística, lógica, antropologia, filosofia. Basta-nos saber, entretanto, que é uma forma de explicação de um fenómeno humano que é aprendizagem e vai inspirar-se em ciências humanas reconhecidas e que tem desenvolvido, como a pedagogia, andragogia e gerontagogia, um conjunto de técnicas para resolver problemas de aprendizagem das diferentes idades dos seres humanos e que há pessoas que se associam para se dedicarem a estudar e resolver tais problemas.

Como vimos, a profissionalização dos formadores está no princípio e os primeiros passos foram auxiliados pelo Estado. Que fazer, pois, para continuá-la e acelerá-la e sobretudo para responsabilizar os formadores, porque a profissionalização não se alar-

gará nem os atingirá a todos se os próprios formadores não tomarem conta do processo. E não tenhamos dúvidas que, se não formos nós a tratar da nossa profissionalização, mais ninguém o fará por nós e, se o fizer, poderá virar-se contra os nossos legítimos interesses.

Como se disse, não nos profissionalizamos sozinhos nem, habitualmente, exercemos a profissão completamente isolados. Importa pois associar-nos em pequenos grupos de ajuda mútua, promovendo formação. Esses grupos, que têm seguramente designações diferentes, são tanto mais necessários quanto muitas vezes somos solicitados a formar os aprendentes para o trabalho em equipa e quanto mais cresce a complexidade do trabalho. Outras tarefas inadiáveis nos esperam em ordem à profissionalização, como a constituição de um corpo de conhecimentos teóricos e práticos que possamos professar como sendo os mais adequados às actuais circunstâncias de desenvolvimento dos indivíduos e do país. Teremos também que estabelecer a forma como entendemos que devem ser formados e certificados os novos formadores e qual a nossa intenção como grupo na implementação desses processos. Necessitamos também de promover os nossos serviços, de modo a proporcionar ocupação/emprego a todos os que quiserem seguir esta via profissional de modo a tornarmo-nos reconhecidamente úteis. E, finalmente, havemos de conseguir que a nossa actividade se pautar por crenças e valores fundamentais que contribuam para a igualdade, a liberdade e a solidariedade entre os homens.

Muitas coisas boas irão resultar do nosso percurso no sentido da profissionalização mas há duas

que considero particularmente relevantes neste momento: a satisfação dos formadores e o desenvolvimento socioeconómico do país.

Não abordo uma outra questão central neste domínio mas creio que ela está a operar-se no coração da formação, que é a pedagogia. Em síntese, estamos a passar de uma pedagogia de transmissão de conteúdos para uma outra de resolução de problemas e elaboração de projectos, da focalização no formador para a focalização no aprendente, do puramente cognitivo para o emotivo, volitivo e vital e do indivíduo isolado para o grupo. Tais orientações de fundo têm repercussões concretas e vastíssimas no dia-a-dia do formador e representam uma autêntica recriação da profissão de formador.



São estas algumas das razões que me levam a pensar que o progresso urgente da formação vocacional e profissional assenta na profissionalização dos formadores.

E A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA?

A expressão formação ou aprendizagem ao longo da vida é bastante recente mas entrou rapidamente no vocabulário dos formadores.

Significa apenas que a aprendizagem não deve confinar-se a um período da vida, geralmente o inicial, mas deve estender-se a todos os outros, acompanhando-nos do berço ao túmulo?

Implica também que todos os aspectos da vida, o trabalho, o lazer, o sexo, a vida familiar, o amor, o desporto, devem ser considerados ocasiões de aprendizagem?

E redundará na criação de um novo quadro de referência para a formação profissional, como se, a partir de agora, a formação estivesse directa e exclusiva-

mente ao serviço dos projectos que os indivíduos fossem formulando ao longo da vida?

Será este novo paradigma da formação ao longo da vida a prevalecer no futuro e a substituir, por consequência, o da profissionalização que defendemos neste artigo?

A formação para a profissionalização poderá funcionar como estádio intermédio rumo à formação ao longo da vida em países com o grau de desenvolvimento do nosso?

De uma coisa, porém, estamos certos. A formação para a profissionalização está ao alcance das nossas mãos.



Artur Lemos de Azevedo

Editor e Consultor

Concursos de formação profissional

O espírito PRO

Três medalhas de bronze e quatro certificados de excelência fizeram com que a presença portuguesa no 37.º Concurso Internacional de Formação Profissional fosse um êxito. O evento decorreu na cidade suíça de St. Gallen entre 19 e 22 de Junho

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) promove, organiza e realiza os Concursos Regionais e Nacional de Formação Profissional e assume a representação portuguesa nos Concursos Internacionais.

Estes Concursos são eventos onde os jovens têm oportunidade de competir entre si, pretendendo-se, com a sua realização, atingir um conjunto alargado de objectivos:

- Estimular os jovens para a obtenção de uma qualificação profissional e para o desenvolvimento da sua formação ao longo da vida.
- Promover o gosto pelo trabalho e a realização socio-profissional dos jovens.
- Desenvolver nos jovens os valores da qualidade, da criatividade, da autonomia, da iniciativa e do trabalho em equipa.

- Proporcionar aos jovens o aperfeiçoamento de métodos e técnicas de organização e execução.
- Identificar os melhores candidatos nas profissões a concurso.
- Dinamizar o intercâmbio sociocultural e tecnológico entre os jovens, técnicos de formação e outros participantes.
- Fomentar a troca de experiências entre empresas, centros de formação profissional, escolas e outras entidades.
- Sensibilizar as famílias e os empregadores para a relevância estratégica da formação profissional ao nível dos trabalhadores, das organizações e da sociedade.

Para além destes objectivos, todos os intervenientes são solicitados a terem desempenhos profissionais assentes em valores como a disciplina, a exigência, o rigor e a competência, na busca da excelência, de forma a possibilitar um aumento da qualidade, produtividade e competitividade das respectivas organizações.

Fica assim claro que os Concursos de Formação Profissional justificam a sua associação directa ao SER PRO, uma vez que os seus participantes encarnam o verdadeiro **espírito PRO**.

Foi exactamente por este motivo que na cerimónia de lançamento do SER PRO estiveram os concorrentes que integraram a comitiva portuguesa ao 37.º Concurso Internacional de Formação Profissional, que se realizou na cidade suíça de St. Gallen entre 19 e 22 de Junho do corrente ano.

A presença no ST. Gallen 2003, que contou com cerca de **700 concorrentes** de **36** dos **37 membros** da World Skills — International Vocational Training Organisation (www.worldskills.org) — organização responsável pela realização dos Concursos Internacionais de Formação Profissional — e que foi assistido por mais de **175 000** visitantes, marcou positiva e duradouramente todos os que integraram a delegação portuguesa.

Por uma questão de justiça, deve ser realçado que a presença de cada delegação no concurso internacional pressupõe muitas horas de dedicação e trabalho, exercidos com grande rigor e profissionalismo por uma vasta equipa de profissionais qualificados, dos quais apenas alguns têm a oportunidade de participar no evento.



Delegação portuguesa

Nesta edição, a delegação portuguesa integrou 16 concorrentes que competiram em:

- Cabeleireiro
- Cantaria
- Carpintaria de Limpos
- Cozinha
- Desenho Industrial — CAD
- Electricidade de Instalações
- Electromecânica Industrial
- Electrónica Industrial
- Fresagem CNC
- Joalharia
- Marcenaria
- Serralharia Mecânica
- Serviço de Mesa e Bar
- Soldadura
- Tecnologia da Informação
- *Web Design*

Após quatro dias de árdua competição com os melhores profissionais de cada país, a capacidade dos nossos concorrentes acabou por ser recompensada através da obtenção de **três medalhas de bronze** em Fresagem CNC, Serralharia Mecânica e *Web Design* e **quatro certificados de excelência** em Carpintaria de Limpos, Joalharia, Marcenaria e Serviço de Mesa e Bar.



Delegado técnico, concorrentes medalhados e chefe de equipa

Também da parte dos técnicos, que integraram os diversos júris, se pode falar de uma prestação conseguida, uma vez que dois foram eleitos pelos representantes dos outros países para presidente de júri e adjunto de presidente de júri, em Cantaria e Carpintaria de Limpos, respectivamente, para além de terem sido seleccionadas três propostas de prova para o próximo Concurso Internacional de Formação Profissional.

Tratou-se claramente de uma presença coroada de êxito, que permite dizer que este conjunto de pessoas foram autênticos PROfissionais, constituindo os resultados um exemplo motivador para que os jovens, famílias e empresários apostem numa formação ao longo da vida, promotora da excelência.

Como decorrem?

A promoção, organização e realização dos Concursos de Formação Profissional é da competência do Instituto do Emprego e Formação Profissional, com coordenação do Departamento de Formação Profissional, e desenvolvem-se em três fases distintas, de acordo com um regulamento específico:

Fase Regional

Realiza-se nas cinco Delegações Regionais do IEFP: Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, e nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira.

O objectivo específico destes concursos é o apuramento dos jovens que disputarão o Concurso Nacional de Formação Profissional.

Fase Nacional

A sua realização acontece habitualmente de dois em dois anos e reúne os melhores classificados da fase regional, que disputam entre si o título de campeão nacional, o qual lhes pode proporcionar a representação de Portugal no Concurso Internacional de Formação Profissional.

Fase Internacional

Alguns dos campeões da fase nacional têm acesso aos Concursos Internacionais de Formação Profissional, que ocorrem todos os anos ímpares num dos países membro da World Skills.

Quem pode concorrer?

Podem concorrer aos Concursos de Formação Profissional os jovens que tenham completado 17 anos à data da inscrição e não tenham mais de 22 anos até 31 de Dezembro do ano em que se realizam os Concursos Internacionais, em representação das respectivas entidades patronais, de escolas, de centros de formação profissional ou a título individual.

O iniciar de um novo ciclo

De forma a permitir iniciar um novo ciclo de Concursos que culminará com a presença no 38.º Concurso Internacional de Formação Profissional — Helsínquia 2005, realizaram-se, de 3 a 7 de Maio de 2004, os Concursos Regionais de Formação Profissional.

Vai ser uma oportunidade extraordinária e renovada para testar os talentos e aptidões dos nossos jovens PROfissionais.

Esteja atento e participe!



António Caldeira
*Director de Serviços de Recursos
 Formativos do IEFP*

Sessão pública de apresentação do projecto “Organizador de Eventos Internacionais”

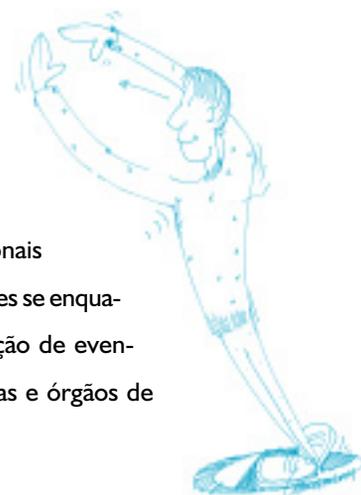
O IEFP integra mais uma oferta formativa: “Organizador de Eventos Internacionais”. A sessão de apresentação pública teve lugar no Hotel Mercure, em Lisboa, no dia 28 de Outubro e contou com a presença de diversas entidades, organizações, embaixadas e órgãos de comunicação social

ENQUADRAMENTO DO PROJECTO

O “Organizador de Eventos Internacionais” é o nome de um referencial base de formação para os profissionais que intervêm na área dos eventos e que, futuramente, irá integrar a oferta formativa do IEFP.

Este projecto, que foi co-financiado pela Iniciativa Comunitária Leonardo da Vinci — Medida de projectos-piloto, desenvolveu-se ao longo de dois anos e contou com a colaboração de especialistas de instituições e associações da área dos eventos — do Reino Unido, da Alemanha, de Portugal e da República Checa.

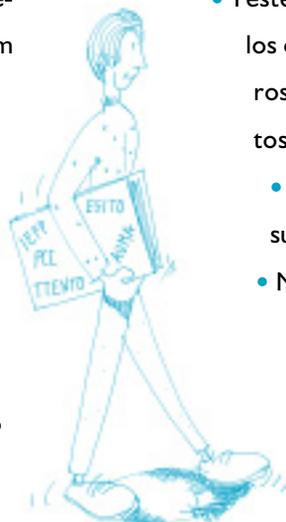
A conclusão do projecto efectivou-se com a sessão de apresentação pública, que decorreu no dia 28 de Outubro no Hotel Mercure, em Lisboa. Esta sessão contou com a participação de diversas entidades públicas e privadas, organizações nacionais e internacionais cujas actividades se enquadram no âmbito da organização de eventos, bem como de embaixadas e órgãos de comunicação social.



DESENVOLVIMENTO DO PROJECTO

O projecto teve início no dia 1 de Novembro de 2001 e terminou no dia 31 de Outubro de 2003, tendo como parceiros:

- Instituto do Emprego e Formação Profissional — **IEFP**, através do Gabinete de Comunicação e o Departamento de Formação Profissional.
- Events Sector Industry Training Organisation — **ESITO** (Organização de formação no sector dos eventos), que representa os interesses das principais organizações profissionais intervenientes no sector dos eventos no Reino Unido e líder do projecto.
- Association of German Trade Fair Industry — **AUMA**, representante dos interesses do sector das feiras e exposições nos contactos com o Parlamento, ministérios, autoridades e outras organizações, tanto na Alemanha como a nível internacional.
- Centro de Congressos de Praga — **PCC**, centro de congressos com capacidade para organizar grandes eventos na cidade de Praga, na República Checa, no qual já se realizaram grandes eventos internacionais do FMI e do Banco Mundial.
- Organização Nacional de Formação para o sector das viagens, serviços de turismo e eventos — **TTENTO**, entidade reconhecida pelo Governo britânico como a Organização Nacional de Formação para o sector das viagens, turismo e eventos no Reino Unido.



Os principais objectivos delineados no seio desta parceria transnacional consistiram nos seguintes aspectos:

- Estabelecimento das aptidões, conhecimentos e níveis de compreensão de que necessitam os organizadores de eventos que trabalham a nível internacional.
- Elaboração de um programa de formação abrangendo as referidas aptidões, conhecimentos e níveis de compreensão, com especificação do número de horas necessárias para concluir a formação.
- Elaboração de materiais didácticos e de apoio ao formador, incluindo materiais de aprendizagem, estudos de caso e áreas de pesquisa individual, bem como um manual e guia do formador.
- Estabelecimento de procedimentos comuns para testar a compreensão dos materiais por parte dos formandos e avaliar a sua progressão rumo ao cumprimento dos objectivos de aprendizagem.
- Teste do programa e materiais levado a cabo pelos organizadores de eventos nos países parceiros para identificar eventuais constrangimentos e ultrapassá-los.
 - Produção de versões finais dos materiais em suporte papel e em CD-Rom.
 - Negociação com entidades de qualificação nacionais nos países dos parceiros e com entidades supranacionais, como o CEDEFOP, para garantir um reconhecimento transnacional do programa.

Em termos de metodologia de desenvolvimento o projecto foi dividido em cinco fases, designadamente:

- **1.ª Fase** — Identificação das funções do organizador de eventos, recorrendo a especialistas que intervêm nesta área.
- **2.ª Fase** — Sistematização das competências que o organizador de eventos deverá ter no final da formação.
- **3.ª Fase** — Produção dos manuais de formação que são constituídos por:
 - guia de orientação para o formador;
 - referências bibliográficas;
 - recursos didácticos;
 - manual do formando;
 - testes de avaliação/sugestões de resposta;
 - exercícios de consolidação das aprendizagens.
- **4.ª Fase** — Validação dos manuais por várias organizações da área.
- **5.ª Fase** — Produção dos materiais em suporte papel e em CD-Rom, bem como a sua actualização e introdução no *site* europeaneventsproject.com, criado no âmbito do projecto e que serve para uma maior divulgação.

Este referencial base foi desenvolvido com base numa descrição pormenorizada das funções, dos objectivos de aprendizagem e das qualificações adequadas, bem como de materiais de formação que foram produzidos em conjunto e que irão estar disponíveis em quatro línguas. Estes materiais englobam desde descrições de conteúdos, imagens e apresentações em Power Point, estudos de casos, pistas didácticas úteis, etc.

REFERENCIAIS DE FORMAÇÃO: INICIAL E CONTÍNUA

O interesse da colaboração do IEPF nesta parceria decorreu, por um lado, pela participação na concepção/ implementação de uma nova área de formação e, por outro, por ser um perfil profissional que intervém numa área de grande interesse para a nossa economia e em forte expansão.

Neste quadro e no âmbito do IEPF, partindo deste referencial base, irão estruturar-se referenciais no quadro da formação inicial de jovens à procura do primeiro emprego, bem como para a formação contínua de activos empregados e desempregados, nas modalidades de **Reconversão Profissional** ou de **Actualização, Reciclagem, Aperfeiçoamento e Especialização Profissional**.



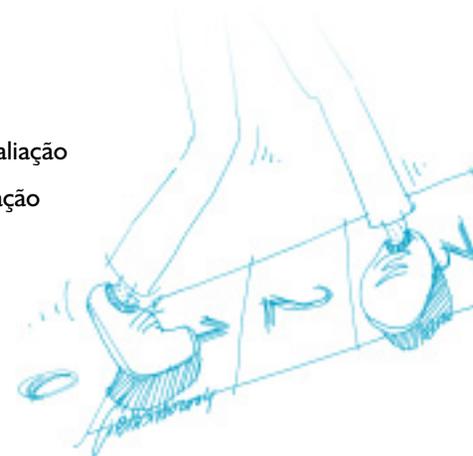
Em termos genéricos, podemos dizer que os aspectos a considerar nesta estruturação são:

- A Matriz Curricular a utilizar, nomeadamente no que respeita a cargas horárias, componentes e unidades de formação.
- A Estruturação da Componente Sociocultural — em áreas de competência, atitudes e conhecimentos orientados para o desenvolvimento pessoal, profissional e social dos indivíduos e para a sua inserção na vida activa.
- Estruturação da Componente de Formação Científico-Tecnológica — os conhecimentos necessários à compreensão das tecnologias e actividades práticas, bem como à resolução dos problemas que integram o exercício profissional, na qual se integra o referencial base desenvolvido no projecto.
- Estruturação da Componente de Formação Prática em Contexto de Trabalho — actividades de formação realizadas sob a forma de ensaio ou experiência de processos, técnicas, equipamentos e materiais, sob a orientação do formador ou tutor, quer se integrem em processos de produção de bens ou prestação de serviços em situações de trabalho, quer simulem esses processos.
- Condições gerais e específicas de acesso aos itinerários de nível 3 e 4, nomeadamente a escolaridade.

- Procedimentos de avaliação no que respeita à avaliação contínua e à avaliação final.

Em síntese, estes **referenciais**, de cariz inovador, têm como objectivo preparar profissionais na área da organização de eventos, os quais irão dar resposta às necessidades do mercado nacional.

Para além disso, o facto do **referencial de base** ter sido desenvolvido no seio de um projecto transnacional vem potenciar o reconhecimento europeu destes profissionais e a consequente mobilidade associada.



Patrícia Trigo

*Técnica Superior Assessora — Direcção
de Serviços de Desenvolvimento Curricular*

Formação profissional inicial no caminho da excelência

Na última década o país encontrou finalmente a solução adequada para a questão da formação profissional inicial: as Escolas Profissionais. No entanto, embora sejam um sucesso indiscutível, parecem não ser reconhecidas nem influenciar as outras vias de ensino. Porquê?

A coluna vertebral dessa solução são as Escolas Profissionais, fundadas em 1989, sob a orientação do então Secretário de Estado da Educação, Joaquim Azevedo. Os sinais e razões do sucesso são conhecidos. Recusam mais de 50% das candidaturas anuais e os finalistas encontram emprego em mais de 70% dos casos. Professam um conceito alargado de formação profissional, procuram constituir comunidades de aprendentes, adoptam pedagogias activas, estabelecem laços de cooperação com as empresas e com as instituições locais e são geridas com preocupações de eficácia e eficiência.

Numa década chegaram quase às trezentas unidades e anualmente são frequentadas por mais de 30 000 alunos.

Com as Escolas Profissionais passa-se, entretanto, um fenómeno estranho: constituem um sucesso indescutível, como não há memória no nosso ensino, e, entretanto, tal sucesso não é reconhecido nem influencia, como poderia, as outras vias complementares de formação vocacional. Muitas vezes tem-se até a sensação de que se trata de uma forma de ensino destinada a jovens que, por qualquer razão, se mostram incapazes

de seguir a via mais “nobre” e mais exigente que é a escola secundária. O que significa tudo isto? Não apenas nem principalmente que são deficientemente promovidas mas sobretudo que os principais destinatários e o público em geral não entendem qual é o seu real posicionamento de mercado, isto é, para que servem e a quem se destinam.

Vejamos então como realmente se posicionam as Escolas Profissionais em relação às outras alternativas que se oferecem a quem tiver concluído a escolaridade básica.

Os jovens que, por razões pessoais ou de contexto, decidem entrar de imediato na vida activa, têm ao dispor formações em que os aspectos técnicos e tecnológicos predominam claramente sobre os aspectos comportamentais/relacionais e, além do mais, têm durações relativamente curtas. O IEFP, através dos seus Centros de Formação, quer os de gestão directa quer os de gestão partilhada, oferece um leque variado de especialidades profissionais e uma pedagogia renovada a partir do modelo da utilíssima formação acelerada dos anos 60.

Para os que querem entrar rapidamente no trabalho porque aprendem melhor em contacto directo com a realidade concreta ou porque querem desenvolver rapidamente a autonomia, inclusive financeira, ou porque sentem mais gosto em modificar a realidade do que em observá-la, explicá-la ou contemplá-la, ou até simplesmente porque não gostam de aprender por atacado mas preferem distribuir a formação ao longo da vida, o caminho óbvio é o das Escolas Profissionais.

Deixamos intencionalmente para o fim a razão mais óbvia para optar pelas Escolas Profissionais:

porque se gosta realmente de uma determinada actividade.

Outrora, com alguma imaginação e sem quaisquer custos, era possível entusiasmar as crianças e os adolescentes pelas actividades profissionais, mesmo através do jogo. Hoje, por causa da ditadura da televisão e dos outros meios de comunicação social e para evitar que todos queiram ser modelos, futebolistas, jornalistas ou juízes, é necessário montar estratégias específicas para abrir os jovens ao maior número possível de actividades. E não se pode esquecer nunca que o principal mobilizador de energia humana é o interesse, o gosto, a paixão e o amor. Não tenhamos dúvida de que na origem da actual desmobilização de alunos e também de professores está a falta de gosto pela actividade que se realiza na escola.

Experimentou-se também uma outra fórmula de iniciação profissional inspirada no modelo dual alemão, modelo esse que muito contribuiu para o sucesso da economia desse país na segunda metade do século xx. Referimo-nos ao chamado “Sistema de Apre-



dizagem” que consistia na chamada formação em alternância, isto é, os jovens, com o estatuto de aprendizes em determinadas empresas, frequentavam simultaneamente uma formação teórica de ensino secundário e uma formação prática nas empresas a que estavam adstritos.

Valeu a pena ter-se feito a experiência apesar de globalmente fracassada. Aprendeu-se que um modelo, mesmo com bases teóricas sólidas e com provas práticas dadas, não tem a mesma eficácia quando aplicado em contextos diferentes. Como consequência espera-se que os portugueses deixem definitivamente de sonhar com ela e com os seus benefícios porque entre nós não resultou nem resultará porque, entre outras razões, encontramos a solução que nos convém e que são as Escolas Profissionais. Ponhamos definitivamente esta solução de lado mas não a esqueçamos. Podemos aprender muito com ela, nomeadamente sobre o perfil particular do formador não convencional, sobre a apetência, disponibilidade e capacidade das grandes empresas portuguesas relativamente à formação em alternância e sobre as dificuldades

dos professores em adaptarem e até compreenderem as exigências da nova formação.

Sintetizemos o que foi referido até agora relativamente ao posicionamento de mercado dos vários tipos de formação vocacional: o sistema nacional de aprendizagem é para abandonar, se ainda não desapareceu por completo, porque não tem clientes nem conseguiu criar competência distintiva sólida; o produto “Escolas Profissionais” tem mercado, adquiriu competências distintivas sólidas e adequadas, quer do ponto de vista pedagógico quer do ponto de vista da gestão, e integrou-se razoavelmente bem no tecido económico-social; a próxima década será seguramente a década das Escolas Profissionais; quanto à formação rápida ministrada pelo IEFP, deverá continuar porque terá nos próximos anos um número razoável de clientes constituindo um verdadeiro nicho de mercado, mesmo depois da extensão da escolaridade obrigatória até ao 12.º ano.

À formação vocacional contrapõe-se a educação ou formação geral ao nível do secundário, que prepara (e adia) a formação superior (universitária, politécnica...) a qual é profissional e técnica como a das Escolas Profissionais mas mais abrangente e, como factor distintivo, associa a investigação à aprendizagem.

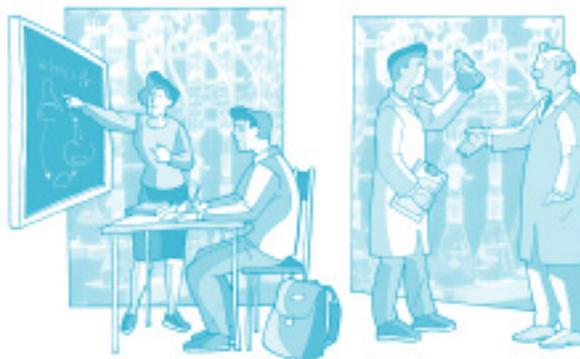
Em termos económico-sociais enfrentamos duas necessidades aparentemente contraditórias: aumentar o número de licenciados no mundo do trabalho e encaminhar o maior número possível de jovens para a vocação vocacional.

Efectivamente, temos ainda uma percentagem de licenciados no trabalho inferior à média europeia, o que retira criatividade e competitividade às empresas, e fal-



tam-nos técnicos intermédios que saibam operar, o que será possível alcançar através, nomeadamente, da formação vocacional. Procurou-se resolver tal contradição criando, ao lado dos cursos científicos e distribuídos por áreas, os chamados cursos técnico-profissionais que, em princípio, ofereciam o melhor da formação geral e da formação vocacional. As diferentes realizações, porém, não têm tido grande sucesso por um número variado de razões que vão desde a falta de professores adequados, falta de equipamentos, débil ligação às empresas, incapacidade de gestão e, sobretudo, deficiente posicionamento do produto. Na versão actual, nem prepara adequadamente para a profissão nem prepara capazmente para a continuação dos estudos e, por outro lado, os cursos gerais pairam numa abstracção tão pronunciada que dificilmente interessam os alunos. Não seria simplesmente de acabar com os cursos técnico-profissionais, e a escola secundária concentrar-se na preparação científica para o ensino superior, adoptando algumas disciplinas de carácter técnico e tecnológico com um carácter essencialmente virtual para não deixar os alunos perderem completamente o contacto com a realidade? O problema do excesso de professores e da sua falta de preparação resolver-se-ia facilmente se se enveredasse pela animação/responsabilização a dois. Não temos dúvidas que com dois professores na mesma sala se aprende mais e se gere melhor, agora que ondas de agressividade e conflitualidade percorrem as escolas secundárias.

Como se depreende, em termos de estruturas a formação inicial está bem servida. Só falta reforçar o lugar-chave das Escolas Profissionais, abandonar o Sistema de Aprendizagem, articular a formação vocacio-



nal rápida com as Escolas Profissionais, preferencialmente abandonar os cursos técnico-profissionais e dotar os cursos gerais com uma dimensão, virtual, de carácter vocacional.

As Escolas Profissionais são ainda muito recentes e, por isso, têm muito a melhorar. Uma das melhorias a introduzir relaciona-se com o alargamento do âmbito a actividades industriais, como a metalomecânica, a robótica, a electrónica, as energias renováveis, o têxtil, o calçado e igualmente a actividades agro-industriais como os vinhos, a floresta, a pecuária, etc.

É urgente também orientar os alunos para a criação da própria empresa ou para se encararem a eles como empresa: “Eu e companhia.” Os alunos já têm idade para isso e, como se sabe, em muitos países as escolas constituem verdadeiros viveiros de novos negócios. Neste domínio há duas coisas essenciais: promover a atitude de empreendedorismo ou a iniciativa de realizar e abrir a escola o mais possível ao exterior, próximo e longínquo.

Para além de problemas relativos aos formadores e de problemas de carácter pedagógico e didáctico, que iremos tratar mais tarde, importa abordar

ainda a questão do financiamento e a questão da relação do secundário geral e vocacional com o ensino superior.

Quanto ao financiamento, é nossa opinião que o Estado deve financiar por completo todas as formações, vocacionais e gerais, até ao 12.º ano inclusive, procurando o Governo reforçar a acção social escolar não numa linha assistencialista mas numa linha de progressiva auto-suficiência e responsabilidade individual dos aprendentes e suas famílias.

A relação com o ensino superior tem tendência a simplificar-se. Para já cada estabelecimento de ensino superior exige provas específicas de acesso e a tendência natural será a de que essas provas venham a constituir as únicas provas de acesso, extensíveis à generalidade das outras situações, como os actuais exames *ad hoc* e os diplomados pelas Escolas Profissionais. Por aqui se vê que o ensino superior se está a constituir como uma instância de formação ao longo da vida, independente do secundário, geral ou vocacional, e recrutando indistintamente jovens, adultos e idosos.

Não podemos evitar abordar aqui, e ainda que de passagem, a questão do financiamento do ensino superior que, parcialmente, faz parte obrigatória da formação profissional inicial, a qual, em princípio, o Estado deveria sustentar.

É sabido que o Estado-Providência está em declínio por razões ideológicas e da invasão da globalização. Como consequência, tem dificuldade em assegurar todos os seus compromissos, nomeadamente no campo da educação, sobretudo em países em que o sistema fiscal é bastante injusto e ineficaz como é o

nosso caso. Sabe-se também que mais de 50% do ensino superior é financiado directamente por alguns cidadãos apenas, o que é democraticamente escandaloso. O que há a fazer é estabelecer que, dentro de 5 anos, os 50% de privilegiados passarão a custear por inteiro o ensino superior e que as propinas irão aumentando progressivamente até atingir o valor total. Se os partidos políticos, porém, quisessem jogar o jogo da verdade e da equidade plena, decretariam de imediato que os frequentadores do ensino público passariam a pagar todo o custo real do ensino, podendo eventualmente recorrer a empréstimos bancários mais favoráveis e, nos 5-10 anos subsequentes à conclusão do curso superior ressarciriam, com juros, os montantes emprestados.

O Estado, de acordo com as disponibilidades financeiras e com os interesses estratégicos do país, nomeadamente em termos de investigação, limitar-se-ia a atribuir bolsas de estudo, apoiando sempre os melhores (não os mais ricos) e os mais desfavorecidos (deficientes, desempregados, excluídos).



Artur Lemos de Azevedo

Editor e Consultor

O desenvolvimento e a mulher

Um outro mundo é possível

Estamos perante um livro precioso a vários títulos: porque relata uma iniciativa de sucesso e que se prolongou por vários anos e à qual só faltou a fase da consolidação; porque, embora se tenha desenvolvido em São Tomé, faz referência a realizações semelhantes noutros países e em várias localidades do nosso País; porque tem como inspiradores um homem português, José Hipólito dos Santos, e uma equipa portuguesa, a equipa da SEIES; porque utiliza a formação profissional como vector estratégico de desenvolvimento socioeconómico; finalmente, e não menos importante, porque atribui às mulheres uma função-chave



na transformação das futuras formas de vida.

Que os formadores a quem esta revista se dirige não pensem que se trata de um livro sobre feminismo de pacotilha ou que, pelo facto de no título se falar de desenvolvimento, não tem a ver com formação. Tem realmente todo ele a ver com formação.

Como o espaço é curto, aqui tem o leitor dois excertos susceptíveis de o entusiasmar a lê-lo:

“A formação aparece sempre, na generalidade dos projectos, como uma acção para permitir uma melhoria na capacidade profissional das pessoas, dando-lhes mais possibilidades de encontrar emprego.

Raramente a formação é utilizada como instrumento estratégico para criar dinâmicas nas pessoas, nas organizações e no meio.

Raramente, porque os financiadores não estão virados para aí, mas sobretudo porque os responsáveis do projecto não têm essa visão. Continuam atidos a uma formação essencialmente virada para o emprego e, portanto, de características profissionais.” (p. 175).

“Quando se adopta como orientação filosófica e teórica que não há desenvolvimento sem o envolvimento activo e consciente das pessoas, os esforços teóricos e práticos para o conseguir levam-nos a encontrar especificamente as mulheres e a ver quanto elas querem agarrar todas as pequenas oportunidades para sair da situação em que se encontram.

Não é difícil observar a sua capacidade de luta pela sobrevivência dos que as rodeiam, de iniciativa na busca de pequeníssimas, e menos pequenas, soluções referentes à casa ou à saúde, de criar solidariedades para pôr algo em acção, a sua profunda sensibilidade às questões da dignidade.

Em muitos projectos tem sido feita a opção estratégica de trabalhar directamente com mulheres, por exemplo na criação ou desenvolvimento duma competência empresarial, ou na criação duma melhoria das condições de vida duma comunidade, ou ainda na luta contra a pobreza.

Na realidade, constata-se aí que as mulheres, uma vez despertadas, se tornam extraordinariamente dinâmicas, mesmo difíceis de parar, conforme ‘queixas’ de técnicos e *leaders* locais.

Da situação de ‘beneficiárias’ à qual são normalmente remetidas e que suscita sempre uma grande

desconfiança da sua parte, elas podem tornar-se, tornam-se, agentes activos de mudança, de mudanças assentes numa reivindicação de plena cidadania para as mulheres — reivindicação de uma democracia paritária.” (p. 169).

Se tiver lido o romance recente de Miguel Sousa Tavares, *Equador*, encontrará neste ensaio não só mais informação sobre São Tomé como também uma saída possível para os bloqueios a que a sociedade são-tomense tem estado sujeita desde há muitos anos.



Autor: José Hipólito dos Santos

Edição: SEIES — Rua da Vitória, 38 - 3.º — Lisboa

N.º páginas: 208

Publicação: 2003