

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL



APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA ESTRATÉGIAS E EXPERIÊNCIAS



Conselho Económico e Social
PORTUGAL

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégias e Experiências

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégias e Experiências

2019

Conselho Económico e Social

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA: ESTRATÉGIAS E EXPERIÊNCIAS

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Miguel Mozos

EDITOR

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

EDIÇÕES ALMEDINA, S.A.

Rua Fernandes Tomás, nºs 76-80

3000-167 Coimbra

Tel.: 239 851 904 · Fax: 239 851 901

www.almedina.net · editora@almedina.net

DESIGN DE CAPA

FBA.

PRÉ-IMPRESSÃO

João Jegundo

IMPRESSÃO E ACABAMENTO

Julho, 2019

DEPÓSITO LEGAL

Os dados e as opiniões inseridos na presente publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) seu(s) autor(es).

Toda a reprodução desta obra, por fotocópia ou outro qualquer processo, sem prévia autorização escrita do Editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infrator.



GRUPOALMEDINA

BIBLIOTECA NACIONAL DE PORTUGAL – CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

PORTUGAL. Conselho Económico e social

Aprendizagem ao longo da vida : estratégias e experiências

ISBN 978-972-40-8057-4

CDU 37

ÍNDICE

PREÂMBULO

<i>António Correia de Campos</i>	9
<i>António Almeida Henriques</i>	13
<i>Miguel Cabrita</i>	21

APENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA: BALANÇO DE UMA ESTRATÉGIA

<i>Manuel Carvalho da Silva</i>	37
<i>Paulo Feliciano</i>	47

ESTUDOS DE CASO

<i>Álvaro Cartas</i>	61
<i>Isabel Mendes</i>	67
<i>Manuel Grilo</i>	71
<i>Isabel Silva Luís</i>	77
<i>Célia Franco</i>	81
<i>Pedro Ribeiro</i>	87

PARCEIROS SOCIAIS E MODELO INSTITUCIONAL

<i>João Girão</i>	93
<i>Anabela Sotaia</i>	99
<i>Manuel Teodósio</i>	103
<i>Ana Vieira</i>	107
<i>Florbelá Leopoldo</i>	113
<i>António Silva Pina</i>	119
<i>Ana Cláudia Valente</i>	127

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA – AGENTES

<i>Pedro Dominginhos</i>	133
<i>José Azevedo Presa</i>	137
<i>Filinto Lima</i>	149
<i>Elisabete Carvalho</i>	157

CONCLUSÕES

<i>Júlio Pedrosa</i>	165
<i>João Monney Paiva</i>	173
<i>João Marques Costa</i>	175

PREÂMBULO

Aprendizagem ao longo da vida (ALV): Estratégias e Experiências

ANTÓNIO CORREIA DE CAMPOS*

Esta conferência visa dar resposta a reiteradas preocupações sobre os nossos défices de formação profissional, quer inicial, quer ao longo da vida, manifestadas por empregadores e por trabalhadores, no Conselho Económico e Social. As soluções que têm sido encontradas podem ser aceitáveis, mas não são suficientes para colmatar o enorme atraso em que nos encontramos e para construir o futuro em bases duradouras. Vejamos sumariamente alguns dos principais problemas com que nos confrontamos:

- 52% da população portuguesa não completou o ensino secundário, valor muito superior aos 25 % da média europeia. O défice educacional de décadas e o abandono escolar precoce geram baixas qualificações, sendo causas remotas e próximas do nosso atraso.
- Em 2016, apenas 9,6% dos adultos portugueses frequentaram ações de aprendizagem ao longo da vida, o que contrasta com os 10,8% da média dos seus concidadãos europeus. Portugal não está a convergir com a União Europeia nesta matéria.
- Apenas 4,1% dos adultos com qualificações inferiores ao nono ano de escolaridade frequenta ações de aprendizagem ao longo da vida, o que contrasta com 20% dos adultos com formação superior. São

* Presidente do Conselho Económico e Social.

os mais qualificados que mais beneficiam da ALV, aprofundando a divergência de qualificações.

- À medida que o desemprego diminui, é expectável que a adequação entre as qualificações dos trabalhadores e as qualificações requeridas pelas empresas comece a aumentar. No momento em que todos nos congratulamos com a retoma do emprego, tornam-se mais agudos os problemas de adequação das qualificações.
- A instabilidade nos objetivos e a variabilidade das políticas, agudizada na recente crise, revelam ausência de estratégia consensual, com programas de grande alcance a serem descontinuados e relançados depois, gerando desperdício, perdas de energia e insegurança nos agentes de mudança. Carecemos de estratégias bem definidas e aceites por todos para serem continuadas.
- As exigências de qualificação são cada vez mais diferenciadas e é provável que os recursos para ALV venham a tornar-se progressivamente escassos, com as previsíveis reduções dos apoios europeus. Não é possível regressar ao ponto de partida e começar tudo de novo, os fundos não regressam.

A ALV é vital para a manutenção da empregabilidade, da redução do desemprego, do combate à exclusão social e à promoção da igualdade de oportunidades. Mas é também essencial para a inovação e o aumento da produtividade. Razões que impõem uma abordagem pelos membros do CES, órgão plural com capacidade de influenciar o Estado e os agentes económicos e sociais.

A ALV caracteriza-se pela variabilidade de modalidades e conteúdos, quer em função da variedade ou rigidez da oferta, quer em função das necessidades dos grupos alvo, determinadas tanto pela idade e passado dos destinatários, como pela necessária adequação à evolução do tecido produtivo.

Entretanto, o contexto tem-se tornado cada vez mais exigente.

Alterações demográficas muito acentuadas (regressão da natalidade, aumento da esperança de vida saudável, flutuações profundas na imigração e na emigração em função da economia) determinam oportunidades até aqui não identificadas, como formação orientada para trabalhadores emigrantes, novas necessidades de capacitação para educadores e formadores e para novos mercados de trabalho como o do trabalho social e volun-

tariado; novos riscos, como o excesso de oferta de formação superior para profissões mais vulneráveis à redução da natalidade como as profissões ligadas ao sistema de ensino, ou o excesso de oferta do sistema escolar em áreas em declínio por razões económicas ou tecnológicas. Por outro lado, a recente chamada de atenção para os problemas das zonas económica e demograficamente deprimidas, fazendo apelo nacional a valores de coesão social e territorial pode anular estigmas e privilégios se for acompanhada de incentivos que gerem novas oportunidades económicas. Aumentarão as exigências de oferta de meios de aprendizagem próximos dos locais a desenvolver, a par de riscos de permissividade, o que agudiza as exigências na qualidade da formação.

Não há aprendizagem sem agentes e destinatários. Era nosso dever trazê-los aqui hoje e dar-lhes a palavra. Os primeiros devem ser regulados de modo a induzirem procura não superior à necessária; os segundos devem ser estimulados na conta devida sem que os estímulos se confundam com meras medidas ativas de emprego. Se os incentivos são essenciais para animar o mercado, a sua desregulação ou excesso geram perversões dificilmente controláveis e quase sempre de difícil regressão. O mesmo se aplica às parcerias: se elas são bem-vindas, devem ser fixadas em regras claras.

Ao longo do dia demos a palavra a cerca de 30 agentes e destinatários da aprendizagem ao longo da vida, sem contar com as intervenções do público. Tivemos cerca de 200 participantes inscritos e registámos a aceitação das entidades oficiais ao nosso convite, cuja presença agradecemos. Saudamos a presença do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Viseu, Dr. António Almeida Henriques, que aceitou intervir nesta sessão de abertura, com a sua experiência de antigo governante e as preocupações de autarca. Tal como agradecemos a presença e a palavra do Senhor Secretário de Estado do Emprego, o Dr. Miguel Cabrita, um distinto especialista em economia do trabalho, sabendo também que o próprio Ministro, Dr. José António Vieira da Silva, também aqui estaria, não fosse a circunstância de se encontrar no conselho de ministros europeu, em Bruxelas. Na sessão de encerramento aguardamos com interesse a opinião do nosso hospedeiro o Professor Doutor João Monney Paiva, presidente do Instituto Politécnico de Viseu e registaremos a presença interessada e ativa do Senhor Secretário de Estado da Educação, Professor Doutor João Marques da Costa, na impossibilidade de termos também o Doutor Tiago Brandão Rodrigues, por razões ligadas à agenda do Conselho de Ministros de hoje.

Nos convites aos oradores procurámos vários equilíbrios, nem sempre fáceis: entre entidades empresariais e sindicais, entre agentes de formação inicial e agentes de formação ao longo da vida, entre universidades e institutos politécnicos, entre escolas profissionais privadas e públicas, entre associações de centros ou escolas de formação profissional públicas e privadas, entre antigos decisores de diferentes maiorias. Vários conselheiros do CES aceitaram moderar sessões e pedimos a um dos especialistas que nos haviam ajudado a desenhar este programa, os Professores Doutores Júlio Pedrosa e Luís Capucha que aceitasse recolher a síntese dos trabalhos e recomendar conclusões. A todos estamos antecipadamente gratos.

Aprendizagem ao longo da vida: Estratégias e Experiências

ANTÓNIO ALMEIDA HENRIQUES*

Começo por saudar o meu conterrâneo professor Correia de Campos, Presidente do CES, bem como saudar a presença do senhor Secretário de Estado do Emprego Dr. Miguel Cabrita, que presumo seja a primeira deslocação a Viseu nestas funções. Saúdo também o Doutor David Justino, o Doutor Júlio Pedrosa e a Doutora Maria de Lurdes Rodrigues, 3 ilustres convidados desta conferência, que de uma forma direta irão participar neste debate, muito nos honra a Vossa presença e participação.

Começo a minha intervenção por elogiar o CES na escolha de Viseu para a realização desta conferência, de facto, razões existiriam, muitas para além das mais lúdicas ou de qualidade de vida desta cidade, mas na verdade, e no contexto do país, esta é a região do país interior mais resiliente, daquilo a que habitualmente apelido de País 80-20, onde 80% da população vive em 20% do território.

Viseu tem sabido fazer o seu percurso e ser hoje um Concelho com perto de 100.000 habitantes, com mais do dobro de outras cidades do interior do País, que soube também desenvolver um modelo que permitiu não ser uma cidade eucalipto.

Se olharmos para o contexto do país, verificamos que, a maior parte das vezes, as capitais de distrito tradicionais, secam também os territórios à volta; ao contrário, Viseu desenvolveu-se, mas também alguns Conce-

* Presidente da Câmara Municipal de Viseu.

lho vizinhos como Mangualde, Nelas, Tondela e Oliveira de Frades, entre outros, captaram investimento e criam riqueza, fixando pessoas.

A verdade é que, hoje, a Região de Viseu tem uma dinâmica económica que contribui com quase 2 mil milhões de euros para as exportações nacionais e acaba por ser neste concelho com 100.000 habitantes que criamos um ecossistema de qualidade de vida, que é hoje o nosso principal fator de competitividade, potenciando o desenvolvimento em toda a Região e criando as infraestruturas de apoio nos domínios do comércio, lazer, saúde, educação, cultura, desporto, entre outras, é pois uma Cidade Região, a âncora do território.

Somos hoje a maior cidade fora do eixo Setúbal/ Braga, a mais populosa e desenvolvida do interior do País. Daí considerar que esta, só por si, será uma boa razão para a escolha da nossa cidade. Por outro lado, temos teimado em criar dinâmicas que fixem e atraiam as pessoas, os resultados demonstram que nos temos saído bem!

Avaliámos os nossos pontos fortes e fracos, procurámos montar uma estratégia de captação de investimento focalizada nos setores das tecnologias de informação (com especialização nas cidades inteligentes), saúde e ambiente, procurando minimizar o efeito da falta da ligação ferroviária e da ligação em autoestrada a Coimbra, sempre prometidas, mas nunca concretizadas.

Procurámos interpretar os sinais dos “novos tempos” criando um ecossistema de qualidade de vida, centrado na Pessoa, desde o nascimento, passando pelo sistema de ensino concertado com a promoção da cultura e da atividade desportiva, até ao envelhecimento ativo.

É esta tarefa, nunca concluída, que temos prosseguido, melhorando em cada dia, na limpeza, nos jardins, na qualidade do ambiente, na mobilidade, na área social, em tudo o que possa promover a felicidade das Pessoas e a conciliação da sua vida familiar com o trabalho e o desfrutar das inúmeras ofertas em diferentes domínios.

Realço aquilo o que chamo o “triângulo mágico” – Educação, Cultura e Desporto – envolvendo toda a comunidade escolar neste desígnio, porque é preciso formar as pessoas, é preciso através da formação, fixá-las, envolvendo as nossas escolas do ensino superior, designadamente o Instituto Politécnico e a Universidade Católica que, entretanto, se redimensionou, e o próprio Instituto Piaget, com a sua vocação mais global, de ligação sobretudo aos países de língua oficial portuguesa.

Nos últimos 3 anos fixámos 300 engenheiros, algo quase impensável há cinco anos atrás, com a dinâmica criada precisamos de duplicar este número, até final de 2020 esperamos atingir o número de 600.

Olhando hoje para toda esta dinâmica, verificamos que trazer para cá o Centro de competências de uma BizDiret, de uma IBM, de uma Critical Software, a própria Deloitte abandonou o eixo Lisboa-Porto e vem fixar-se em Viseu, também a Altice Labs vai inaugurar o seu projeto em Viseu e podia continuar a mencionar aqui mais de uma dúzia de empresas de referência – nacionais e multinacionais – que efetivamente encontraram aqui disponibilidade de pessoas com qualificações e o ambiente favorável para se fixarem.

A título de exemplo, das 17 pessoas que vão iniciar o projeto do centro de competências da Deloitte, 15 são formadas no Instituto Politécnico de Viseu, o que prova bem a importância que o ensino superior tem nas competências e estas na captação de investimento e de fixação de pessoas.

De facto, a dinâmica do ensino desde o pré-escolar até à formação profissional e superior, passando pela formação ao longo da vida, são fatores críticos.

Viseu é hoje um destino de investimento, já ultrapassou o anátema de não estar nos circuitos de captação de recursos financeiros e humanos.

Cada vez nos assumimos mais como uma Happy and Smart City, promovendo a qualidade de vida dos cidadãos e funcionando como um autêntico “living lab”, combinando tradição com inovação, projetando os seus 2500 anos de história no futuro.

Idêntica dinâmica temos atingido nos domínios do ambiente, com a construção da nossa central de biomassa e com o desenvolvimento da AIGA, focalizada no setor das águas, entre outras dinâmicas.

Também o setor da saúde fixou mais de 500 pessoas, através do Hospital da CUF e de outros projetos nos setores da medicina dentária, fisioterapia e hemodiálise, para além duma residência assistida e do projeto em curso de investimento na Casa de Saúde de S. Mateus.

Aproveita-se, assim, toda a dinâmica criada em torno do Hospital Central de São Teotónio, da Escola Superior de Saúde do IPV, da Escola de Medicina Dentária da UCP e da interação do Instituto Piaget nos domínios da enfermagem e medicina com os PALOP.

Também tivemos uma grande preocupação com o sistema de ensino desde o pré-escolar ao básico e efetuando, no âmbito do Viseu Educa, um

trabalho intenso com os cinco agrupamentos escolares, as três Escolas Secundárias e as Profissionais.

Verificámos com entusiasmo o crescimento neste ano letivo de mais 530 alunos nos diferentes níveis de ensino, resultado da captação de novas pessoas para o Concelho, disseminámos o ensino da música no pré-escolar e básico e criamos escolas nas Freguesias, estamos também a introduzir a atividade física em todos os jardins de infância, entre as muitas atividades temos também em Paradinha um projeto emblemático de integração de crianças de etnia cigana.

Provámos que viver no Interior não é uma fatalidade, mas uma oportunidade.

Estas pessoas qualificadas que escolhem Viseu, maximizam o seu rendimento, conseguem atingir padrões de qualidade de vida e felicidade, que se refletem na sua vida familiar, que por sua vez se refletem na sua produtividade.

Até a oferta cultural é possível numa cidade já com alguma dimensão, pois levar o filho à escola, ir trabalhar, muitas vezes ir almoçar a casa, regressar ao trabalho, e no final do dia, levar o filho ao Conservatório ou à aula de dança e ainda ir ao ginásio ou ainda, à noite, ver uma peça de teatro, é o que esta cidade tem para oferecer. São estes fatores que temos procurado potenciar.

Por fim, uma última nota.

Temos de estar atentos aos sinais de mudança e adequar as políticas públicas, os jovens de hoje têm outra visão do mundo, da vida nas cidades, um maior acesso à informação, uma maior disponibilidade para a partilha, uma melhor conciliação da vida profissional e pessoal, as Cidades têm que saber dar as respostas adequadas.

Até a forma como se olha hoje para a mobilidade é diferente. Para os meus filhos o conceito de mobilidade na cidade mudou radicalmente e não utilizam o carro como as pessoas da minha geração. Portanto, dentro de muitos poucos anos, essa perspetiva influenciará decisivamente o desenho da mobilidade nas próprias cidades.

A própria forma como se encara o emprego e as novas carreiras é diferente, um espectro mais lato, uma predisposição para escolhas mais disruptivas, para “mudar a agulha” mais do que uma vez ao longo da vida.

A própria procura que o mercado tem é cada vez mais diversificada e cada vez mais encontra maior desajustamento nos modelos tradicionais de formação muito formatados.

Estou a olhar para a doutora Marta Rodrigues (do Centro de Emprego de Viseu), que tem sido aqui uma grande ajuda na perspetiva do recrutamento de pessoas para estas novas empresas, e se repararem, quase todas elas optam por criar uma Academia dentro do Politécnico, porque não encontram nas pessoas que estão hoje no desemprego ou que saíram das escolas profissionais ou Ensino Superior, as qualificações, muitas vezes adequadas para a função.

Se repararmos, a IBM, a BizDirect, e agora a Deloitte, têm academias próprias para dar formação complementar às pessoas para poderem aceder ao mercado de trabalho.

Para já não falar da flexibilidade.

Se olharmos para a estrutura do desemprego hoje em Viseu, verificamos que o desemprego que nos resta abrange pessoas muito pouco qualificadas ou desinseridas do próprio mercado de trabalho – mesmo pessoas de risco do ponto de vista das suas características pessoais e de difícil integração social – mas no segmento das pessoas com um curso superior, com licenciatura ou mestrado verifica-se que também estão desajustados ao que o mercado procura.

Lançamos agora o Viseu Tech Coopete, com várias empresas, designadamente estas 3 de referência, a IBM, a BizDirect e a Critical Software, para, com o apoio do Instituto de Emprego e Formação Profissional, criarmos uma formação específica de reconversão de algumas destas pessoas para a vertente mais tecnológica.

Até criámos a figura do “provedor de acolhimento” e passámos a ter alguém que ajuda, designadamente os quadros superiores que procuramos captar para depois chefiarem estas equipas de seniores, a integrarem-se na própria comunidade, a procurar casa, escola para os filhos.

Se uma autarquia se preocupasse com estas componentes há 10 anos atrás, seguramente que diriam que o Presidente da Câmara estava louco, mas nós assumimos que, efetivamente, é este um dos nossos principais desígnios, de colocarmos as pessoas no centro das coisas.

Se há hoje atividade em que é importante investir, é na criação de emprego e na fixação de pessoas, que traz atrás de si todas estas questões da aprendizagem ao longo da vida, da formação.

Viseu é uma cidade que, independentemente dos fundos comunitários, investe muito na vertente da Educação.

Com o intuito de sermos uma cidade inclusiva, hoje proporcionamos o ensino até ao 12º ano a todos os nossos jovens, mesmo que tenham alguma incapacidade.

Fizemos um percurso, obviamente numa lógica de convergência, que nos permite ter hoje ensino até ao 12º ano para alunos com surdez, paralisia cerebral, autismo.

Isso permite-nos ter, de facto, uma escola muito mais inclusiva, através de múltiplas atividades como as psicomotoras para trabalhar com públicos muito específicos, à disseminação da música, pelo ensino do russo ou do mandarim, enfim, atividades que por si só motivam os nossos jovens para a aprendizagem.

Temos também hoje 3 centros Qualifica em Viseu que promovem a qualificação de adultos com idade igual ou superior a 18 anos e fico satisfeito com este anúncio que o Governo fez de várias medidas de apoio à lógica da família, porque a questão da natalidade não tem sido devidamente acautelada.

Este é um município familiarmente responsável, aliás, é o único nesta região que há 3 anos consecutivos recebe a bandeira de autarquia familiarmente responsável e que tem apostado em medidas concretas de apoio às pessoas.

Vejo com agrado que o Governo também tenha despertado para estas matérias.

Finalizo desejando a todos uma boa estadia por Viseu, desejando também que esta presença de algumas pessoas que fazem a sua vida na capital, lhes permita ficar mais sensibilizadas e possam dar mais atenção à vida nas outras regiões, pois continuamos a ter políticas muito assimétricas.

Continuamos a olhar para o país a partir da capital, sem muitas vezes nos apercebemos devidamente das oportunidades que estão a ser criadas um pouco por todo o lado e da importância que têm pequenos investimentos que, às vezes, são pequenas gotas de água no conjunto do investimento nacional.

Refiro-me, por exemplo, à ligação em autoestrada de Viseu-Coimbra.

É imprescindível que ela seja feita num curto espaço de tempo, mas temos outras questões, por exemplo, a captação de investimento.

Os autarcas não podem andar sozinhos a fazer esta cruzada de captação de investimento sem ter um apoio efetivo da agência que foi criada para o efeito e que devia focalizar-se hoje nas regiões do Interior.

Por outro lado, é preciso que as cidades sejam encaradas com políticas estruturadas de desenvolvimento.

A forma de combater a desertificação dos territórios vai ser cada vez mais centrada em torno de cidades com capacidade para serem elas próprias influenciadoras de territórios e verificamos que as políticas não vão ao encontro destas mesmas necessidades.

Volto a frisar que a questão da Educação e a questão da formação, designadamente a formação ao longo da vida, são críticas para se poderem atingir bons resultados.

Votos de um excelente trabalho e estadia em Viseu, a melhor cidade para se viver e para ser feliz.

Aprendizagem ao longo da vida: Estratégias e Experiências

MIGUEL CABRITA*

A aprendizagem ao longo da vida é uma questão fundamental para que possamos lidar de modo consequente e eficaz com aquele que é um dos nossos maiores défices do passado, que se reflete no presente, e que é talvez o desafio presente mais estruturante e estratégico para o futuro do país: a qualificação das pessoas e, com ela, das empresas, das organizações e também da nossa sociedade como um todo.

De facto, o défice de qualificações é um problema antigo da sociedade portuguesa, talvez o verdadeiro défice estrutural do país e que há muito nos coloca numa posição de desvantagem em relação aos nossos parceiros e concorrentes europeus. Os dados são incontornáveis: quase metade dos adultos em Portugal não completou o ensino secundário (são mais de dois milhões de pessoas ativas com idades entre os 25 e os 64 anos); e, mesmo na geração mais qualificada do país, mas que está ainda aquém das gerações comparáveis de outros países, um quarto dos jovens continua a entrar no mercado de trabalho sem completar o ensino secundário – o atual nível de escolaridade obrigatória.

Certo é que temos um perfil de qualificações ainda desvantajoso, com fortes desigualdades entre gerações e mesmo dentro de cada geração; e que este perfil de qualificações está diretamente associado ao modelo eco-

* Secretário de Estado do Emprego.

nómico do país, à qualidade do emprego e aos níveis de coesão social em Portugal. Um perfil de qualificações, aliás, que constitui também fator crítico da empregabilidade das gerações mais velhas, algo muito visível quando olhamos para a forte associação entre idade, baixas qualificações e desemprego de longa e muito longa duração. Ou, ainda que numa parte decrescente, também das gerações mais jovens – com o exemplo premente dos chamados jovens NEET – os que não estão nem empregados, nem em educação ou formação profissional.

Seja qual for o ponto de vista, é inequívoco que este é um traço estrutural e estruturante da nossa sociedade, com efeitos muito penalizadores quer a nível agregado, quer nas oportunidades e percursos individuais; quer na lógica da competitividade, quer também na lógica da cidadania e da coesão social. Importa aliás sublinhar que as desigualdades nas qualificações tendem a reproduzir-se, sendo os mais qualificados os que têm mais acesso à aprendizagem ao longo da vida. Este elemento é tanto mais relevante para a reflexão quanto os desafios de *reskilling* e *upskilling* são hoje cada vez mais decisivos e permanentes, o que significa que cada vez precisamos que a participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida seja uma realidade transversal no nosso país, de modo a limitar os défices e desigualdades que ainda subsistem no presente.

Sob este olhar, compreende-se que estes desafios, pela sua dimensão e consequências transversais, são e têm de ser cada vez mais prioritários. E, por isso mesmo, estão no centro do primeiro pilar do Programa Nacional de Reformas.

Mas, apesar de termos percorrido um caminho em matéria de qualificações que foi marcado por avanços muito significativos em poucas décadas, é preciso dizer que este caminho não foi isento de obstáculos nem foi isento de descontinuidades. Foi, aliás, um caminho em que encontramos limitações e recuos; que ainda está longe de concluído; e que, por isso mesmo, debate-se com um conjunto de nós críticos que é essencial desatar.

Numa referência breve aos progressos que alcançámos, não pode deixar de se sublinhar o amplo investimento que foi feito em Portugal na melhoria do sistema educativo e no robustecimento da formação inicial dos jovens, esforços que tiveram e têm um papel da maior importância. O combate ao insucesso escolar; a elevação dos níveis de escolaridade e, em particular, a fixação do Ensino Secundário como escolaridade mínima obrigatória; a melhoria das condições de acesso, designadamente com o progressivo

alargamento da gratuidade dos manuais escolares; todo o caminho percorrido para promover a diversificação das vias de educação e formação para jovens, incluindo a diversificação de percursos “escolares” e também percursos que escapam ao âmbito “escolar” mais tradicional, como o Sistema de Aprendizagem – resposta dual por excelência, com participação muito forte das empresas e com enorme potencial de aproximação ao mercado de trabalho, sem perder de vista a componente de formação e certificação “escolar”; uma resposta que existe, que tem uma longa história em Portugal, e que tem de ser valorizada dentro do sistema.

Este não foi, também, em particular em anos recentes, um caminho sem obstáculos. Mas quando olhamos para as últimas décadas, é inequívoco que se conseguiram avanços muitíssimo significativos e que contribuíram para transformar profundamente o país.

Este caminho de transformação foi conseguido também graças à aposta na educação e formação de adultos. Por um lado, com o investimento ao longo das décadas na formação profissional, e aqui com o impulso comunitário e dos recursos a ele associados. E, por outro lado, na lógica da qualificação, com o forte impulso que foi dado, primeiro, pela pioneira e inovadora Iniciativa Novas Oportunidades. É, hoje, passada a polémica estéril e o lamentável desmantelamento da rede que entretanto se constituíra, uma iniciativa que tem de ver reconhecido o seu mérito: não só pelo carácter objetivo das respostas que trouxe (respostas na altura inovadoras e hoje amplamente disseminadas e recomendadas pela Comissão Europeia), mas também pelo contributo decisivo que teve do ponto de vista da mobilização das pessoas para uma das maiores prioridades do país – a qualificação.

Esse caminho passou também pela criação, em 2007, do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) – um sistema delineado com base nos compromissos assumidos no Acordo de Concertação Social para a Reforma da Formação Profissional, celebrado em março desse ano, e que trouxe um conjunto de inovações fundamentais. Desde logo, a criação da Agência Nacional para a Qualificação (hoje ANQEP) e dos Centros Novas Oportunidades. Mas também a criação o Quadro Nacional de Qualificações e do Catálogo Nacional de Qualificações, dos Conselhos Setoriais de Qualificação e da Caderneta Individual de Competências – substituída recentemente pelo Passaporte Qualifica.

Mas o SNQ veio também garantir a aplicação do princípio da dupla certificação – um aspeto fundamental para assegurar que a oferta de cursos

profissionalizantes para jovens possibilita a obtenção de uma certificação escolar e profissional, enquanto na oferta para os adultos, e em particular para os ativos empregados, a aplicação desse princípio não representa a frequência de um percurso de educação e formação completo, mas sim, a frequência de módulos de um percurso de dupla certificação reconhecido que creditam para efeitos de certificação escolar e/ou profissional.

O SNQ pretendia assim ser um sistema multimodal, integrado, com diferentes atores. Com capacidade de resposta. E esta concretização da dupla certificação, ajustada a diferentes percursos e públicos, tornou-se um elemento distintivo do nosso sistema, e considerado uma boa prática no plano internacional.

Mas o nosso percurso neste domínio implicou também um forte investimento financeiro. Aqui, o contributo do financiamento comunitário para esta área foi estruturante, e é justo dizer que sem esse impulso porventura o caminho percorrido teria sido mais lento, estreito e curto, e também menos alinhado com regras de rigor e exigência a vários níveis. Os fundos europeus, e em particular o Fundo Social Europeu, continuam a ser instrumentos fundamentais para alavancar respostas de educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, sendo certo que é importante continuar a garantir que os fundos trazem efetiva adicionalidade para todas estas áreas.

No fundo, progredimos em várias áreas; temos hoje respostas de diferentes tipos. E do caminho percorrido temos de retirar lições do que muito que correu bem, dos avanços que fizemos, mas também das limitações com que nos confrontamos.

Sabemos hoje que é fundamental garantir continuidade, estabilidade e sedimentação das respostas. Sabemo-lo porque, apesar dos avanços e dos ganhos que fomos alcançando, o caminho que percorremos em matéria de educação e formação não foi, como disse, isento de obstáculos, tal como não foi isento de descontinuidades e de opções danosas – algumas delas com uma fatura que ainda hoje estamos a pagar.

Sabemos também que precisamos de mais – e também melhor – aprendizagem ao longo da vida. Estamos ainda muito longe de alcançar as nossas metas em matéria de qualificação e de participação em aprendizagem ao longo da vida, e estamos também longe de ter poder dar como concluído o trabalho de desenvolvimento do nosso sistema de educação e formação.

E precisamos não apenas de melhores meios, mas também de melhorar a nossa capacidade estratégica, de focagem quer nas áreas prioritárias

de futuro, quer também nas respostas às necessidades das pessoas e das empresas.

Neste plano, um dos primeiros meios que precisamos de aperfeiçoar é exatamente o SNQ, hoje com dez anos de existência. Dez anos passados desde a introdução do SNQ, é chegada a altura de fazermos uma reflexão aprofundada que nos permita melhorar os instrumentos que temos ao dispor.

É incontornável que a introdução do SNQ teve uma importância fundamental. Desde logo para garantir a coerência e a unidade do sistema de educação e formação, para garantir articulação e um espaço comum de atuação entre uma pluralidade de atores e de modalidades de formação. Mas isso não significa que não precisemos hoje de melhores instrumentos, que respondam melhor às necessidades em mudança do mercado de trabalho e da economia, e que sejam mais flexíveis.

Não podemos confundir coerência, comunicação entre diferentes respostas e unidade global com homogeneidade e unicidade: é importante termos um sistema coerente, com um quadro comum de orientação, mas é igualmente importante assegurar que cada um dos atores do sistema tem autonomia para fazer aquilo que faz de melhor, dentro do sistema, mas com margem de atuação e sem estigmas. Porque a verdade é que não podemos defender a diversidade de vias de educação e formação sem garantir a autonomia relativa dos atores e das diferentes vias de formação e qualificação. Isto é, uma autonomia enquadrada num espaço comum que garanta condições efetivas de comunicabilidade e transição entre diferentes vias e níveis de qualificação.

Assim, a diversidade é cada vez mais um princípio que deve nortear a nossa atuação na esfera da qualificação e formação. E é cada vez mais importante garantir maior flexibilidade e agilidade às respostas, de modo a gerar capacidade de resposta à velocidade crescente da transformação das economias e dos mercados de trabalho. Tal como é cada vez mais importante garantir uma participação plena e permanente dos diferentes atores no sistema, porque essa é uma variável crítica de qualidade das respostas.

Isto implica, por exemplo, mudar o funcionamento dos nossos mecanismos formais de antecipação de necessidades de competências. No contexto atual, em que somamos a uma rápida mudança de ciclo económico as pressões que decorrem das dinâmicas globais de competição, das incertezas do futuro do trabalho, da automação e da economia digital, precisa-

mos cada vez mais de respostas ágeis, com grande capacidade adaptativa e tempos de resposta alinhados com o ritmo da mudança.

Isto implica também mais agilidade do Catálogo Nacional de Qualificações, dos seus tempos de resposta, da sua articulação com diferentes atores. Implica também melhor capacidade para cruzar os mecanismos setoriais e regionais não apenas de antecipação de necessidades estratégicas e de definição de redes estáticas, mas também de geração de respostas orientadas pela procura e pelas necessidades em cada espaço regional e setorial.

Isto implica, ainda, que sejamos capazes de garantir duas condições fundamentais: meios e recursos robustos, a par de um modelo de governação adequado a todos os níveis, que garanta ao mesmo tempo correta alocação de recursos, participação de todos os *stakeholders* e margens de flexibilidade e iniciativa significativas.

No que respeita aos meios e recursos, é fundamental garantir que não voltamos a incorrer nos passos errados que foram dados na programação do Portugal 2020. Em primeiro lugar, não podemos voltar a cair no erro de esvaziar o financiamento da área da qualificação, e muito em especial da área formação profissional, e ainda pior na área da formação de adultos, especialmente se em detrimento de áreas que poderão e deverão ter outras fontes de financiamento. Em segundo lugar, não podemos reincidir num modelo de extrema pulverização do modo de governação dos meios disponíveis: hoje em dia, as áreas tradicionais do Fundo Social Europeu e em particular a formação profissional estão espartilhadas por diferentes Programas Operacionais (onde há margem para reforçar a coerência e a governabilidade) e por diferentes Programas Operacionais Regionais, o que dificulta não apenas a gestão e pilotagem das políticas públicas mas multiplica também os custos, incertezas e instabilidade imputados aos diferentes operadores no acesso a financiamentos.

Em relação ao modelo de governação que devemos adotar nesta frente, diria que uma das principais prioridades que devemos ter em conta é a necessidade de envolver todos os parceiros do sistema – a todos os níveis e a todo o momento. Não só na lógica do desenho da oferta, mas também na lógica da procura de qualificações – e fazê-lo reforçando a auscultação e os mecanismos efetivos de identificação de necessidades setoriais e regionais de modo tempestivo. Por exemplo, através da rede de centros protocolares do serviço público de emprego, que cobre diversos setores de atividade, ou através dos conselhos setoriais de qualificação.

Mas precisamos também de uma lógica estável e cumulativa nos nossos instrumentos e recursos, evitando derivas de reinvenção que comportam riscos de grande dimensão para a capacidade de resposta do sistema de formação, algo que é hoje bem visível depois da “tentação revolucionária” que presidiu ao PT2020 à data da sua programação.

Dito isto, agilidade e adaptabilidade são também fatores fundamentais a salvaguardar do ponto de vista do planeamento e gestão dos recursos financeiros para a qualificação. Por um lado, no que toca ao volume dos recursos, que tem de ser compatível quer com a prioridade dada às competências e às qualificações no quadro da agenda europeia, nomeadamente no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e na Recomendação do Conselho sobre as “novas oportunidades para adultos”, quer com a escala dos desafios enfrentados pelos Estados Membros neste domínio. Por outro lado, é fundamental assegurar que as políticas de educação e formação têm um quadro financeiro com condições operacionais que promovam uma intervenção sustentável no médio e longo prazo.

E, não menos importante, precisamos de fazer tudo isto com orientações claras sobre aquelas que são as nossas prioridades na qualificação de jovens, na qualificação de adultos, e na promoção da aprendizagem ao longo da vida como algo de transversal.

No que respeita à educação e formação profissional dos jovens, devemos direcionar todos os nossos esforços para continuar a fortalecer a base de qualificações das futuras gerações de profissionais. Isso passa, desde logo, por melhorar as condições de acesso ao sistema, incluindo no ensino superior. Medidas como as que constam no Orçamento do Estado para 2019, que incorpora um conjunto de esforços relevantes neste plano, designadamente com o lançamento do Plano Nacional de Alojamento para o Ensino Superior e com uma redução de quase 20% do valor das propinas máximas, são passos relevantes, mas estão longe de esgotar o caminho.

Precisamos também de promover uma melhor e mais efetiva comunicabilidade entre vias de educação e formação profissional, no sentido de facilitar trajetórias de *upskilling* também para os jovens que optam por vias profissionalizantes. Sabemos que a transição para o ensino superior permanece desigual e este é um paradigma que precisamos de alterar, abandonando em definitivo a lógica de “porta fechada” que ainda se associa às respostas profissionalizantes. Foram removidos obstáculos potenciais à comunicabilidade entre vias e em particular à transição para o ensino

superior, mas os dados são a este respeito elucidativos e mais esforços são necessários para melhorar o acesso dos estudantes e formandos das vias profissionais a níveis superiores de qualificações e, em particular, ao sistema de ensino superior.

Ao mesmo tempo, precisamos de investir na capacitação das novas gerações com competências profissionais específicas, bem como competências sólidas de literacia, numeracia, resolução de problemas, tecnologias de informação e comunicação. E também outras competências transversais que garantam a sua capacidade adaptativa ao longo do percurso de vida. Por outro lado, atuar precocemente sobre os segmentos mais desfavorecidos e com maior risco de ficar para trás no processo de modernização é hoje incontornável como fator fundamental para fazer face às rápidas dinâmicas de transformação da economia e do mundo do trabalho.

Já na qualificação de adultos, a palavra-chave para a nossa reflexão coletiva deve ser “sedimentar”: temos, de novo, uma rede a funcionar, temos novos instrumentos, temos os atores; precisamos agora, fundamentalmente, de assegurar recursos e mecanismos de encaminhamento efetivos e de motivar as pessoas para participar. Só assim garantiremos que esta é uma área de investimento estrutural no nosso país.

A este propósito, muito em particular, a qualificação de adultos é uma área onde não precisamos de polémicas estéreis nem de debates divisivos. Precisamos, pelo contrário, de fortalecer consensos e sedimentar respostas e de um verdadeiro “pacto social” para a formação, para a qualificação de adultos e para a aprendizagem ao longo da vida.

Dito isto, há uma preocupação de fundo a que aludi inicialmente e que é essencial sublinhar: são precisamente as pessoas menos qualificadas quem menos participa em atividades de aprendizagem ao longo da vida. Pessoas com oportunidades de participação mais limitadas, muitas vezes com profissões pouco qualificadas, com pouca margem de flexibilidade na gestão do tempo de trabalho, mas também com menor reconhecimento da necessidade de investimento na qualificação e, aliás, menores incentivos à qualificação, já que o retorno da qualificação tende a ser mais elevado à medida que se sobe na escala de qualificações.

Há, também, uma outra dimensão de resistência que precisa de ser trabalhada: a participação dos empregadores. Sobreretudo quando a fracas qualificações se somam vínculos laborais de curta duração, e sobretudo quando estamos a falar de setores ou empregos de baixo valor acrescentado. Nes-

tes casos, é fundamental estimular a participação ativa dos empregadores e dos parceiros sociais em sentido mais amplo, não só numa perspetiva de auscultação, mas numa perspetiva prática de participação direta no desenho e disponibilização de respostas de educação e formação.

É por isso que é tão importante termos respostas sólidas e de acesso universal e gratuito, em particular quando falamos de adultos com baixas qualificações: é crítico eliminar as barreiras ao acesso, seja geográfico ou financeiro, do mesmo modo que é crítico construir um compromisso alargado em torno da aprendizagem ao longo da vida enquanto responsabilidade partilhada do presente e do futuro. Envolver cidadãos e empresas, valorizar a elevação das competências, promover a inclusão deste compromisso nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho – são dimensões fundamentais da nossa atuação coletiva.

No cruzamento de tudo isto, temos um objetivo muito claro: garantir respostas formativas à medida do presente e do futuro. Para isso, é fundamental garantir que o sistema, os recursos e os atores fornecem respostas ajustadas às necessidades não só do mercado (na sua crescente heterogeneidade) mas também de cada pessoa, algo que os instrumentos de diagnóstico e encaminhamento no âmbito do Programa Qualifica vieram claramente reforçar.

Neste quadro, os percursos educativos “clássicos” são e continuarão a ser parte fundamental do sistema, mas são cada vez mais importantes os percursos educativos que somam à base “escolar” uma certificação profissional, com flexibilidade e ajustamento a perfis e necessidades específicas. Tal como o são, pelo contrário, os percursos centrados na formação profissional, mas que não perdem de vista conferir certificação escolar. Aliás, é precisamente no cruzamento destes dois tipos de certificação que residem as maiores vantagens na ótica da empregabilidade, de jovens e adultos, e do ajustamento de competências às necessidades do mercado de trabalho – a tal dupla certificação que é hoje matricial do nosso sistema e uma mais-valia quando comparado com outros.

Dito isto, precisamos também de respostas de natureza estritamente profissional: respostas direcionadas para necessidades específicas do mercado, que precisam de ser ágeis e flexíveis, orientadas para diferentes públicos – desempregados, mas também (e cada vez mais) ativos empregados – e para diferentes domínios e graus de competências; seja para facilitar processos de elevação de competências, seja para promover processos de reconversão profissional.

Só com este sistema de banda larga, envolvendo todos os atores relevantes de modo permanente, e diferentes modalidades de resposta, poderemos ter vias de acesso e de resposta a todos os públicos e todos os desafios que temos diante de nós.

Para terminar, não posso deixar de sublinhar que a qualificação tem sido uma prioridade programática inequívoca deste Governo. Uma prioridade que tem vindo a traduzir-se num enorme esforço ao longo dos últimos três anos, desde logo para recuperar, paulatinamente e com sobriedade, os instrumentos, os meios, as equipas, a rede e o financiamento necessários para revitalizar a educação e formação de adultos.

O Programa Qualifica veio devolver a prioridade à formação de públicos com baixas qualificações e fazer novamente da aprendizagem ao longo da vida objeto de investimento político. E fazê-lo com uma componente importante de motivação das pessoas, que constitui aliás elemento crítico para elevar os níveis de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida, mas também com um grande investimento na capacidade e na eficácia do sistema, e com novos instrumentos que constituem um salto qualitativo na prossecução da missão do Sistema Nacional de Qualificações e do imperativo de formação e qualificação que a sociedade portuguesa tem para suportar a sua modernização e adaptação às novas condições económicas globais.

Além da expansão da rede de Centros Qualifica que permitiu chegar a uma rede de 300 centros espalhados por todo o território continental, reforçou-se a atividade dos centros com metas mais ambiciosas, que estão a ser alcançadas, e melhorou-se a capacitação dos centros, desde logo com um novo modelo de financiamento com uma dotação inicial que representa um acréscimo de 100% face ao modelo anterior. Um reforço, aliás, em linha com as novas metas de atividade dos centros e que acompanha o processo de expansão da rede. Foram também dados passos importantes do ponto de vista da introdução de novos instrumentos, como o Passaporte Qualifica e o Sistema de Créditos.

Este é um investimento com resultados que são, até agora, muito positivos: inscrições em linha com as metas traçadas de envolver 600.000 adultos em quatro anos desde o arranque do programa; um nível de inscrições com reflexos também nos encaminhamentos – e com mais de 70% para ofertas formativas. São resultados que queremos ver impulsionados por diferentes vias.

Novos passos estão programados e é por isso que queremos ver espelhado também na valorização do trabalho em funções públicas o Programa Qualifica: em 2019, arranca o Qualifica AP, uma iniciativa conjunta das áreas do Trabalho, Educação e Administração Emprego Público para dotar os trabalhadores da Administração Pública das qualificações e competências mais adequadas ao desenvolvimento dos seus percursos profissionais, em linha com as necessidades dos serviços públicos e numa perspetiva de formação ao longo da vida e de promoção do acesso dos trabalhadores à qualificação escolar e profissional.

De igual modo, queremos ter uma melhor ancoragem da própria rede de Centros Qualifica, que além de continuar a expandir-se através quer de novos centros, quer de novas parcerias e pontos de contacto, dê corpo à realidade que tem sido observada: os centros que melhor desempenho conseguem são aqueles que funcionam em rede à escala local e regional. É por isso que a expansão para cada vez mais concelhos da lógica das Redes Locais Qualifica, com forte trabalho de coordenação entre os centros existentes e o envolvimento das autarquias é um modelo que queremos ver replicado e escalado.

Mas o compromisso deste Governo com a qualificação não se esgota no Programa Qualifica. Muito pelo contrário. Porque sabemos, por exemplo, que a formação setorial desempenha um papel fulcral e que precisa de uma solidez e de uma capacidade prospetiva cada vez maior. Não poderemos tirar pleno partido do atual ciclo de recuperação se não tivermos capacidade para formar os quadros de que as empresas e os setores precisam ao longo dos próximos anos, sendo que os centros protocolares desempenham um papel fundamental nesta equação.

É por isso que o Governo tem vindo também a trabalhar no sentido de capacitar os centros protocolares, de criar condições para que sejam ultrapassadas as dificuldades existentes, para que possa haver um maior desanuviamiento do quadro financeiro (seja orçamental, seja em sede de reprogramação) da formação profissional. Projetando desde já o futuro, com prioridades bem definidas, e com os instrumentos que as possam sustentar.

Foi nesse sentido que reforçámos o envelope financeiro global para os centros protocolares em 2018, com aumentos diferenciados em função dos níveis de execução anteriores. É também nesse sentido que temos vindo a reforçar o quadro orçamental da formação profissional, e com um maior

equilíbrio entre as áreas operacionais do emprego e da formação profissional, que representa atualmente metade da dotação global do IEFP para as políticas ativas. Um esforço que foi aprofundado no Orçamento do Estado para 2019, que cria condições para agilizar a execução das medidas de formação profissional e, consequentemente, imprimir maior expressão à execução do Portugal 2020.

Ao mesmo tempo, a reprogramação dos fundos comunitários ao longo do ano de 2018, no sentido de garantir o reforço dos meios disponíveis para a qualificação, e em particular para a formação de adultos, é um processo com um reforço potencial de várias centenas de milhões de euros para a área da qualificação, com reflexo também na formação de adultos. Trata-se de uma opção política e de (re)alocação de recursos, corrigindo em parte um défice e desequilíbrio que foi criado na programação inicial do PT2020.

Este é, aliás, um direcionamento que precisamos também de acautelar na programação do próximo quadro de financiamento plurianual. Não podemos incorrer nos erros do passado, precisamos pelo contrário de garantir que o próximo quadro de financiamento comunitário plurianual tem o volume de recursos e a flexibilidade operacional necessários para garantir a adequação das respostas de qualificação.

Por outro lado, para valorizar as ofertas profissionalizantes e para garantir que as novas gerações têm as competências mais adequadas para fazer uma entrada de sucesso no mercado de trabalho, estamos também a trabalhar na melhoria do Sistema de Aprendizagem e da formação em alternância; e sobretudo da ligação aos setores, aos territórios, aos parceiros, às empresas.

Na componente estratégica, estamos também a atravessar uma fase importante de diálogo social sobre estas matérias. Na exigente agenda da concertação, no seguimento da publicação do Livro Verde sobre as Relações Laborais, lançámos três debates: o primeiro sobre segmentação e precariedade, o segundo sobre negociação coletiva e o terceiro sobre formação profissional e qualificação. Os dois primeiros deram já origem a um acordo tripartido e o terceiro constitui uma preocupação partilhada pelos diferentes parceiros sociais e frente de diálogo que foi aberta, com um conjunto de questões fundamentais a guiar o debate: como consolidar os possíveis pontos e caminhos para aprofundamento e tradução em mudanças nos instrumentos de políticas públicas a diferentes níveis e em diferentes dimensões? Como assegurar uma melhoria tão imediata quanto

possível da capacidade de execução e de resposta de curto e médio prazo a necessidades estratégicas, setoriais e locais? Quais os rearranjos que podemos e devemos introduzir na configuração de diferentes instrumentos e elementos do sistema? Como podemos alcançar uma maior consolidação normativa do campo da formação profissional?

Sei que estes esforços, de diferentes tipos e em diversas frentes, que têm sido colocados no terreno são sentidos como uma prioridade de todos. E há condições para acreditar que todos os atores, entidades e organismos que fazem parte e que dão corpo ao sistema de educação e formação profissional vão dar uma boa resposta às condições que estão a ser criadas e às grandes questões estratégicas que, na concertação social e na prática setorial e regional, estão hoje em cima da mesa.

Termino reiterando que este não pode ser uma prioridade e um esforço de um governo, como bem mostra a história recente. Muito mais do que isso, tem de ser uma prioridade e um esforço do país. Para vencer o défice mais estruturante de todos, o das qualificações das pessoas.

APENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA: BALANÇO DE UMA ESTRATÉGIA

Aprendizagem ao longo da vida: Estratégias e Experiências

MANUEL CARVALHO DA SILVA*

A reflexão que partilho convosco apoia-se nos slides apresentados na conferência. Os sete tópicos enunciados identificam e procuram apresentar conteúdos por mim considerados relevantes e complementares, quer quanto ao balanço de uma estratégia, quer para a formulação de sugestões e propostas, no quadro de exigências múltiplas que se nos colocam quando procuramos analisar premissas fundamentais para o desenvolvimento da sociedade e do país. São eles:

- 1) a Escola e a aprendizagem ao longo da vida;
- 2) bloqueios, potencialidades, desafios «mágicos», inseguranças e medos;
- 3) a relação Escola/sociedade e Escola/matriz de desenvolvimento;
- 4) a prejudicial volatilidade nas opções e programas. Aposta no ensino profissional;
- 5) como ajudar os adolescentes nas suas escolhas;
- 6) desafios aos ensinos secundário e superior trabalhados de forma articulada;
- 7) resolver problemas institucionais e valorizar a formação feita.

* Investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e Presidente do COLABOR.

1. A Escola e a aprendizagem ao longo da vida

Somos convocados em primeiro lugar a situar o conceito «ao longo da vida», quando a longevidade das gerações vem crescendo contínua e progressivamente, obrigando-nos a situar com nova conceção os períodos e as condições inerentes à infância, à adolescência, à juventude e às diversas fases de adulto, onde hoje se inclui, por exemplo a “quarta idade”. Daí decorre, também, a necessidade de se observarem como estão as relações entre gerações, nomeadamente para recompor disfunções e ruturas que se manifestaram nas últimas décadas. As condições e necessidades de aprender ao longo da vida dependerão, em parte, dessas realidades.

Por outro lado, o trabalho continuará central na vida das pessoas, mas sofrendo alterações na forma da sua prestação, organização, enquadramento institucional e jurídico. Os tempos de trabalho e de não trabalho estão mais complexos e as aprendizagens far-se-ão num e no outro. Tudo isto nos levará, por certo, a rever o conceito de “vida ativa”. É possível que surjam nela períodos demarcados em função da idade, mas também por efeito da utilização de formas mais inteligentes que as atuais quanto à utilização dos saberes dos mais velhos; e, ainda, por novas opções individuais que podem ser muito diferenciadas em resultado de novos percursos profissionais e de novas possibilidades de organizar a vida. Atualmente muitas das atividades associadas à ideia do “envelhecimento ativo” são soluções de recurso, pois a preparação das pessoas (as aprendizagens) para conseguirem ter atividades motivadoras e de potencial realização/felicidade nas fases últimas das suas vidas tem de ser feita muito mais cedo e progressivamente durante o tempo todo da “vida ativa” de hoje.

Se associarmos tudo o que referi ao facto de ser nos primeiros anos de vida que mais se fornecem bases para inculcar e estruturar competências sociais e organizacionais nos indivíduos, talvez sejamos convidados, desde logo, a revolucionar o ensino pré-escolar.

Quase tudo nos indica que estamos construindo um futuro que exige mais renovações de formações e qualificações em todos (ou quase todos) os períodos das nossas vidas de trabalho e até na reforma. Isso amplia o leque das formações e aprendizagens que será preciso disponibilizar, antes da entrada no trabalho, em espaço de trabalho e em tempos de não trabalho. E, provavelmente, a articulação de formações em áreas distintas reforçará o valor do aprender.

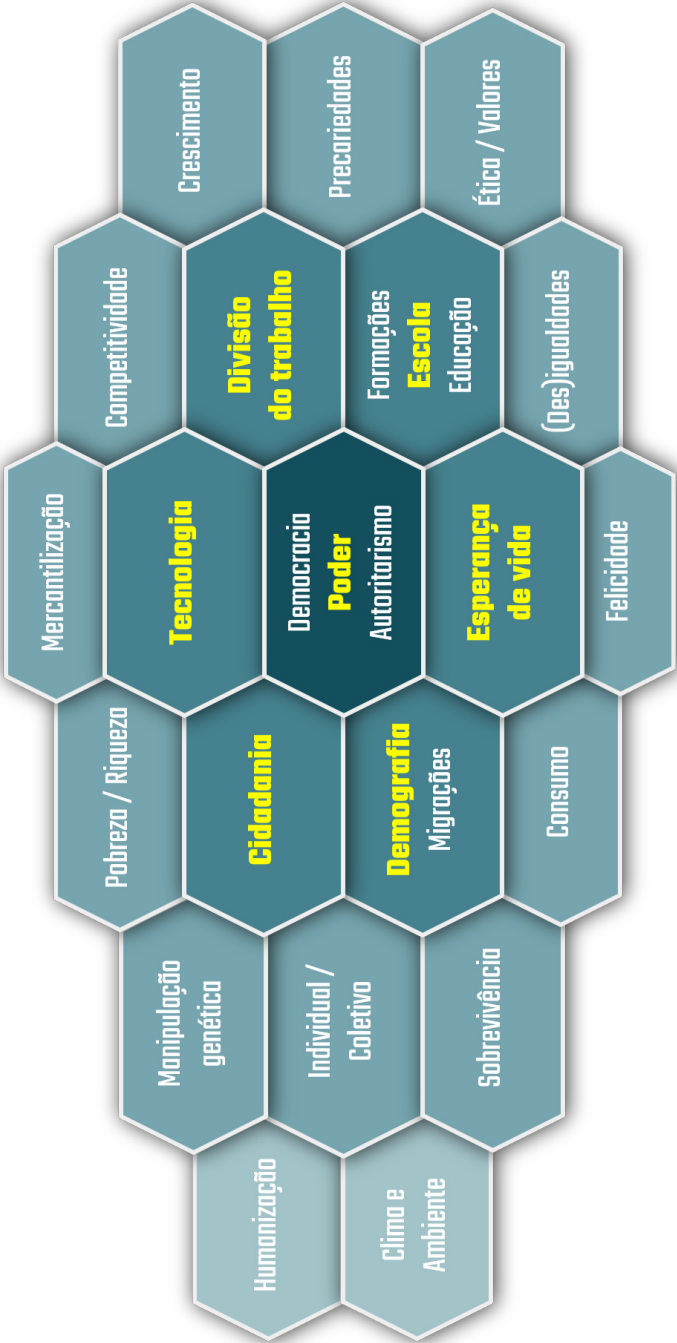
A Escola está desafiada a preparar os cidadãos para o trabalho, mas também e, fundamentalmente, para a cidadania e para serem seres humanos plenos. Deve ser claro que se colocarmos o enfoque só na preparação para o trabalho, nem para o trabalho prepararemos.

2. Bloqueios, potencialidades, desafios «mágicos», inseguranças, medos

Os debates sobre o ensino, a educação e as aprendizagens, aliás como sobre o trabalho, as formações e perfis profissionais e outros temas conexos, são muito marcados por um certo determinismo tecnológico, secundarizando-se fatores que marcam a sociedade atual tanto como a evolução tecnológica.

A tecnologia não é uma variável exógena. As mudanças em curso e todas aquelas que se podem perspetivar a partir do incremento da robotização, do digital e da inteligência artificial – e por consequência o tipo de emprego e de trabalho no futuro e as aprendizagens e formações de que as pessoas necessitarão – dependerão sobretudo do modo como as relações de poder e as instituições jurídicas, sociais, económicas, culturais e políticas evoluírem na sua natureza e estrutura e nos seus objetivos mais profundos.

A evolução tecnológica processa-se em contextos concretos onde se expressam impactos de outros fatores de mudança e de transformação social tão ou mais influentes que a tecnologia. Repare-se na figura 1. A “era do digital” que impulsiona uma nova divisão social e internacional do trabalho é, também, a era de vivos confrontos entre democracia e autoritarismo, de perigosos bloqueios ambientais e ecológicos, de profundas e irracionais desigualdades, precariedades e inseguranças, do aumento da esperança de vida (a grande conquista que continua muitas vezes a ser tratada como um fardo) e de novas e imparáveis dinâmicas demográficas. É a era do imprescindível questionamento dos conceitos “crescimento económico”, “competitividade”, “consumo” e do combate à mercantilização do trabalho, porque “o trabalho não é uma mercadoria que possa ser vendida nos mercados ao preço mais baixo” (OIT). A era de fortes tensões entre o individual e o coletivo, de imperiosa afirmação da ética (ou da moral) e da lei, e muito em particular de grandes mudanças geopolíticas e geoestratégicas, que só por si trazem imensos desafios à nossa Escola. É muito grande a amplitude e pluralidade das formações que temos de preparar.



3. A relação Escola/sociedade e Escola/matriz de desenvolvimento

A Escola é, como todos sabemos, um instrumento (alavanca) primordial para se construírem mobilidades positivas na escala social. Para que a Escola desempenhe esse papel precisamos de considerar, nomeadamente: o patamar de desenvolvimento da sociedade portuguesa; as condições materiais e culturais dos diversos estratos ou classes sociais; o objetivo de sermos uma sociedade democrática, que queremos de patamar avançado; o percurso (muito positivo) que foi feito em democracia, mas também as limitações que a Escola ainda apresenta.

Entretanto, se nos queremos situar na análise das experiências ensaiadas e das estratégias prosseguidas, para encontrarmos propostas eficazes que propiciem aprendizagem ao longo da vida, precisamos de passar a uma abordagem mais específica dos desafios a enfrentar. Eles são por certo inúmeros. Neste contributo pontual realço quatro:

- i) dispor de um levantamento rigoroso do nível de formação de cada geração, identificando o melhor possível as causas que bloquearam aqueles que ficaram por níveis inferiores e verificar onde se encontram no mundo do trabalho, no contexto social e no espaço geográfico;
- ii) proceder a estudos fundamentados sobre a valorização/desvalorização que os portugueses fazem da necessidade de aprender e das formações, visando introduzir políticas para aumento dessa valorização;
- iii) analisar com objetividade a situação das empresas e dos serviços públicos e privados, qual o grau e características de formações que se vêm consolidando, onde há exaustão de recursos e que tipos de exaustão se observam;
- iv) perspetivar formações de futuro a partir de cenários trabalhados com um conjunto sustentado e suficientemente amplo de variáveis e não de mera sujeição a visões acreditadas pelo *mainstream* ou ao determinismo tecnológico e, tendo em atenção a estrutura económica/produziva do país e o estado real da Administração Pública.

Uma Escola e Formações que não segreguem, que se projetem para o futuro tendo em conta que este também é construído por presentes contínuos, podem impulsionar muito o desenvolvimento, mas só com empenho, responsabilização e mobilização de toda a sociedade. Por outro lado,

se a matriz de desenvolvimento que o país segue não for capaz de acolher e integrar as formações e aprendizagens que se vão adquirindo, valorizando-as, os resultados obtidos pela Escola e por todas as estruturas de formação perdem-se em contradições, frustrações e processos migratórios que conduzem ao abandono de regiões e do país. Temos em Portugal exemplos negativos e positivos e estes últimos deviam ser mais utilizados e disseminados.

4. A prejudicial volatilidade nas opções e programas. Aposto no ensino profissional

Julgo haver um amplo consenso sobre a enorme importância que teve o alargamento da escolaridade obrigatória, associado à diversificação das vias possíveis para o ensino secundário e a políticas de combate ao insucesso escolar. Entretanto a insuficiente divulgação e valorização do ensino profissional por um lado e, por outro, a fraca especialização da nossa economia prejudicaram e prejudicam a perceção dessa importância.

A aposta no ensino profissional, feita há trinta anos, foi positiva mas frágil e incompleta em vários aspetos. Aqui ou ali tentaram-se alguns impulsos. Talvez o melhor tenha sido no período da Professora Maria de Lurdes Rodrigues¹.

Na «formação de adultos» e reconhecimento e validação de competência, componentes do sistema de formação e aprendizagem que tanto necessitávamos de ter começado a tratar logo que a Democracia se foi impondo, tem havido bastante inconsistência e incoerência.

O programa Novas Oportunidades foi uma boa aposta, só foi pena ter surgido com cerca de 20 anos de atraso. Logo após a entrada de Portugal na CEE podia e devia ter-se feito uma aposta séria nesta área, mas prevaleceu o apetite de alguns em deitarem as mãos aos dinheiros da formação profissional e adiou-se a aposta no ensino profissional e, em particular, nestas componentes do reconhecimento e validação de competências.

Quando o programa Novas Oportunidades precisava de correções e melhor implementação veio o governo da Direita e colocou-o de lado. Esperemos que se trabalhe a sério nos programas disponíveis agora como os Centros Qualifica e que se faça um bom aproveitamento de recursos que existem e podem ser bem aplicados.

¹ Critiquei alguns aspetos da condução que a professora Maria de Lurdes Rodrigues fez de outros dossiers, mas reconheço-lhe méritos na área aqui analisada.

O ensino profissional pode e deve ser reforçado, mas não pode ser segregador, nem no momento de os adolescentes definirem a via/curso que vão prosseguir, nem no acesso ao ensino superior, nem no tipo de conhecimentos, saberes e competências que melhor possam propiciar ou facilitar aprendizagens ao longo da vida.

O país precisa imperiosamente de aumentar o número de alunos que passam do ensino secundário para o superior; no que ao ensino profissional diz respeito direi que precisa muitíssimo.

5. Como ajudar os adolescentes nas suas escolhas?

Quando os adolescentes estão no final do 9.º ano de escolaridade, ao passarem do 3.º ciclo do ensino básico para o secundário, deparam-se, muitas vezes, juntamente com as suas famílias, com grandes interrogações sobre a opção a tomar quanto aos cursos gerais, tecnológicos ou profissionais que pretendem seguir. Desde logo é indispensável que se eliminem o mais possível os obstáculos à posterior mudança de curso, bem como fatores de segregação (efetiva ou potencial) que ainda persistem, no que diz respeito ao acesso ao ensino superior.

O acompanhamento dessa fase de mudança constitui um momento muito sensível que talvez possa ser melhor trabalhado pela Escola. Isto não significa, de forma alguma, que estejam dentro da Escola todos os instrumentos e possibilidades para se construir uma boa orientação. Há que ter em conta e cruzar indicadores vindos de várias fontes e as cargas que transportam. Nesta reflexão relevo quatro a que é preciso dar atenção:

- as perspetivas de cada adolescente, em regra marcadas, por um lado, pela ausência de informação suficiente e, por outro, por um futuro feito do imediato da moda que todos os dias lhe é vendido pelas “notícias do dia” e pelas visões de senso comum;
- as opções bastante deterministas vindas dos agregados familiares com enfoques naquele imediato que também influencia os adolescentes, mas ainda, quantas vezes pelo sonho de que os filhos ou netos sigam o que eles desejavam ter seguido e pelas perspetivas erradas da formação que melhor servirá o que o “mercado de trabalho” vai valorizar;
- as solicitações de formações e aprendizagens que se manifestam, em particular, vindas das empresas, da Administração Pública e de instituições públicas e privadas que atuam nestas áreas, mas tendo

presente que grande parte das suas solicitações ou propostas oscilam entre respostas a necessidades de ontem (uma necessidade de formação, perfil profissional ou profissão de hoje pode estar desatualizada dentro de poucos anos) e a apresentação de cenários prospectivos viciados pela utilização de variáveis pouco consistentes;

- a apreciação atenta das políticas públicas de emprego que são disponibilizadas ou sugeridas à sociedade, desde que estas se apresentem suportadas em pensamento estratégico e não como meros instrumentos de recurso às carências gritantes que se expressam no momento ou para leituras estatísticas.

6. Desafios ao ensino secundário e ao superior trabalhados de forma articulada

O problema demográfico do país afeta todo o sistema de ensino, tendo múltiplas implicações, mas ganha mais relevo quando se discute o ensino secundário e o ensino superior, em parte porque se colocam mais próximos os problemas do trabalho e do funcionamento da economia. Só esse problema, que sem dúvida é muito relevante na identificação das condições condicionantes das políticas a seguir, desperta-nos de imediato para três desafios: i) Portugal precisa, como já disse atrás, que todos os jovens concluam o ensino secundário; ii) que muitos milhares de adultos que já estão em contexto de trabalho voltem à Escola (ao secundário e ou à universidade); iii) que muitos mais alunos do secundário passem para o ensino superior (Universidades e Politécnicos). Entretanto existe um amplo conjunto de outras questões já levantadas, com destaque para o que expus nos pontos dois e três desta apresentação.

Para não repetir ideias e sugestões já avançadas em pontos anteriores, deixo, sinteticamente enunciados, apenas três desafios que precisamos de aprofundar para se discutirem tipos de formações/cursos, perfis de formação, duração de cursos, etc, para o ensino superior, no pressuposto de que esse caminho arrasta, obrigatoriamente, uma discussão simultânea sobre o ensino secundário e as aprendizagens e formações ao longo da vida.

- A caracterização das tendências e contra tendências (globais, europeias, nacionais) que se manifestam, neste período marcado pela «transição tecnológica», quer quanto a formações ministradas, quer quanto a procuras do “mercado de trabalho”, quer tendo bem presente as tendências que, em exercícios prospectivos fundamentados,

as universidades têm obrigação de fazer e ou aprofundar com toda a sua autonomia;

- a realidade contextualizada do tecido económico-produtivo nacional e da Administração Pública. Observação das potencialidades e limites que se observam nos planos económico, social, ambiental, ético, deontológico, jurídico, social e político, não do ponto de vista geral, mas sim com vista ao desenho de caminhos para o ensino e tipo de formações de futuro;
- estudo da estruturação de cursos específicos (mas não segregadores) que no ensino superior permitam articular (provavelmente com soluções que até possam ser desenhadas a nível regional) formações articuladas e bem complementadas, em processos de requalificação, reconversão e formação ao longo da vida.

7. Resolver problemas institucionais e valorizar a formação feita

Há importantes problemas institucionais a resolver para que a formação escolar e profissional no sistema do ensino possa ter um bom incremento. A legislação laboral precisa de ser muito melhorada para facilitar a ida à Escola. Impõe-se fazer um sério ponto de situação sobre os horários pós-laborais no ensino secundário e no superior e introduzir alterações no conceito pós-laboral adaptando-o a uma outra utilização do tempo a favor de compromissos entre todos os atores envolvidos e de interesses estratégicos para o desenvolvimento do país.

A negociação coletiva, desde que efetivada, será sempre uma instituição com condições para abrir caminhos nesta matéria com incremento de práticas motivadoras nas empresas e serviços públicos. E podia ser interessante o Conselho Económico e Social (em particular a Comissão Permanente da Concertação Social) trabalhar um compromisso estratégico sobre esta matéria.

A criação de estabilidade na vida dos trabalhadores, onde se inclui obrigatoriamente um forte combate às precariedades no trabalho, a resolução de problemas de mobilidade que hoje tornam muito onerosas ou inviáveis as deslocações de muitos daqueles que podem ser mobilizados para retornar à Escola. Por outro lado, impõe-se melhorar as compensações – salários, condições de trabalho, horários adequados, valorização de profissões, perfis e carreiras profissionais – a todos o que apostam seriamente na sua formação e qualificação.

Aprendizagem ao Longo da Vida: Breve Balanço de uma Estratégia

PAULO FELICIANO*

Nesta reflexão procura fazer-se um breve balanço da estratégia de promoção da aprendizagem ao longo da vida cumprida nas últimas duas décadas. Resumo aos últimos vinte anos o percurso em análise por conveniência prática, naturalmente, mas também por entender ser esse período marcado por um certo contínuo de opções e apostas que lhe conferem alguma unidade. Como esteio organizativo da reflexão situam-se um conjunto resumido de marcos – opções políticas e estratégicas – que servem de farol para a direção tomada, se bem que não permitam iluminar todo o caminho percorrido.

Inicia-se a reflexão procurando explicitar alguns dos principais impulsos de mudança e dinamização do campo da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) no período referido. Enquadrando-se esta reflexão no âmbito de uma iniciativa de debate do Conselho Económico e Social denominada “Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégias e Experiência”, é imperioso que o façamos convocando especial atenção ao contributo que resulta do Diálogo Social e, mais concretamente, das convergências contruídas no âmbito da Concertação Social. São quatro as fontes propulsoras dos desenvolvimentos havidos no âmbito da ALV que aqui gostaríamos de destacar.

* Vice-Presidente do IEFP.

A primeira remonta ao Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho e Formação assinado em 2001 por todos os parceiros sociais com assento da Comissão Permanente de Concertação Social. Nele se inscreve o objetivo de “generalizar o acesso à educação e à formação profissional e generalizar o acesso à educação e à formação profissional, designadamente à formação contínua,” e, também, o de “consolidar a educação/formação de adultos, enquanto sistema facilitador do acesso generalizado dos adultos à progressão educativa e profissional”. São inúmeros os compromissos relevantes então assumidos, mas já à luz de alguma perspetiva histórica, julgo que importaria destacar os seguintes propósitos:

- O de desenvolver e consolidar metodologias inovadoras no domínio do reconhecimento, validação e certificação de aprendizagens realizadas em contexto de vida e trabalho, compreendendo, ainda, o objetivo de criar uma rede de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.
- O do desenvolvimento e consolidação de um Sistema de Educação de Adultos, ao qual se referem alguns outros objetivos orientados para desenvolvimentos de cariz mais instrumental e metodológico, e que se alinha com a priorização da resposta a dar ao problema do défice de qualificações da população portuguesa ao nível da formação de base.
- O da consagração de um direito individual à formação, estabelecendo números mínimos de horas a frequentar por cada trabalhador e que mais tarde se veio a consagrar na legislação do trabalho através da definição de um mínimo anual obrigatório de horas de formação que os empregadores têm de disponibilizar aos trabalhadores (artigo 125º do Código de Trabalho de 2003).
- Prever a adoção de um quadro legal que promova a qualificação de trabalhadores menores sem qualificação profissional através da adoção de uma cláusula de formação (artigo 55º do Código de Trabalho de 2003).

Os dois últimos objetivos foram vertidos no Código do Trabalho que passou a contemplar, desde 2003, normas que regulam o direito individual a um número mínimo de horas de formação (a chamada norma das 35 horas) e a cláusula de formação que determina a frequência de forma-

ção para menores de 18 que se encontrem a trabalhar sem ter uma qualificação profissional.

Em síntese, será possível dizer que este Acordo esteve na base de um impulso legal à promoção da ALV e de relevantes fundamentos de desenvolvimentos posteriores ao nível da educação de adultos.

Em 2007, outro Acordo de Concertação Social – o segundo dessa década versando matérias relacionadas com a formação profissional – adota objetivos ambiciosos no domínio da ALV e suporta a implementação posterior de uma estratégia ambiciosa neste campo. Trata-se do Acordo para a Reforma da Formação Profissional que promove a criação do Sistema Nacional de Qualificações onde se inclui a aposta da diversificação das vias de qualificação profissional, o desenvolvimento do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e o reforço da capacidade de resposta às necessidades do mercado de trabalho. Estes desenvolvimentos articulam-se com a adoção de metas de qualificação muito ambiciosas no contexto da prioridade atribuída à generalização do ensino secundário como patamar mínimo de qualificação para a população portuguesa e em investir a Iniciativa Novas Oportunidades como principal fonte de dinamismo nesta frente.

Embora exista uma articulação plena entre os objetivos de política formalizados no Acordo para a Reforma da Formação Profissional e os desenvolvimentos institucionais e instrumentais associados ao desenvolvimento do Sistema Nacional de Qualificações, pode considerar-se que esta fase foi, sobretudo, marcada pelo impulso programático, ou seja, o que decorreu da convergência entre a implementação da Iniciativa Novas Oportunidades (INO) e a programação dos fundos comunitários no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Este impulso programático foi, entretanto, renovado através do Programa Qualifica que procura, precisamente, retomar o impulso perdido com o desinvestimento de que veio a ser alvo o quadro programático que suportou a afirmação do SNQ e a implementação da Iniciativa Novas Oportunidades. De resto, esse período terá correspondido ao principal troço de descontinuidade no percurso cumprido desde início do século.

A estes dois momentos será de associar, ainda, a adoção, em 2009, da escolaridade mínima de 12 anos que consagrou a generalização do ensino secundário como patamar mínimo de qualificação para os jovens. Com este objetivo de política articula-se a estratégia de expansão das vias pro-

fissionalizantes de educação que constituíram forte aposta do quadro de implementação do SNQ e do impulso programático consagrado pela INO.

Analisar, em forma de balanço, o percurso feito implica, naturalmente, procurar aferir os resultados alcançados com a estratégia seguida. Esse é um exercício de monta que, no contexto deste exercício, tem como condição ser muito incompleto. Contudo, procuraremos sublinhar alguns dados com maior capacidade de produzir uma visão sintética.

Tratando-se de uma estratégia que prioriza a resposta ao problema do elevado déficit de qualificações da população portuguesa, assumido com maior clareza nos desenvolvimentos ocorridos em 2007, começamos por olhar para a evolução do número de pessoas que detêm pelo menos o ensino secundário no contexto da população portuguesa. Se olharmos para a evolução do número de pessoas que têm pelo menos o ensino secundário entre 2000 e 2017 verificamos que houve um crescimento de quase dois milhões – 1522,8 em 2007 e 3469,8 em 2017 – (Fonte: INE). Este progresso resulta da combinação de vários resultados: a redução do abandono escolar precoce; a qualificação da população adulta através de percursos formais de educação e formação – nomeadamente cursos EFA –; e da certificação de aprendizagens adquiridas pela experiência.

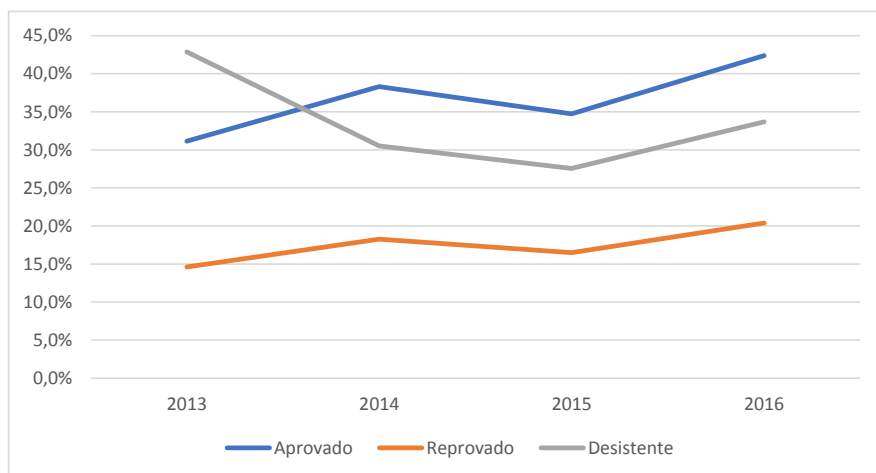
A diversificação de ofertas formativas aprofundada no âmbito da INO e a agenda de renovação das políticas de educação e formação de adultos lançadas pela ANEFA e institucionalizadas no âmbito do SNQ tiveram enorme centralidade no progresso alcançado.

No caso do RVCC, importará situar que o seu desenvolvimento representou uma apreciável transferência de inovação para o Sistema de Educação e Formação através da capacidade de integração do inovador dispositivo de RVCC no âmbito das políticas de educação e formação. A evolução dos dados nesta frente tem forte capacidade de ilustração do percurso verificado no âmbito da estratégia de educação de adultos. Entre 2007 e 2011 os processos de certificação tiveram uma expressão assinalável, com maior protagonismo para a certificação escolar. Entre 2012 e 2015 essa dinâmica foi descontinuada e reduzida a um nível mínimo os resultados em termos de certificações. De 2016 em diante, a dinâmica de certificação foi recuperada, mas com uma progressão ainda lenta no número de certificados e um balanço que atribui maior protagonismo à certificação profissional. Em todo o caso, merece grande realce os progressos metodológicos e organizativos que permitiram afirmar o sistema de RVCC no contexto do sistema

de educação e formação e o contributo que este tem dado para a revalorização da estratégia de educação e formação de adultos.

Um domínio em que a estratégia é comumente sujeita a escrutínio prende-se com o impacto alcançado no que respeita à dinamização da empregabilidade dos adultos certificados. São vários os dados disponíveis e controversas algumas das análises feitas. Como forma de ilustração dos resultados alcançados convocamos os dados de empregabilidade apurados para os Cursos EFA promovidos pelo IEFP (neste caso os terminados entre 2012 e 2015). A figura abaixo sintetiza esses dados e torna claro que a obtenção de uma certificação (escolar e profissional na maioria dos casos) constitui uma mais valia para elevar a empregabilidade dos formandos.

Taxa de Empregabilidade nos Cursos EFA promovidos pelo IEFP entre 2013 e 2016



Fonte: IEFP

Ainda que muito resumidos, os dados apresentados dão boa nota dos ganhos alcançados com os desenvolvimentos adotados para promover a ALV. Contudo, são várias as limitações que também se verificaram e vários os problemas que persistem. Convocamos alguns dados para procurar ilustrar algumas das dificuldades que, julgamos, merecem maior atenção.

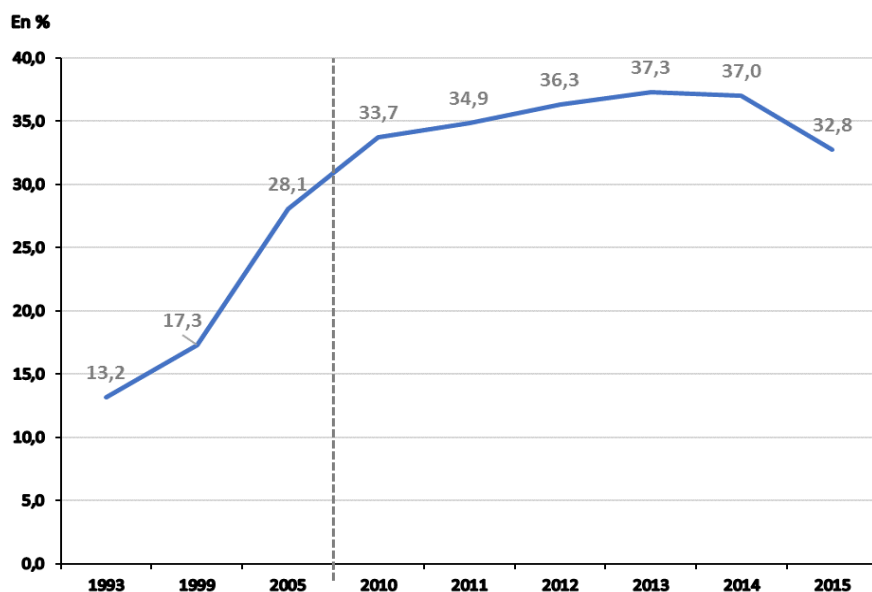
No domínio da participação, um dos aspetos que deve merecer atenção é o da eficácia alcançada com o impulso legal à formação contínua atra-

vés da consagração do direito individual à formação. Ora, analisando os dados da taxa de participação em formação (apurados no Inquérito à Formação Profissional Contínua em 1993, 1999, e 2005 e no Relatório Anual da Formação Contínua em 2010 e 2015) verificamos que após um crescimento pronunciado das taxas de participação na sequência do Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho e Formação (2001) após 2010 a curva da taxa de participação estabiliza abaixo dos 40%. Embora os dados do período não sejam comparáveis em resultado da quebra de série com a mudança da forma de Inquérito em 2010, é possível reconhecer que a progressão nas taxas de participação aponta para uma progressiva dissipação do impulso legal que atrás se referiu.

A par deste dado, é preciso considerar que os dados disponíveis confirmam, ainda, que a participação continua a ser bastante desigual, com prejuízo para os ativos menos qualificados e para aqueles que trabalham em empresas de mais pequena dimensão. Também é evidente que o incremento verificado na taxa de participação se fez acompanhar de uma redução do número médio de horas de formação por participante, ou seja, com a aprovação do direito individual a um mínimo anual de horas de formação verificou-se uma distribuição do volume global de horas de formação por mais participantes sem que este cresça significativamente. Sendo positivo o alargamento da participação, serão ganhos ainda insuficientes face aos objetivos implícitos no domínio do fomento da ALV.

A gradual dificuldade de afirmação deste impulso legal convive, por outro lado, com uma insuficiente integração dos temas da ALV e da formação profissional, inicial e contínua, nos instrumentos de regulação da contratação coletiva. Com efeito, a análise destes instrumentos evidencia que os temas da formação profissional são predominantemente situados em função do consagrado na legislação do trabalho sendo pouco afirmativo o incentivo à ALV que resulte de regras negociadas entre empregadores e trabalhadores.

Taxa de participação dos trabalhadores em formação (1993-2015)¹



Fonte: Inquérito à Formação Profissional Contínua (1993, 1999 e 2005) e Relatório Anual da Formação Contínua (2010-2015) | GEP

No domínio da educação de adultos e mais especificamente da formação qualificante que possibilita a atribuição de uma certificação escolar e profissional emergem, também, alguns desafios relevantes que alguns dados situam com clareza. Olhando os dados da participação em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2017 no IEFP (abrangendo no total cerca de 216 mil pessoas entre 2007 e 2017), verificamos que para uma

¹ 1993, 1999 e 2005:

Universo: Portugal Continental y Regiões Autónomas

Amostra: 6526 empresas com 10 ou mais pessoas

Cobertos todos os sectores de atividade económica exceto: (A) Agricultura, Pecuária, Caça, Silvicultura y Pesca; (P) Educação; (Q) Atividades de Saúde Humana y Apoio Social; (U) Organizações internacionais y outras instituições extraterritoriais; (O) Administração Pública, Defesa e Segurança Social, bem como lugares com pessoas empregadas.

2010 a 2015:

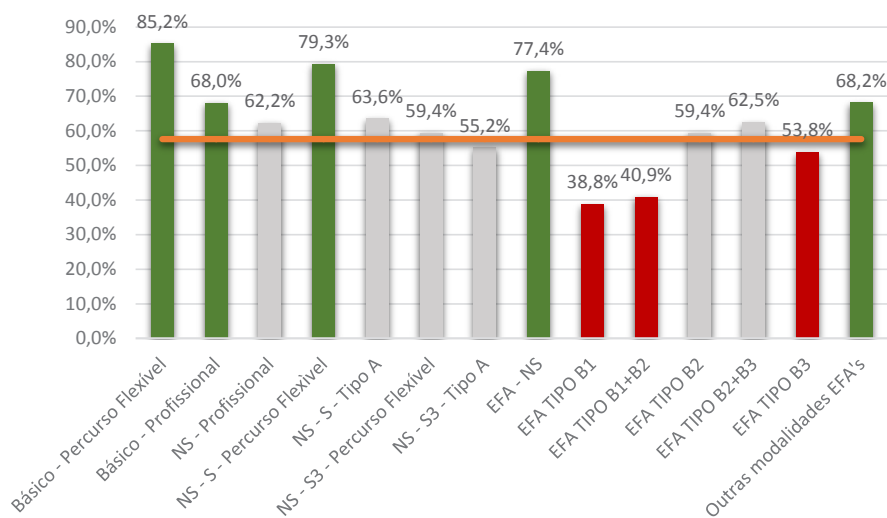
Universo: Portugal Continental

Amostra: Todas as empresas com mais de 1 pessoa

Cobertos todos os setores de atividade económica

taxa média de certificação que ronda os 58% – com taxas progressivamente decrescentes ao longo do período – o sucesso é muito diferenciado consoante os níveis de qualificação de partida das pessoas abrangidas. Assim, para os mais qualificados, que frequentam percursos que permitem obter a certificação de nível secundário ou profissional, as taxas de certificação são muito superiores – para alguns percursos estão perto dos 80% – das observadas nos percursos que permitem certificações nos diferentes níveis do ensino básico. Esta dado é apenas um dos indicadores disponíveis que permitem sublinhar a maior dificuldade com que a estratégia de ALV está a dar resposta às pessoas com qualificações mais baixas. Não se trata apenas de uma dinâmica de participação mais reduzida, que outros dados anteriormente referidos já sublinharam, refere-se, também, ao sucesso alcançado com essa participação, ou seja, à eficácia das abordagens desenvolvidas.

Taxa de certificação nos diferentes percursos dos Cursos EFA



Fonte: IEFP

Os dados disponíveis colocam ainda em evidência que os percursos EFA construídos de forma mais flexível, ou seja, conciliando a formação formal com o reconhecimento, validação e certificação de competências têm taxas de sucesso superiores, mas mantêm uma representatividade ainda minoritária no contexto da oferta.

Complementarmente, a iliteracia tem ainda uma expressão muito significativa na população portuguesa e as respostas que lhe são dirigidas não têm garantido uma resposta tão eficaz quanto a dimensão do problema tornaria desejável. Tome-se como exemplo o caso da formação para as competências básicas (regulada pela Portaria 1100/2010 de 22 de outubro) em que se verifica que o número de pessoas que tendo participado no programa conseguem prosseguir a formação e obter o 1º ciclo de escolaridade é bastante reduzido.

No seu conjunto, os dados sublinham a utilidade de se procurarem estratégias de ALV que sejam capazes de reforçar a participação destas pessoas em percursos de educação e formação e, complementarmente, de criar condições para elevar o sucesso desta participação no que diz respeito à promoção dos níveis de certificação escolar e profissional.

Outro importante domínio de análise no que diz respeito à ALV refere-se à dimensão da empregabilidade. Já aqui deixámos sublinhado, como exemplo, o relevante contributo que neste domínio é garantido pela participação em Cursos EFA na medida em que esta seja bem-sucedida e garanta o reforço dos níveis de qualificação. Contudo, importará nesta análise convocar alguns dados adicionais que fornecem pistas úteis para o debate em torno do reforço da eficácia das estratégias que pretendam promover a ALV.

Quase de senso comum, mas os dados atestam-no de forma inequívoca, é o impacto positivo que o nível de qualificação tem sobre a taxa de empregabilidade. Com efeito, os dados desagregados dos certificados em Cursos EFA por nível de qualificação obtido permitem verificar que é muito pronunciada a diferença de impacto alcançado em termos de empregabilidade. A título de exemplo, refira-se que as pessoas que obtêm uma certificação ao nível do segundo ciclo têm uma taxa de empregabilidade ligeiramente abaixo dos 20% doze meses após a conclusão do curso enquanto para aqueles que obtêm uma certificação de nível secundário ou secundário mais profissional as taxas de empregabilidade mais que duplicam. Estes dados reforçam a relevância de valorizar uma estratégia de promoção da ALV que seja consequente do ponto de vista da elevação dos níveis de qualificação.

Esta é uma constatação que a análise feita aos dados de participação dos desempregados abrangidos por percursos de formação modular – cuja frequência não permite elevar diretamente os níveis de qualificação – reforça. Com efeito, estes dados mostram que a diferença da taxa de empregabi-

lidade entre os que concluem um percurso de formação modular e aqueles que o iniciam mas não o concluem não é favorável para os primeiros como acontece de forma pronunciada nos Cursos EFA. Não deve ser linear a forma como se avalia o impacto desta formação, até porque a sua flexibilidade pode garantir num prazo mais alargado a progressão nas qualificações, mas, no entanto, sempre será possível considerar que os dados disponíveis reforçam a relevância de promover uma estratégia de ALV que, porventura com maior flexibilidade, garanta um impacto superior no que diz respeito à promoção dos níveis de qualificação.

Por fim, ainda ao nível da empregabilidade, reforçar a ideia de que as áreas de formação importam e que as taxas de empregabilidade variam consoante a saída profissional do curso frequentado. Isso é atestado de forma clara pelos dados apurados para os cursos EFA, que se ilustram sinteticamente no quadro abaixo, apontando a utilidade de regular de forma estratégica a oferta formativa. O contexto local é uma variável chave desta equação uma vez que a especialização económica dos territórios é diferente e, por isso, diferentes são as oportunidades de emprego que estes geram. Aprofundar esta regulação é uma opção que se afigura relevante do ponto de vista da ALV.

As cinco áreas de formação dos Cursos EFA com maior e menor empregabilidade seis meses após a conclusão (2013 – 2016)

ÁREA DE FORMAÇÃO	MÉDIA 2013/16
724 - CIÊNCIAS DENTÁRIAS	66,7%
521 - METALURGIA E METALOMECÂNICA	55,9%
525 - CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO DE VEÍCULOS A MOTOR	54,2%
729 - SAÚDE - PROGRAMAS NÃO CLASSIFICADOS NOUTRA ÁREA DE FORMAÇÃO	51,6%
725 - TECNOLOGIAS DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA	51,0%
621 - PRODUÇÃO AGRÍCOLA E ANIMAL	23,8%
623 - SILVICULTURA E CAÇA	23,6%
622 - FLORICULTURA E JARDINAGEM	20,3%
215 - ARTESANATO	18,3%
861 - PROTECÇÃO DE PESSOAS E BENS	15,0%

Fonte: IEFPP

O percurso feito nesta breve análise sugere a identificação de um conjunto de desafios e domínios de aposta, tendo em vista o reforço da eficácia da estratégia de Aprendizagem ao Longo da Vida. Procuramos sinalizar em seguida alguns desse desafios e domínios de aposta.

A ALV constrói-se criando condições de reforçada conveniência à participação. Essa conveniência é o resultado da acessibilidade e adequação das respostas. Nesta perspectiva, o reforço da flexibilidade do sistema é uma condição primordial do incentivo à participação. A utilização do RVCC enquanto recurso dessa flexibilidade, ou seja, como forma de creditar aprendizagens adquiridas informalmente que possam ser complementadas por percursos formais de formação estará, ainda, insuficientemente aproveitado no contexto do Sistema Nacional de Qualificações. Fomentá-lo surge, pois, como opção valiosa.

O princípio da flexibilidade, presente desde o início enquanto prioridade estratégica do Sistema Nacional de Qualificações, deve, também, permitir alcançar uma maior valorização dos percursos de formação modular para o objetivo da certificação escolar e profissional. Esta possibilidade pode ser reforçada por via da complementaridade com o RVCC mas, igualmente, de uma mais intensa mobilização e planeada articulação entre percursos de curta duração que se complementem de modo a permitir cumprir de forma faseada o percurso associado a um referencial de qualificação do Catálogo Nacional de Qualificações. No fundo, trata-se de procurar reforçar a eficácia do princípio da capitalização subjacente à organização da formação por referência aos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações.

No seu conjunto, os desafios acima descritos são importantes para contribuir para que se consiga dar uma maior centralidade no contexto da ALV à participação e certificação dos adultos com menos qualificações. Esta é, sem dúvida, uma prioridade que importa reforçar no contexto da estratégia de ALV.

No contexto das ofertas de formação vocacionadas para os jovens, emerge o desafio de dar continuidade ao esforço de valorização das ofertas profissionalizantes (Ensino Profissional e Sistema de Aprendizagem, nomeadamente). A estratégia de diversificação de vias suportada na resposta à diversidade de públicos tem cumprido um papel importante para fazer aumentar o número de jovens inscritos em cursos profissionalizantes, mas evidencia dificuldade em fazer progredir esse valor do patamar em que está desde a expansão da oferta promovida no contexto da Iniciativa Novas Oportunidades (no seu Eixo orientado para os jovens). A promoção de condições de igualdade de oportunidades no prosseguimento de estudos para o ensino superior é um recurso fundamental dessa estraté-

gia de valorização. Contudo, importará, também, reforçar a proposta de mérito destas ofertas na resposta às necessidades do mercado de trabalho e, por essa via, à promoção das taxas de empregabilidade e à melhoria das condições de inserção no mercado de trabalho proporcionadas pela certificação de natureza profissionalizante. Esta é uma agenda que situa a necessidade de trabalhar os diferentes elementos presentes na relação entre a formação e o mercado de trabalho e, em particular, o de qualificar a participação das empresas a dois tempos: no processo de formação, reforçando a sua intervenção mas, também, qualificando-a; no compromisso com o sistema, criando melhores condições de reconhecimento da valia dos diplomas atribuídos no contexto da formação profissional.

Ainda no plano dos desafios, a reflexão cumprida sugere a importância de apostar numa renovação da agenda para a formação profissional contínua. Nela se destacam, entre outros: a eventual revisão do direito individual à formação que se oriente pelo objetivo de criar condições para reforçar a participação dos menos qualificados e das empresas de menor dimensão (estratégias de mutualização do volume global de formação a que as empresas estão obrigadas dirigindo-as para os menos qualificados podem ser alternativas válidas); o reforço da ligação da formação profissional a agendas setoriais que resultem de uma maior capacidade organizativa desses mesmos setores (sobretudo através do seu tecido associativo e de centros de disseminação tecnológica) para mediar as suas necessidades e, desse modo, apoiarem a estruturação da oferta de formação; o reforço dos mecanismos de gestão “inteligente” da oferta que permitam uma maior orientação em função de critérios de oportunidade económica e de especialização territorial; o reforço do diálogo social e, neste contexto, dos mecanismos de regulação da contratação coletiva, promovendo, nesse plano, a introdução de incentivos (contratuais, de carreira e remuneratórios) à ALV.

Estas são, apenas, algumas pistas sugeridas pela breve análise realizada. O seu aprofundamento permitirá densificar os elementos de diagnóstico e afinar as propostas dirigidas e procurar condições de reforço da Aprendizagem ao Longo da Vida. A participação e o diálogo social são condições fundamentais desse processo, sendo da maior importância o contributo que o CES, enquanto órgão constitucional de consulta e concertação social, pode dar para este processo.

ESTUDOS DE CASO

Aprendizagem ao Longo da Vida:

Estratégias e Experiências – Caso do INOVINTER

ÁLVARO CARTAS*

O Inovinter – Centro de Formação e de Inovação Tecnológica, foi criado em 1998, pela Portaria nº 407/98, de 11 de julho, é um centro protocolar que tem como missão o desenvolvimento de projetos formativos e de intervenção Social.

O Inovinter caracteriza-se em termos jurídicos por ser uma entidade sem fins lucrativos e de utilidade pública, este estatuto determina o modelo de gestão, sendo que os objetivos e a lógica de trabalho comportam aspetos peculiares, aos quais não são alheios os nossos parceiros institucionais – confederação sindical (CGTP-IN) e a entidade pública (IEFP, IP) responsável pelas políticas de formação e emprego.

Os valores correspondem ao conjunto de princípios definidos que orientam a ação, tomada de decisão e os comportamentos de todos/as os/as trabalhadores/as. São os valores que definem a forma de estar e ser, diferenciam e constituem os pilares da qualidade dos serviços do Centro.

O Inovinter promove os seguintes valores:

- Qualidade;
- Responsabilidade ambiental;
- Cidadania;
- Ética;
- Interculturalidade e multiculturalidade;

* Diretor do INOVINTER.

- Igualdade de oportunidades;
- Divulgação e Preservação do Património Histórico e cultural.

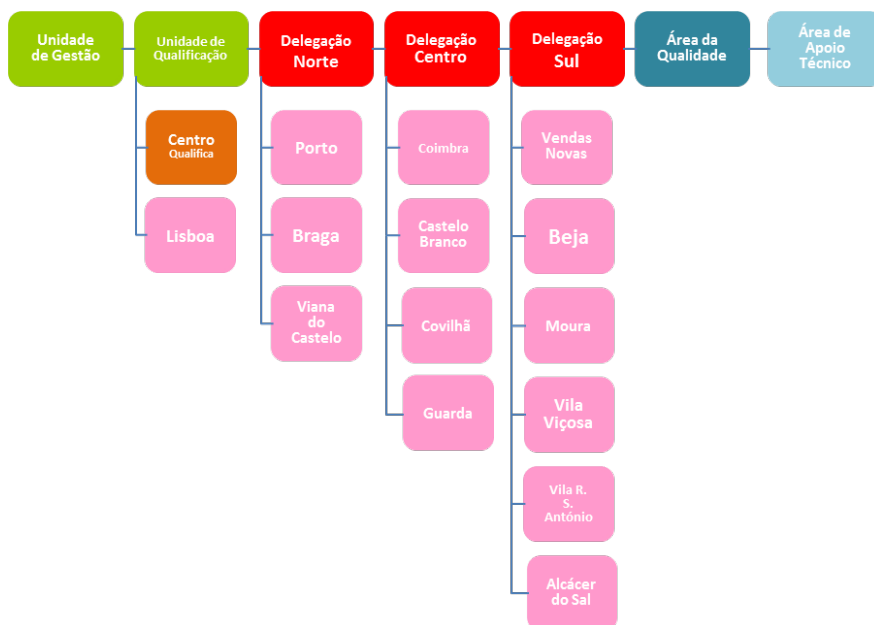
Para o desenvolvimento da atividade formativa, o Inovinter dispõe de um conjunto de instalações e salas de formação devidamente equipadas, bem como uma moderna e eficiente infraestrutura tecnológica de apoio à formação com destaque para 19 salas equipadas com equipamento informático, computador, impressora, projetor multimédia e quadro interativo.

Existe uma intranet que liga os polos e a sede e uma ampla cobertura por sistema WI-FI que facilita o acesso à internet aos/às participantes na formação.

O Centro, possui uma solução informática para a gestão da formação que organiza os processos inerentes ao ciclo formativo que integra o dossier técnico-pedagógico digital.

A estrutura organizacional do Inovinter consiste no modelo de relações que integra todos os recursos do Centro, enquanto instrumento de coordenação de atividade de controlo de atuação dos seus membros para atingir os objetivos propostos.

A estrutura encontra-se dividida em termos de macroestrutura que engloba a totalidade dos polos, delegações e unidades orgânicas, saber:



O Modelo descentralizado da estrutura potencia e enriquece a atividade desenvolvida e constitui uma mais-valia ao permitir a interação com as comunidades locais, visa colmatar dificuldades ao nível das qualificações das populações e contribuir para o desenvolvimento socioeconómico local e regional.

Por outro lado, a rede de parcerias estabelecidas ao longo dos anos com o objetivo de divulgar e realizar o Plano de Formação, inclui um amplo e diversificado número de organizações de natureza jurídica diversificado que, inclui, empresas, sindicatos, autarquias e organizações da economia social.

A rede de parcerias do Inovinter, pressupõe, igualmente, um espaço de informação sobre a educação e formação. Para a concretização destes objetivos, considerou-se fulcral a criação de um módulo que integra a plataforma eletrónica de gestão da formação, a partir do qual, as entidades parceiras, acedem a um conjunto de informações sobre a formação realizada no âmbito da parceria e, serve também como espaço de comunicação.

A rede de parcerias é um recurso externo, cujos benefícios são claros, entre os quais se destacam:

- Redução de custos e aumento da eficácia da intervenção;
- Aumento do impacto e dos resultados positivos da atividade formativa;
- Partilha de recursos;
- Aumento da atividade formativa e da sua variedade.

Com vista à melhoria contínua dos serviços prestados aos seus utentes e às outras partes interessadas, o INOVINTER investiu na renovação da **Certificação do seu Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ)**, de acordo com os requisitos da norma **NP EN ISO 9001:2015**.

Ao implementar uma estratégia para a qualidade o INOVINTER está a realizar um investimento que lhe proporcionará mais-valias internas e externas. Internas no que diz respeito ao aumento da eficiência e eficácia que se irá refletir na otimização do fluxo de atividades, na normalização de procedimentos, na melhoria do relacionamento interfuncional, com reflexos evidentes na qualidade dos serviços prestados. Externas, através da garantia de uma formação de qualidade e da satisfação das necessidades e expectativas das partes interessadas do INOVINTER, bem como no cumprimento das exigências estatutárias e regulamentares.

O Sistema de Gestão da Qualidade para o INVINTER tem como objetivo:

- Fornecer serviços que satisfaçam os requisitos dos clientes e as exigências estatutárias e regulamentares;
- Manter, melhorar e monitorizar, de forma contínua, o seu SGQ, definindo processos e as suas interações que permitam a melhoria contínua;
- Melhorar procedimentos internos, que tenham impacto positivo nos serviços prestados;
- Normalizar funções e responsabilidades;
- Identificar e regulamentar os Documentos Controlados e os Registos;
- Minimizar os riscos, tendo sempre presente um pensamento baseado no risco;
- Identificar as questões internas e externas que sejam relevantes para o INOVINTER, e que possam afetar a sua capacidade de atingir os resultados pretendidos do SGQ;

O Inovinter tem uma oferta formativa ampla e diversificada que integra diferentes áreas técnicas, transversal aos vários sectores de atividade.

O Plano de Formação de âmbito nacional, integra diversas modalidades com destaque para a medida de intervenção “vida Ativa”, cursos de aprendizagem e de especialização tecnológica e formação modular certificada. Destina-se a ativos, empregados/as e desempregados/as.

O Plano de Formação integra , o projeto “**Formação nas Aldeias**” com objetivo de deslocalizar a atividade formativa para localidades distantes dos grandes centros urbanos, através da celebração de parcerias junto de entidades com relevância local (Juntas de Freguesia, Câmaras Municipais, PME, sindicatos, entre outras entidades), este projeto tem procurado combater as assimetrias regionais, proporcionando igualdade de oportunidades no acesso à formação profissional, de norte a sul e do litoral ao interior do país e, contribuir para afirmar um interior mais coeso, sustentável, conectado e desenvolvido.

O Inovinter comemorou em 2018, vinte anos de existência.

Ao longo dos últimos 20 anos, o Inovinter realizou formação de Norte a Sul do país nos seus polos e em colaboração com milhares de entidades parceiras, os indicadores de realização são os seguintes:

- N.º Ações: 7 330
- N.º Formandos/as: 127 794
- N.º Horas: 687 695
- Volume: 10 047 245

Comemorar 20 anos foi motivo de muitas alegrias e realizações, porém temos consciência que 20 anos ainda é o início de uma longa caminhada, contudo estes 20 anos fortaleceram-nos. 20 anos em que encontramos parceiros, públicos e privados, que se tornaram aliados indispensáveis do nosso projeto. Obtivemos a confiança e a estima de muitos/as formandos/as, formadores/as, trabalhadores/as, empresas, sindicatos, associações e outro tipo de instituições que nos dão o privilégio de trabalhar lado a lado na certificação e na educação e formação de adultos, contribuindo para a mudança e a melhoria de diferentes dimensões dos indivíduos que procuram os nossos serviços.

Vinte anos percorridos tivemos razões para celebrar, mas, também, sabemos que o futuro é exigente e incerto e que a nossa ação junto dos/as formandos/as e, também, entidades parceiras com quem pretendemos continuar a trabalhar, passará pela forma como soubermos responder às necessidades e desafios com que o futuro já se está a desenhar.

Ao longo dos 20 anos, o Inovinter evoluiu, inovou, transformou-se e tornou-se resiliente.

É por este caminho meritório que pretendemos continuar juntos o projeto Inovinter com persistência, seriedade e rigor em todos os momentos.

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégias e Experiências – Caso do CEFOSAP

ISABEL MENDES*

O CEFOSAP foi criado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 165/85, de 16 de maio, através de protocolo estabelecido com a União Geral de Trabalhadores – UGT, central sindical que congrega 49 sindicatos, 7 federações sindicais, 18 uniões distritais e 2 uniões nas Regiões Autónomas, representando trabalhadores/as de todos os setores de atividade económica. Trata-se de um organismo dotado de personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira e património próprio (Portaria n.º 235-A/96, publicada no Diário da República, I série B, de 28 de junho).

São suas atribuições a promoção de atividades de formação profissional para a valorização dos recursos humanos, numa perspectiva transversal da atividade económica, abarcando o território continental português. A definição das estratégias de atuação e das atividades a desenvolver por este centro de formação, têm como objetivo a concretização de medidas de política preconizadas pelo governo nas áreas da educação, da formação e do emprego, resultantes do diálogo e da concertação social.

A sua missão é inovar a formação sindical e qualificar a população ativa, através de parcerias e projetos, contribuindo para o desenvolvimento económico, social e humano e a sua visão é prosseguir como entidade de

* Representante do CEFOSAP.

referência nos nossos domínios de atuação e na diversificação da oferta formativa através da inovação, atuando no cumprimento e respeito pelos seguintes valores:

- Inovação – dinamizar e desenvolver parcerias e projetos que permitam novas soluções formativas.
- Rigor e Profissionalismo – pautar o comportamento por critérios de ordem profissional e executar as tarefas de acordo com os procedimentos internos e legalmente definidos.
- Igualdade de Oportunidades – assegurar o direito à igualdade de oportunidades a todos os intervenientes internos e externos.
- Ética e Responsabilidade Social – promover práticas que visem o respeito pelo ambiente, a valorização dos recursos humanos, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelos valores e princípios éticos da sociedade.

De acordo com o previsto no protocolo de constituição do CEFOSAP (Portaria nº 235-A/96 de 28 de junho – Capítulo I, Disposições Gerais), a intervenção em benefício dos públicos específicos maioritariamente abrangidos nas atividades do CEFOSAP – dirigentes, delegados/as, quadros, associados/as e potenciais associados/as de sindicatos afetos à UGT, continua a resultar do trabalho em cooperação com estas estruturas sindicais que, por sua vez, estabelecem o diálogo social com os/as empregadores/as e com os/as trabalhadores/as que representam, em todos os setores de atividade económica e distribuídos por todo o território nacional.

O CEFOSAP desenvolve, pois, as suas atividades em todo o território continental português, por estar em consonância com o âmbito de atuação que se encontra definido naquelas Disposições Gerais e porque a intervenção em todo o território continental é condição *sine qua non* para dar continuidade ao trabalho desenvolvido em parceria com as estruturas sindicais afetas à UGT. Em todas as suas áreas de atividade, o CEFOSAP tem pugnado pela descentralização das intervenções, ciente da necessidade de possibilitar ao seu público-alvo acesso em condições de igualdade, independentemente da sua localização, nomeadamente através da realização de itinerâncias aos locais de residência ou de trabalho e da flexibilidade de horários de funcionamento, que promovem a conciliação das atividades para reforço de qualificações com o trabalho e a família.

O trabalho do CEFOSAP tem-se destacado nas ofertas de formação modular certificada e de percursos formativos, que pretendem contribuir para o aperfeiçoamento contínuo dos ativos, a progressão inicial numa profissão ou o reforço de qualificações numa nova profissão. A formação à medida, ou extra-Catálogo Nacional de Qualificações, é também apanágio desta instituição, consubstanciando-se na realização de ações específicas de formação sindical, a nível nacional e internacional, em ações de formação interna dos seus trabalhadores e em ações de formação inicial das equipas que trabalham no âmbito dos seus Centros Qualifica. Com três Centros Qualifica a funcionar no Porto, Aveiro e Lisboa, o CEFOSAP acrescenta às suas ofertas formativas as atividades de acolhimento, diagnóstico, informação e orientação, tendo em vista apoiar os/as candidatos/as nas suas escolhas de qualificação, encaminhando-os/as para as alternativas de qualificação mais ajustadas disponíveis no território, as atividades de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares de nível básico e de nível secundário e de competências profissionais, atualmente em 13 saídas profissionais distintas. Os Centros Qualifica do CEFOSAP complementam estas atividades com a emissão de certificações por via da conclusão de diversas ofertas educativas e formativas, através da sua Comissão Técnica de Certificação. Uma vertente não menos relevante do trabalho que o CEFOSAP tem vindo a desenvolver insere-se na conceção de conteúdos formativos, desde manuais de suporte à formação como, por exemplo, para a formação em saúde e segurança no trabalho ou em relações laborais, referenciais de algumas saídas profissionais e referenciais para reconhecimento e validação de competências nessas saídas, publicados no Catálogo Nacional de Qualificações, como é o caso da saída profissional de Técnico/a de Relações Laborais ou de Assistente Administrativo/a. Mais recentemente, o CEFOSAP, através dos seus Centros Qualifica, participou na conceção do projeto de validação de competências nas empresas, a convite da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP.

A operacionalização das atividades envolve desde o início os parceiros sindicais, através da formalização de acordos de colaboração e da identificação conjunta das necessidades a mitigar nas respetivas áreas geográficas de intervenção e toda a atividade se encontra orientada para assegurar melhores qualificações aos beneficiários e beneficiárias, reforçar a sua empregabilidade, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades, tendo nem

vista o pleno exercício individual de uma cidadania ativa para, em última instância contribuir para o seu bem estar geral e felicidade.

Apesar dos constrangimentos que limitam, por vezes, a atividade do CEFOSAP, tais como a falta de estabilidade dos modelos e das práticas de financiamento, as exclusões a que algumas regras dos programas operacionais obrigam e que implicam discriminações injustificáveis e outros que pretendemos ajudar a combater como, por exemplo, a falta de motivação dos trabalhadores menos qualificados para a participação em processos de educação e formação de adultos, ou a insuficiência de profissionais de educação e de formação vocacionados e preparados para o exercício das atividades inerentes aos Centros Qualifica, é possível identificar, na nossa esfera de atuação, oportunidades muito significativas, dado que a procura de caminhos de qualificação e de novas competências tende a diversificar-se em função da amplitude das vocações e talentos que reforçam o nível de empregabilidade individual, ou por via dos ritmos rápidos de inovação e mudança nas operações de trabalho, implicando em geral a necessidade de ajustamento ou reconversão profissional. No caso específico do CEFOSAP, o modelo de funcionamento em parceria com as estruturas sindicais que apresentam, enquanto organizações da sociedade civil, dinâmicas fortes de implantação e atuação no território, tem-se revelado como meio privilegiado de acesso aos públicos-alvo e com potencial de maior aproximação aos que possuem qualificações mais baixas ou desajustadas.

Os Centros de Formação Protocolar: da virtualidade da sua criação aos atuais constrangimentos. O Caso do CENFIM

MANUEL GRILO*

Com a extinção do Ensino Técnico Profissional, que ocorreu em 1975 como consequência da unificação do Ensino Secundário, cedo se percebeu que era necessário e urgente recuperar a oferta de EFP-Educação e Formação Profissional, de modo a responder às necessidades da mão-de-obra qualificada indispensável à indústria nacional. Com alicerce nos acordos de pré adesão de Portugal à CEE e a ajuda de verbas destinadas à qualificação dos portugueses, foi decidido implementar um modelo inovador de cooperação com os Parceiros Sociais.

Foi, assim, publicado o Decreto-Lei nº 165/85, que define o regime jurídico dos apoios financeiros à formação profissional através do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em cooperação com outros parceiros, em particular as Associações Sectoriais. Neste contexto foi criado o CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, através de um protocolo celebrado entre o IEFP, em representação do Estado, e as duas Associações do sector, hoje denominadas AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e ANEME – Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas. É uma parceria público-privada que tem demonstrado ser, desde a sua criação, uma das mais eficientes e eficazes.

* Diretor do CENFIM.

Por ser criado pela e para a Indústria, cedo o CENFIM orientou a sua visão para as necessidades do mercado, sustentando-a nas novas tecnologias que foram sendo disponibilizadas. É o caso da sua oferta de respostas às exigências da Indústria 4.0, que surgiu como força motriz da modernização do setor da Metalurgia e Eletromecânica, hoje responsável por 30% das exportações da indústria transformadora.

Para responder às necessidades do sector, o CENFIM vem desenvolvendo a sua actividade através de uma rede de 13 Núcleos, estrategicamente localizados em Arcos de Valdevez, Amarante, Trofa, Ermesinde, Porto, Oliveira de Azeméis, Marinha Grande, Peniche, Caldas da Rainha, Santarém, Torres Vedras, Lisboa e Sines.

Suportado nesta rede, o CENFIM dispõe de uma resposta formativa para jovens, adultos e empresas, sendo a de jovens apoiada em diversas modalidades de dupla certificação – escolar e profissional –, designadamente através do sistema de Aprendizagem, de Cursos de Educação e Formação e de Cursos de Especialização Tecnológica (CET) -, e da que serve as empresas e os seus activos, visando a atualização, especialização e mesmo a requalificação destes, através de uma formação modular de curta duração, de formação à medida, de cursos de Educação e Formação de Adultos incluindo processos de reconhecimento, validação e certificação de competência.

Esta oferta, *norteada por estudos de necessidades de formação*, reflecte a sua pertinência, como releva o *índice de empregabilidade superior a 90% dos cerca de 270 mil formandos que passaram pelo nosso Centro ao longo de 34 anos de atividade*.

Não obstante o reconhecimento das mais-valias da existência desta formação providenciada, é importante evidenciar, de entre outros, dois problemas que são caracterizantes dos constrangimentos do funcionamento do CENFIM.

O primeiro é relativo ao modelo de financiamento. De facto, a natureza jurídico-institucional do CENFIM, enquanto Associação Pública, portanto dotado de personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira e património próprio é, por direito, incompatível com a arbitrariedade administrativa da sua qualificação como Entidade Pública Requalificada – EPR – de que resultaram graves perturbações no cumprimento da sua vocação estatutária, em termos do efectivo serviço prestado ao universo empresarial que tem por missão servir.

Não obstante estar hoje o seu orçamento integrado, indevidamente, no Orçamento Geral do Estado, importa relevar que a verdadeira origem dos recursos afectos à sua actividade é o somatório da quota-parte da TSU destinada à formação profissional, que as empresas pagam à Segurança Social, com a contribuição da UE para acções de formação e qualificação profissional através do Fundo Social Europeu: nem um cêntimo das receitas do Estado é, portanto, aplicado no funcionamento dos Centros de Formação de Gestão Participada. Acresce que, sendo 95% da actividade formativa do CENFIM elegível para cofinanciamento pelo FSE, os gestores nacionais apenas incluíram 65% desse valor nos anteriores QCA, e, no PT2020, apenas 20%!

O segundo factor condicionante da nossa actividade, respeita à discriminação negativa do EFP, em particular do sistema de Aprendizagem, já que, correspondendo as todos exigências legais e curriculares do Ensino Secundário, incompreensivelmente não integra a Lei de Bases do Sistema Educativo, criando assim inúmeras dúvidas, seja aos operadores do sistema, seja, com mais graves consequências, às famílias, que gostariam de optar por este sistema de sucesso como escolha dos seus educandos. Deste modo se agravam as dificuldades das respostas à procura de mercado – que, no nosso sector, assinala a necessidade de mais de 25 mil novos profissionais.

Mas porque a continuidade das organizações é suportada pelas suas boas práticas e não pelos constrangimentos que lhes são impostos, partilhemos aqui algumas das estratégias pedagógicas que temos vindo a criar e a utilizar.

Assim, em 2006 o CENFIM criou um projeto designado **F1 – O Formando em 1º**, centrado na **pedagogia do êxito** e que assenta num modelo que, na sua essência, pretende incentivar a evolução pedagógica em 3 eixos conexos que alimentam a ideia, ou a dinâmica, de *como progredir*: i) De Formador a Orientador; ii) De Formando Passivo a Formando Protagonista e iii) Do Ensino para a (auto) Aprendizagem.

Este modelo oferece ainda uma formação **FAQ**: Flexível, Autónoma e Qualificante, isto é, flexível na progressão, autónoma nas aprendizagens e qualificante para o setor.

O modelo tem por fundamento operacional a Formação assente em Resultados de Aprendizagem.

Sintetizamos aqui 3 projetos com base nestes pressupostos.

Como 1º exemplo referenciamos a **OIF**, *Oficina Individual de Formação*, cuja designação identifica o foco da sua estratégia, o indivíduo. O *slogan* da OIF é *Uma nova forma de ensinar / Um modo diferente de aprender*, pois esta oferta inovadora, já premiada a nível Europeu, permite que o formando, em regime individual, inicie a sua formação quando lhe for mais conveniente, crie o seu horário mais vantajoso, evolua no processo de aprendizagem de acordo com o seu ritmo e usufrua de recursos de aprendizagem únicos, inovadores, interativos e estimulantes através de formação essencialmente presencial, focada no **saber-fazer**. A 2ª resposta inovadora é designada **Formação Aditiva** orientada para a reconversão profissional de ativos ou desempregados. Neste modelo pedagógico, a formação é ministrada em “ciclos”, que são orientados para competências parciais de uma determinada saída profissional. Isto permite ao adulto ir complementando a sua certificação profissional, ficando contudo, em fases intermédias, já disponível para o mercado. Assim se responde à forte procura de mão-de-obra qualificada reclamada pelo mercado, que não se compagina com períodos de formação longos, típicos da formação inicial. Neste caso, em vez de fazer um curso integral, este é desenvolvido em ciclos *aditivos* que no final atribuem o **Diploma de dupla certificação, a escolar e a profissional**.

Na formação para jovens, referenciamos o projeto de *Aprendizagem Baseada em Projetos* com o acrónimo **AB4C** que é **centrado no formando** como parte integrante de um grupo e também **orientado para o saber-fazer**, com um forte apelo aos designados “soft skills”, que se desenvolvem centradas nos 4C, nomeadamente: Comunicação, Cooperação, Criatividade e (pensamento) Crítico: daí a sua designação **AB4C**, Aprendizagem Baseada nos 4C, sendo que os 4C são a parte integrante no Projeto.

Este projeto, pretende introduzir novas práticas de ensino/formação, sustentado em questões e problemas reais que impelem os formandos a colaborarem na criação de soluções e apresentação de resultados tangíveis.

O projeto **AB4C** visa essencialmente, de entre outras virtualidades, o aumento do sucesso formativo e, cumulativamente, criar uma oferta de formação mais cativante, sendo em simultâneo um projeto desafiante para a equipa formadora.

Importa ainda dizer que, a par destas metodologias pedagógicas diferenciadoras, os nossos formandos participam ativamente nos Campeonatos das Profissões a nível Nacional, Europeu e Mundial, sendo o CENFIM

o centro português mais premiado em todos eles. – O que só pode relevar da qualidade da sua formação.

Mais: Complementarmente, o CENFIM promove concursos internos de empreendedorismo e faculta ainda a participação em diversos projetos e mobilidades ao abrigo do projeto Erasmus.

Não obstante de todas estas iniciativas estimulantes, há 3 notas de reflexão que pretendemos registar como **desafios futuros** para toda a comunidade com responsabilidade na aprendizagem ao longo da vida. Nomeadamente:

- i) A imperiosa necessidade do entrosamento do Ministério da Educação e o do Emprego, sobre as matérias de EFP, cujas linhas de ação deverão estar centradas nas necessidades do país e não na satisfação das arbitrariedades internas de ambos os ministérios;
- ii) A urgência de reduzir a complexa oferta de cursos de EFP tornando-a transparente para os operadores e utilizadores, bem como mais eficaz para a economia nacional;
- iii) A necessidade de rever o estatuto dos Centros de Formação Protocolares, nomeadamente com a exclusão imediata – por inadequada e ilegal – do universo das EPR.

Ao melhorarmos o sistema de EFP, estamos a criar mais-valias para aprendizagem ao longo da vida, que se inicia em tenra idade e não apenas na vida adulta, beneficiando assim cada individuo, enquanto elemento central da sociedade: o incremento das suas competências é o motor do crescimento da competitividade de nacional! – Eis o contexto onde o CENFIM se revê e do qual continuará a ser parte ativa.

CECOA – Centro de Formação Profissional para o Comércio. Formação para o Sucesso!

ISABEL SILVA LUÍS*

A criação do CECOA em 1986 constituiu um marco relevante no âmbito da formação profissional dedicada ao setor do comércio e serviços, resultando da importância que a CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal em parceria com o IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional atribuíram à formação como forma de elevar o nível de desempenho dos trabalhadores, bem como na preparação dos jovens que pretendem iniciar uma carreira nas empresas do setor.

A missão do CECOA consiste, assim, em contribuir para o desenvolvimento e modernização do comércio e dos serviços, a nível nacional; realizar ações de formação profissional dirigidas a jovens e ativos; promover estudos e projetos que visam o desenvolvimento de conteúdos, metodologias e instrumentos inovadores de apoio à formação profissional e de indicadores de caracterização do setor.

Com sede em Lisboa e delegações no Porto e em Coimbra, o CECOA desenvolve formação em todo o território nacional.

Desde 2005 o CECOA tem o seu Sistema de Gestão certificado pela Norma NP EN ISO 9001, com a preocupação de melhorar continuamente a qualidade dos serviços prestados e de forma a satisfazer as necessidades e as expectativas dos clientes.

* Diretora do CECOA.

O CECOA é, ainda, acreditado desde 2001, pela atual ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, para processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

Conta com um Centro Qualifica responsável pelos processos RVCC escolar e/ou profissional nas seguintes saídas profissionais: Comercial, Marketing, Vendas, Logística, Vitrinismo, Contabilidade, Apoio à Gestão, Administrativo, Secretariado, Organização de Eventos.

A formação que desenvolve insere-se no Catálogo Nacional de Qualificações ou em projetos desenhados à medida das necessidades das empresas/organizações, com uma atenção permanente na aplicação de metodologias muito práticas, numa relação estreita com as necessidades do mercado e inovando nos conteúdos sempre que possível.

Nestes 32 anos de atividade já foram realizados cerca de 8 400 cursos, com mais de 120 000 formandos e com um volume de formação que ascende a 14 milhões e 500 mil horas de formação.

A oferta formativa do CECOA tem-se destacado nas seguintes áreas de formação: comercial e vendas, marketing e merchandising, vitrinismo, gestão, contabilidade, fiscalidade, legislação, logística, compras e aprovisionamento, higiene e segurança no trabalho, administração e secretariado, línguas, relações humanas e comunicação, liderança e gestão de equipas, serviços pessoais, geriatria, mediação imobiliária, turismo e lazer, tecnologias de informação e comunicação e web.

A formação de longa ou curta duração tem sido organizada predominantemente em cursos de aprendizagem, especialização tecnológica, educação e formação de adultos, formação modular certificada, formação contínua, formação pedagógica de formadores e prestação de serviços com projetos formativos à medida.

O reconhecimento público da qualidade da formação que o CECOA realiza também se constata pelos resultados que se têm obtido nos Campeonatos das Profissões. O CECOA foi pioneiro neste certame com a profissão de vitrinista, tendo conquistado logo na primeira presença a medalha de ouro, em Roterdão em 2008. Várias foram as medalhas conquistadas até à data, sendo que, no último Campeonato Nacional das Profissões em 2018, o CECOA concorreu com duas candidatas que receberam as medalhas de ouro e de prata na profissão de vitrinista.

Também a nível internacional existe uma grande experiência e aposta em projetos de investigação e inovação desenvolvidos em parceria, nomea-

damente com países europeus. Somam já um total de mais de 60 estudos e projetos que visam capacitar o CECOA e o setor de instrumentos, metodologias e produtos, em temáticas relacionadas com a educação, a formação profissional e a empregabilidade, em termos genéricos e, em termos mais específicos, contribuir para a atualização de competências e ofertas formativas para o setor, como por exemplo ao nível do comércio internacional e do comércio eletrónico.

Em suma, a atuação do CECOA tem-se destacado em:

- Ofertas formativas adequadas às necessidades do mercado;
- Contribuições para o Catálogo Nacional de Qualificações;
- Reconhecimento, validação e certificação de competências;
- Elaboração de estudos ao setor e de suporte à formação;
- Participação em projetos nacionais e internacionais de I&D e inovação em cooperação e parceria;
- Serviços de consultoria e apoio técnico.

Numa reflexão sobre condicionantes e desafios que se colocam ao CECOA e à formação para o setor em geral, salientam-se os seguintes:

- A evolução do emprego e do desemprego no país, que inevitavelmente condiciona a atividade formativa, quer em termos do tipo de formação a desenvolver, quer ao nível do tipo de público;
- Oscilações da economia e do setor em concreto, que provocam não só alterações na atividade formativa, como nas receitas recebidas;
- Condicionalismos e obrigações dos Centros de Gestão Participada, quer ao nível da gestão geral (orçamento, contratação pública, recursos humanos), quer ao nível da carga administrativa inerente à atividade formativa, que fazem com que os procedimentos não possam ser tão flexíveis comparativamente aos das entidades privadas;
- Regras do orçamento do estado e alterações, por vezes imprevisíveis, que condicionam a gestão e os resultados da atividade;
- Diversificação crescente do público em termos de nacionalidades e cultura, o que requer competências por parte da equipa técnico-pedagógica para lidar com a multiculturalidade;
- Formação profissional vista ainda como alternativa menor aos percursos oferecidos pelas escolas e universidades;
- Pouca valorização do mercado de trabalho, e das pessoas em geral, da aprendizagem ao longo da vida;

- Necessidade de acompanhar as evoluções tecnológicas e da economia digital, quer ao nível das evoluções no setor a incorporar nos produtos do CECOIA, quer ao nível do funcionamento das ações de formação;
- Necessidade de responder com ofertas adequadas ao que tem sido a evolução de muitos dos subsectores dos serviços às pessoas ou às empresas.

Tudo isto culminando no grande desafio do CECOIA em se manter “competitivo” no mercado da formação, respondendo aos constantes desenvolvimentos do setor.

Para responder a estes condicionalismos e desafios, o CECOIA continua a investir numa equipa técnico-pedagógica especializada e com elevada experiência profissional; no trabalho em rede, através de cooperação e parcerias; nos projetos internacionais, para partilha de experiências e para introduzir inovação nas metodologias, nos produtos e nas práticas; na aproximação cada vez maior às empresas e aos decisores; no investimento em novas tecnologias, quer em termos de equipamento, quer em aplicações de gestão geral e da atividade formativa; e na aposta nas ofertas formativas que respondam à evolução dos serviços e da economia digital.

Concluindo, há 32 anos, e espera-se que por muitos mais anos, uma equipa atenta ao mercado e às pessoas, a formar para o sucesso e a valorizar o setor!

Aprendizagem ao Longo da Vida

Estratégias e Experiências – Caso da Escola

Profissional de Torredeita

CÉLIA FRANCO*

A criação das escolas profissionais, em 1989, foram, como afirma Joaquim Azevedo, talvez o seu principal protagonista, “uma importante inovação social e educacional e, ao mesmo tempo, um modelo bastante marginal, ao lado das tradicionais ofertas educativas proporcionadas pelas escolas secundárias. O esforço empreendido no relançamento do “ensino técnico-profissional”, em 1983, tinha colocado de novo na agenda sociopolítica a questão do lugar e do papel deste tipo de ensino no seio das políticas de educação e formação, no período democrático. Vários atores sociais, com destaque para os empresários, e várias forças políticas se manifestavam a favor da necessidade de se investir mais na qualificação profissional inicial dos jovens e na qualificação dos adultos, num país que tinha começado muito tardiamente, no contexto europeu e por força do regime ditatorial e obscurantista, o processo de escolarização massiva da sua população.”

A Escola Profissional de Torredeita foi criada em 1989, uma das primeiras, na localidade de Torredeita por iniciativa de uma IPSS, a Fundação Joaquim dos Santos, aquando do lançamento deste modelo, criado pelo então Ministério da Educação, mais precisamente pelo GETAP – Gabinete de Ensino Técnico, Artístico e Profissional. Foi, na altura, uma oportunidade que os responsáveis da Fundação Joaquim dos Santos, entidade

* Diretora Geral da Escola Profissional de Torredeita.

promotora da Escola Profissional, acarinharam e desenvolveram, criando as condições para que tal projeto de formação profissional fosse uma realidade numa zona rural, o que se veio a revelar um sucesso, não só para o desenvolvimento económico local, mas também para as dezenas de jovens que viriam a frequentar esta Escola e a obter a sua qualificação profissional.

Uma das inovações introduzida residia no próprio modelo, baseado em protocolos previamente acordados entre os promotores, desde autarquias, associações, empresas, cooperativas, instituições de solidariedade social, implicando uma **verdadeira corresponsabilização na criação da escola e na posterior inserção dos alunos no mercado de trabalho.**

O segundo fator inovador verificou-se ao nível da delegação de **autonomia pedagógica, administrativa e financeira**. Esta autonomia permitiu que cada escola pudesse construir o seu currículo, definindo os saberes e as competências que melhor se ajustavam ao perfil profissional dos cursos e às necessidades da comunidade empresarial. A partir de uma matriz disciplinar aprovada pelo Ministério da Educação, na componente de formação geral e na componente de formação específica, a componente tecnológica e prática gozava de uma autonomia que lhe conferia a possibilidade de implementar uma organização e uma estrutura do currículo mais flexíveis.

O terceiro fator inovador estava na natureza das escolas profissionais: **unidades de pequena dimensão, com proximidade das entidades empregadoras de forma a permitir aos jovens formados um acompanhamento na inserção do mercado de trabalho.**

Este modelo organizacional permitiu às escolas profissionais, como foi o caso da nossa escola, crescerem e amadurecerem os seus projectos educativos, criando metodologias de trabalho centrados no aluno, respeitar o ritmo das suas aprendizagens, organizar e aperfeiçoar processos e procedimentos, como, por exemplo, a Formação em Contexto de Trabalho ou as Provas de aptidão Profissional.

Durante este período de crescimento e maturidade, a Escola Profissional de Torredeita foi pioneira na criação de cursos profissionais que iam de encontro às necessidades do mercado, como sejam o Curso Técnico de Construção Civil, Técnico de Contabilidade, Técnico de Animador Socio-cultural, Técnico de Serviços jurídicos, entre muitos outros, ou ainda os CETs – Cursos de Especialização Tecnológica criados e ministrados pela

nossa escola; Foi pioneira ao incluir nos planos de estudos a realização de estágios, mesmo sendo estes não curriculares. A tal autonomia pedagógica de que falei anteriormente, permitia às escolas tomar decisões como esta, tornando os seus projetos de formação diferenciadores, inovadores com respostas adequadas às necessidades do mercado de trabalho.

Foi pioneira na **organização do currículo**, foi pioneira na **inclusão social**, na escola **multicultural**, ao receber jovens estrangeiros provenientes da Guiné, Cabo Verde, S. Tomé ou ainda Timor.

O ensino profissional constituiu, inegavelmente, uma “rede” descentralizada de vitalidade, entusiasmo e participação de atores sociais diversos, solidários e cúmplices na criação de novos futuros, desenvolvimento social, inovação e formação. Ao longo de 25 anos, promotores das escolas, associações, autarquias e empresas e tantas centenas de professores e jovens portugueses, trabalharam no sentido de um ensino de qualidade que transformou o país, enquanto alterava, definitivamente, social e economicamente, contextos territoriais, até aí com poucas oportunidades de se emanciparem localmente.

Neste momento, e de novo diante de dois modelos historicamente tão distintos, o tradicional da escola secundária e o novo da escola profissional, continuam a evidenciar-se as suas profundas diferenças. Voltando a Joaquim Azevedo, “Ainda hoje, o modelo das escolas profissionais continua a inspirar rumos de mudança e de melhoria do sistema público de educação escolar, desde a forma como o Estado e a sociedade intervêm na formulação e execução das políticas, até à descentralização e à autonomia das escolas, passando pela contratação local dos docentes, escola a escola, e pelos mecanismos inovadores de certificação escolar e profissional”

“As escolas profissionais foram institucionalmente desenhadas para promoverem nos alunos o gosto pelo estudo e pelo trabalho e, desse modo, para alcançarem níveis elevados de sucesso escolar. O currículo foi estruturado não como uma resposta prática e técnica do sistema educativo para jovens oriundos de grupos sociais desfavorecidos ou com “dificuldades de aprendizagem”, mas como uma unidade educativa capaz de integrar teoria e prática, organização por disciplinas e por projeto, formação geral e formação profissional, escola e comunidade envolvente”

Estivemos sempre e continuamos a estar naquilo a que podemos chamar uma certa “vanguarda” pedagógica e educacional. Continuamos a dar oportunidades a jovens que procuram outras alternativas; a ser escolha

para os que querem outras formulações educativas; a mostrar aos alunos que existem outras gramáticas de sucesso e outras geografias de sucesso.

Este ano letivo as escolas estão a implementar, na sua organização e prática letiva, a Autonomia e Flexibilidade Curricular, enquanto instrumento de gestão flexível do currículo e autonomia pedagógica. Gostaria de dizer que a escola profissional de Torredeita tem implementado, desde a sua criação, a autonomia e flexibilidade do curricular. Há muito que adaptamos currículos e metas. Que diferenciamos percursos de aprendizagem. Que fazemos articulação de saberes. Que promovemos o desenvolvimento de competências transversais.

No presente ano letivo, com o projeto educativo da EPT *“Educar para um mundo em mudança, educar para o mundo”*, pretende-se preparar indivíduos e comunidades para as tensões geradas por tais mudanças, tornando-os capazes de se adaptar e de lhes responder.

A operacionalização do projeto, assente na área da Cidadania e Desenvolvimento, organiza-se em semanas temáticas preparadas e realizadas pelos alunos, onde os professores são mediadores das aprendizagens e, sobretudo, ensinam a aprender.

Tomámos, para nós, a agenda da ONU e os seus 17 objetivos para melhorar o mundo. Realçamos diante de toda a comunidade educativa a importância de fazermos parte de um projeto que é global e urgente: **Desenvolvimento Sustentável; Diálogo Intercultural e diversidade de expressões culturais; Educação para a saúde; Competências para o trabalho e vida Ativa; Educar para os Direitos Humanos; Educação Estética e Artística; Democracia e Cidadania Global; Transformações Sociais: Migrações, Questões de Género e Discriminação.**

São temas que todos os professores trabalham e todas as disciplinas abordam!

Para concluir a nossa apresentação, gostaríamos de manifestar algumas preocupações presentes e desafios futuros:

- Como manter a determinação e a resiliência quando o ensino profissional se encontra estigmatizado e visto como potencialmente facilitador da reprodução das desigualdades sociais? Velho preconceito do então chamado ensino “técnico”?
- Como combater, junto das famílias, a ideia divulgada na “orientação profissional” que as nossas escolas são para os alunos de insucesso e com dificuldades cognitivas?

- Como demonstrar que os Catálogos Nacionais e os “Referenciais de Profissão e de Formação” são instrumentos administrativos que nos reduzem a margem de liberdade, de autonomia pedagógica e de ofertas que possam ir ao encontro dos interesses dos jovens e das necessidades das empresas?
- Como conseguir recolocar não as competências, mas as diferentes vocações de ambas as escolas? Uma desenvolveram, ao longo de anos, uma “cultura” de ensino profissional, outras instituíram-se, desde sempre, como preparatórias para o ensino superior com forte pendor de matriz “liceal”. Como afirma Joaquim Azevedo, “já é muito visível, em muitas escolas secundárias, a marca liceal da sua matriz: a canalização fácil dos “meninos do insucesso” para os cursos profissionais, criando assim um novo tipo de “guetização” e uma nova “solução educativa” para os jovens que reprovam até ao 9º ano e que “não estão preparados para prosseguir estudos superiores”.

A questão é que se está a transferir o modelo, mas não os processos... Se juntarmos a tantos obstáculos a:

- **A formação profissional do Ministério do Trabalho;**
- **Os Fatores sociodemográficos** (diminuição do n.º de jovens em idade escolar) a taxa de natalidade na região Visão Dão Lafões desde 2001 que tem vindo a descer.
- **A não elegibilidade dos alunos CEI**, agora com o Decreto 54/2018 PEI pelo POCH. Como é que é possível que alunos com NEE sejam excluídos do financiamento público? Como é que estes alunos que, por dificuldades diversas, optam pelo ensino profissional como uma resposta mais adequada às suas ambições, são excluídos, quando defendemos a Promoção de uma escola inclusiva?
- **O Limite de idade, 19 anos** que não nos parece adequada quando temos uma elevada percentagem de jovens, entre os 18 e os 23 anos que não estudam nem trabalham, NEET; Portugal continua a ter uma das taxas de abandono escolar precoce – maiores de 24 anos que não concluíram o secundário nem estão a estudar – das mais altas da OCDE: 35% para uma média da OCDE de 21%.

Temos de admitir que o momento é crítico, a expectativa é grande, mas a confiança no nosso trabalho e na nossa permanência, como resposta educativa, são as do início...

Guilherme de Oliveira Martins, ao falar da rede de educação diz “*é sempre necessário falar das várias iniciativas e todas elas se devem complementar e nenhuma deve ser desperdiçada*”.

Aprendizagem ao Longo da Vida

Estudo de Caso: Estratégias e Experiências

na Escola Secundária Viriato

PEDRO RIBEIRO*

Este breve texto pretende sintetizar a intervenção realizada na conferência “Aprendizagem ao longo da vida: estratégias e experiências”, que incidiu no trabalho desenvolvido pela Escola Secundária Viriato no seio do sistema de aprendizagem ao longo da vida, com particular ênfase no ensino profissional.

A Escola Secundária Viriato é uma escola pública situada na cidade de Viseu, cuja oferta formativa compreende o 3º ciclo do ensino básico e os cursos científico-humanísticos e profissionais do ensino secundário. No ano letivo 2018-19, é frequentada por 760 alunos, 206 dos quais no ensino profissional.

Diversos desafios se colocam às escolas. Durante muito tempo, existiu na educação o chamado modelo industrial, centrado na transferência do conhecimento, na memorização, no professor (sem incluir o aluno nas decisões) e numa aprendizagem muito compartimentada. A sociedade atual, porém, organiza-se de modo muito diferente: não se encontra compartimentada por saberes; está em constante mudança e torna-se rapidamente imprevisível; exige maior capacidade de comunicação, questionamento, reflexão e tomada de decisões. Perante esta realidade, o modelo de educação teria de ser outro. Um dos principais desafios que se colocam às escolas

* Diretor da Escola Secundária Viriato.

é, portanto, educar segundo um novo paradigma, muitas vezes denominado de social e colaborativo, quando o industrial ainda continua presente.

Acresce que as pessoas vivem e trabalham mais tempo do que há algumas décadas atrás, começando a haver a consciência de que os conhecimentos e as competências obtidos na formação inicial não são suficientes para o resto da carreira profissional. Neste sentido, outro desafio que se apresenta às escolas é estas desenvolverem, em cada indivíduo, a vontade, a capacidade e o conhecimento que permitam aprender ao longo da vida.

Refletindo sobre o que a escola deve promover face ao que a sociedade exige, foi estabelecido, em 2017, um perfil de aluno à saída da escolaridade obrigatória (Perfil dos Alunos para o Século XXI), que aborda as competências e os conhecimentos que se pretende que os alunos alcancem ao fim de 12 anos de escolaridade. A escola pública está a saber adaptar-se ao novo paradigma em qualquer das ofertas formativas do ensino secundário e a superar os desafios referidos, desenvolvendo nos alunos diversas competências, de entre as quais destacamos:

- valorizar a aprendizagem;
- desenvolver a comunicação;
- questionar criticamente e persistindo até obter respostas;
- saber pesquisar informação;
- avaliar e selecionar informação;
- trabalhar em equipa, de forma colaborativa;
- desenvolver o bem estar individual e comunitário;
- estimular a curiosidade.

A experiência da Escola Secundária Viriato com os cursos profissionais tem-se vindo a mostrar cada vez mais estimulante e enriquecedora, por promover mudanças nas práticas do ensino e da aprendizagem que influenciam, também, os cursos científico-humanísticos e o ensino básico. Dadas as suas características, nos cursos profissionais estabelecem-se fortes ligações com o tecido empresarial, o ensino superior e a comunidade em geral.

A via profissional contribui para a diversidade de ofertas, permitindo que cada vez mais alunos concluam a escolaridade obrigatória. Não sendo considerado um percurso menos relevante, pretende-se que estes alunos atinjam também as competências referidas no *Perfil dos Alunos para o Século XXI*, à semelhança das restantes ofertas formativas.

Na Escola Secundária Viriato, o observatório que acompanha o trajeto dos alunos após o fim do ensino secundário tem registado que, um ano após a conclusão do curso, cerca de 55% dos discentes estão empregados e, em alguns cursos, 30% prosseguiram estudos. Além de este ser um valor impressionante, nota-se uma vontade crescente de prosseguir estudos, nos alunos do ensino profissional, solicitando à escola mais apoio na preparação para os exames e na obtenção de informações sobre as formas de entrada no ensino superior.

A Escola Secundária Viriato tem motivado os alunos para a aprendizagem ao longo da vida, não só por contribuir para que um maior número obtenha uma habilitação académica mais elevada, mas por todas as práticas e estratégias que são concebidas, planificadas e operacionalizadas, nomeadamente:

- a abertura em relação à comunidade, através da coorganização de eventos com o município e com outras entidades e dos *Encontros da Viriato*, evento em que a escola abre as suas portas;
- a complementaridade dos saberes adquiridos na sala de aula com as visitas de estudo, as saídas de campo, as oficinas de trabalho, a formação em contexto de trabalho;
- a formação integral do aluno, através da possibilidade de frequência de clubes, do desporto escolar, da participação em atividades culturais, de solidariedade...;
- a educação para os desafios da sociedade, pelo envolvimento em projetos de empreendedorismo, pela participação em concursos e organização de congressos e jornadas que potenciam o trabalho em equipa, rompem a compartimentação de saberes, aumentam a autonomia dos alunos e promovem a curiosidade e o questionamento;
- a educação para a cidadania, através do envolvimento nos programas *Parlamento dos Jovens*, *Orçamento Participativo Jovem Escolar de Viseu* e *Orçamento Participativo das Escolas*;
- as atividades que envolvem os pais e os encarregados de educação, afetando, naturalmente, os seus educandos;
- a educação inclusiva, que possibilita que alunos com maior necessidade de apoio na aprendizagem tenham as mesmas oportunidades e, apesar de mais desfavorecidos à partida, não o estejam ao longo do seu percurso de vida.

Apesar dos problemas relacionados com a disponibilização atempada de verbas para o ensino profissional público e com a sobreposição de oferta de cursos em escolas próximas, as dinâmicas criadas procuram responder às atuais políticas educativas e a um modelo escolar aberto a modos mais diversificados de construção da aprendizagem.

PARCEIROS SOCIAIS E MODELO INSTITUCIONAL

Aprendizagem ao Longo da Vida – Posição da Confederação Empresarial de Portugal

JOÃO GIRÃO*

O tema da Aprendizagem ao Longo da Vida é, hoje em dia e mais do que nunca, um tema da maior pertinência e relevância.

Desde logo para as empresas e para a economia em geral que deverão saber associar a experiência, os conhecimentos aplicados e os hábitos de trabalho dos seus profissionais aos novos desafios com que são confrontadas num mercado cada vez mais competitivo e em evolução tecnológica permanente.

Mas também para os trabalhadores que ao longo da vida têm, cada vez mais, de enfrentar a necessidade de desenvolver uma aprendizagem contínua e uma reconversão e atualização das suas competências face às constantes inovações tecnológicas que integram a atividade das organizações.

Estamos a viver momentos de mudanças aceleradas e exponenciais.

O advento da chamada indústria 4.0 implica profundas alterações no domínio do conhecimento e da aplicação desse conhecimento, com efeitos disruptivos ao nível da sociedade, da economia em termos globais e da indústria transformadora de uma forma muito particular.

Atualmente a informação técnica disponível na internet, duplica em cada dois anos....

* Representante da CIP.

Significa isto que um jovem estudante no terceiro ano da sua formação académica provavelmente já se encontrará obsoleto em relação a alguns conhecimentos adquiridos no início da sua formação.

E é importante, desde logo, fazer referência aos jovens em fase de aprendizagem inicial de uma profissão, para além dos adultos, eventualmente com menores qualificações de base e com necessidade de atualização dos seus conhecimentos e competências.

Tanto uns como outros irão deparar-se ao longo da vida com a exposição a inovações verdadeiramente disruptivas, tanto do ponto de vista tecnológico como do ponto de vista de novos modelos de negócio e organização dos processos de trabalho, com a correspondente adequação da própria estrutura do pensamento.

Estudo recente da CEDEFOP revela que mais de 40% dos trabalhadores sentem-se afetados nos últimos cinco anos por mudanças tecnológicas no seu posto de trabalho. Este número ascende a mais de 55% no caso dos trabalhadores que pensam vir a ter competências desatualizadas nos próximos cinco anos.

Deste modo, quando falamos em Aprendizagem ao Longo da Vida, estamos a falar da garantia de um posicionamento competitivo das nossas empresas e da manutenção da excelência dos nossos trabalhadores, desde o início da sua atividade profissional até ao final da sua carreira.

Trata-se uma vertente crítica da formação profissional para o cumprimento da sua missão incontornável no crescimento da economia, das exportações e do investimento. Enfim para o crescimento do PIB.

E se assim é, então deverá ser assumido como um verdadeiro desafio estratégico por todos os agentes envolvidos:

- As empresas com os seus planos de formação, sejam eles internos às próprias organizações nomeadamente com formação nos postos de trabalho, sejam eles desenvolvidos com o apoio das instituições de suporte tais como os centros de formação protocolar;
- Os trabalhadores que, no seu processo de desenvolvimento pessoal, deverão manter uma abertura e predisposição para o desenvolvimento de novas competências com vista à aprendizagem de novas tecnologias;
- Os centros de formação profissional e instituições de ensino, que deverão ser potenciados em todas as suas capacidades;

- E as diferentes instituições e institutos públicos, que deverão assumir uma missão de serviço próxima da realidade empresarial.

Temos de ter presente que a esmagadora maioria das empresas, nomeadamente as empresas industriais, são micro, pequenas e médias empresas.

Estas empresas garantem uma percentagem elevadíssima de postos de trabalho – em muitos casos de elevado valor acrescentado – dependendo por isso, de forma crítica, das instituições de suporte dos diferentes setores para desenvolverem a sua atividade.

Por outro lado, o tecido industrial na sua diversidade, distribui-se de acordo com especificidades próprias das diferentes regiões que, por isso mesmo, desenvolveram áreas específicas de empregabilidade a que é preciso dar resposta e às quais são mais passíveis de ser concretizadas por quem tem maior proximidade a essas realidades.

E no que à competitividade diz respeito, cada vez mais os empresários e as suas equipas atuam num mercado global.

Se alguma vantagem a grave crise que vivemos nos últimos anos trouxe à economia em geral, foi a capacidade de as empresas se reinventarem na sua atividade, renovarem os seus processos de gestão e produção, assumirem o desígnio de conquista de novos mercados, tornarem-se enfim, mais robustas, resilientes e competitivas.

A concretização de uma aposta em fatores de diferenciação, tais como a investigação, desenvolvimento e inovação, o apoio à propriedade industrial, a aposta na qualidade (e sua certificação) em produtos, processos e serviços, bem como uma crescente preocupação pela responsabilidade social, só com uma estratégia de formação estruturada e global poderá garantir a manutenção dos excelentes resultados existentes.

Como foi referido, hoje temos um tecido empresarial mais forte, robusto e resiliente, com muito maior objetividade e determinação na superação das maiores dificuldades.

Mas precisamos todos de sermos mais rápidos, mais ágeis e mais flexíveis no confronto com esta nova realidade tecnológica verdadeiramente disruptiva e que põe em risco o equilíbrio competitivo existente, inclusivamente entre mercados.

É neste contexto que a Aprendizagem ao Longo da Vida adquire um papel absolutamente determinante.

Na verdade, nunca os conceitos de “Formação ao Longo da Vida” – tal como a “Qualificação Inicial” – adquiriram tanta relevância como nos dias de hoje.

Mas para podermos corresponder a esta verdadeira necessidade estratégica, temos de estar absolutamente focalizados nos três conceitos agora mesmo referenciados: a rapidez, a agilidade, a flexibilidade.

Neste sentido, é absolutamente decisivo atender às diferentes condicionantes inerentes às especificidades próprias na formação de adultos, a saber:

- As necessidades específicas das empresas, tanto ao nível da incorporação de novas competências na sua organização, como ao nível da disponibilização dos seus profissionais;
- A idiosincrasia de cada profissional: sua experiência, idade, competências já adquiridas, necessidades de reconversão profissional, disponibilidade temporal e ritmo de aprendizagem;
- As novas metodologias de formação adaptadas às novas realidades tecnológicas e contexto laboral;
- O enquadramento legal de suporte à oferta formativa inovadora e disruptiva, que pretende ir de encontro às necessidades específicas das empresas e dos trabalhadores;
- A preparação dos centros de formação protocolar e das entidades de ensino em termos de modernização dos equipamentos, incorporação de novos formadores, aquisição de novas competências de formação;
- A adaptação dos fundos de financiamento às novas realidades da formação profissional e às necessidades das empresas.
- A abertura e coragem de desenvolver modelos de formação baseados na inovação que possam fazer face à evolução exponencial da atualidade.
- E enfim, o desenvolvimento de uma estratégia orçamental de investimento com retorno garantido ao nível do PIB, como base fundamental para a maximização de todo o potencial existente dos trabalhadores que, ao longo da sua vida profissional, se constituem como verdadeiras mais valias da competitividade das empresas.

Mas toda a abordagem que queiramos fazer em termos de Formação Profissional, seja numa perspectiva global, seja no âmbito da Aprendizagem

ao Longo da Vida, requer igualmente que o edifício da formação profissional seja revisitado, flexibilizado e agilizado.

- Definitivamente, é necessário desenvolver um modelo de formação profissional que tenha em conta as necessidades específicas das empresas, as prioridades em termos de empregabilidade e as especificidades de cada região;
- A CIP tem insistido que o modelo de governação do sistema de ensino técnico-profissional deve passar a privilegiar as parcerias com a iniciativa privada através das associações;
- E temos de dar primazia a quem, no âmbito do Estado, denota maior capacidade para interpretar esta estratégia de aproximação às empresas.

Todos sabemos, e a CIP sempre defendeu, que ao nível do Estado é preferencialmente no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, através do IEFPP que podemos encontrar os intérpretes de uma estratégia de desenvolvimento de competências adequadas à competitividade das organizações e à empregabilidade em postos de trabalho criadores de valor para a economia.

- Por outro lado, cabe às autarquias um papel fundamental de criação e promoção junto da classe estudantil e dos adultos em processo de reconversão profissional, da oferta formativa geradora de emprego e de fixação da sua população.
- Para isso será essencial recorrer à interligação das autarquias com os centros de formação protocolar e com as escolas profissionais locais, promovendo uma oferta formativa geradora de verdadeira empregabilidade

Em Conclusão:

- As empresas deverão definitivamente ter um papel mais importante na definição dos modelos conceptuais;
- Devemos agilizar e adaptar os quadros legislativos aos novos modelos pedagógicos de formação profissional;
- Temos de concentrar nos centros de ensino, a definição dos conteúdos formativos e a definição das novas metodologias de transmissão do saber e saber-fazer ;

- Temos de fazer uma análise à capacidade instalada e promover uma gestão provisional do parque de equipamentos de âmbito formativo de cada vez maior complexidade;
- Devemos libertar os constrangimentos orçamentais fortemente restritivos da atividade nomeadamente dos centros protocolares;
- Ao Estado, apenas deve ser reservado um papel de regulador, fiscalizador, cofinanciador e gerador de proximidade.

Se não soubermos trilhar esse caminho, nada do que estamos hoje a fazer será verdadeiramente consequente.

Sem uma aposta prévia na formação e qualificação dos trabalhadores, seja na formação inicial, seja na formação ao longo da vida, os investimentos que estão a ser feitos no sentido de modernizar e digitalizar as empresas, dificilmente poderão vir a ter retorno.

É fundamental que tenhamos tudo isto bem presente, pois esta não pode vir a ser mais uma oportunidade adiada.

Aprendizagem ao Longo da Vida – Posição da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

ANABELA SOTAIA*

Muito foi feito em Portugal, nos últimos anos, na área da educação e da formação, mas muito há ainda por fazer para melhorar e elevar os níveis de qualificação da população portuguesa, numa perspetiva ampla de educação ao longo da vida, como nos mostra a recente publicação do Conselho Nacional de Educação do “*Estado da Educação 2017*”:

- “2,5 milhões de cidadãos, maiores de 15 anos, que têm no máximo o 1.º ciclo do ensino básico;
- 9,8% de adultos em atividades formais, informais ou não-formais de aprendizagem ao longo da vida, ainda longe do valor de referência de 15%, previsto na *Estratégia Europa 2020*, sendo que as taxas de participação mais altas são as dos que possuem níveis de escolaridade mais elevados e residem em zonas urbanas”.

Há muito que a CGTP afirma que a educação e formação ao longo da vida deve constituir um direito de todas as pessoas, independentemente da sua idade, habilitações, percurso profissional, setor de atividade ou empresa onde trabalham, a saberes e competências, que lhes permitam participar na construção contínua do seu desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando-lhes instrumentos para a compreensão das mudanças numa

* Representante da CGTP.

sociedade em tão rápida evolução como a nossa, instrumentos para identificar os seus interesses e direitos e desenvolvimento de capacidades para intervir e agir adequadamente. Este direito pressupõe a disponibilização de condições para a atualização e domínio de novos saberes e tecnologias, a certificação das competências adquiridas por via formal, informal ou não-formal, nomeadamente as adquiridas ao longo da sua atividade laboral.

Uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida tem de articular e dar coerência às suas múltiplas vertentes: a formação inicial e a transição da escola para a vida ativa; o reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas; a educação e a formação de adultos; a formação contínua nos locais de trabalho. Esta última vertente, a formação contínua nos locais de trabalho constitui, na opinião da CGTP, uma dimensão essencial da aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente num contexto de escassez de mão-de-obra qualificada em alguns setores. As organizações e as empresas são, assim, atores incontornáveis, na medida em que, através das estratégias adotadas (inovação ao nível tecnológico, organizacional e de recursos humanos) podem potenciar os efeitos formadores das situações de trabalho, ou pelo contrário, limitar as oportunidades de aprendizagem, sejam elas formais, informais ou não-formais. E a verdade é que há, ainda, muito por fazer, também, nesta área.

Em primeiro lugar, é necessário que as empresas cumpram o estipulado no Código do Trabalho no que concerne a formação profissional contínua: a maioria das empresas continua sem proporcionar formação aos seus trabalhadores e outras, quando o fazem, recorrem a um subterfúgio previsto na legislação que instituiu o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), que permite que qualquer empresa se registre no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) como “outro operador” e, assim, certifique a formação ministrada, mesmo quando esta não corresponde aos requisitos que devem ser considerados para que se trate de formação profissional efetivamente qualificante. Por outro lado, mesmo quando a formação é ministrada de acordo com as regras (entidade certificada para a atividade formativa, formação prestada por formador certificado, entrega de certificado válido, etc. ...), muitas vezes a formação em causa não é qualificante, no sentido em que possa ser usada para efeito de elevação dos níveis de qualificação dos trabalhadores.

Em segundo lugar, é muito importante que as empresas respeitem os direitos laborais mais básicos dos trabalhadores, como o direito ao estatuto de

trabalhador-estudante ou o direito à conciliação do tempo de trabalho com a frequência de estabelecimento de ensino ou de formação profissional. E aqui temos que nos questionar se um trabalhador precário (cada vez há mais), um que trabalhe em turnos rotativos (cada vez há mais), pode frequentar acções de formação e educação verdadeiramente qualificantes. É difícil... assim como também é difícil uma empresa investir na formação de um trabalhador precário. Por outro lado, quando falamos em investimento na formação por parte das empresas, este é ainda muito reduzido e insuficiente. Apenas algumas, as maiores e as multinacionais o fazem, mas essas não são a maioria no nosso país nem são aquelas geradoras de maior emprego entre nós, como sabemos. Seria interessante, como acontece em outros países, que para além das contribuições para a Segurança Social, as empresas fossem obrigadas a constituírem fundos para a formação contínua, precisamente para que as mais pequenas pudessem, também, formar os seus próprios trabalhadores.

Em terceiro lugar, mas não menos importante, antes de as empresas se preocuparem com as qualificações de trabalhadores que ainda não possuem, talvez devessem seguir exemplos do que se faz em países mais competitivos (Alemanha, países escandinavos), mais ricos e mais desenvolvidos, e comecem a apostar nos seus próprios trabalhadores, em todos, novos ou menos novos, promovendo a sua formação, qualificação ou requalificação, se for caso disso. Só assim se conseguirá evitar que a formação no seio das empresas se restrinja apenas aos quadros intermédios e de topo. Valorizar o trabalho e os trabalhadores, pagando melhores salários, dando condições de trabalho mais dignas, obrigará as empresas a encontrar estratégias de gestão que se concentrem no aumento da produtividade e na inovação. Só assim se institui uma verdadeira cultura de aprendizagem ao longo da vida que possa responder, com sucesso às necessidades setoriais. E aqui, a contratação coletiva desempenha, ou deveria desempenhar, um papel importantíssimo, na medida em que dá às partes, empregadores e trabalhadores, a possibilidade de aplicar, de forma mais eficiente e eficaz, as matérias relativas à formação, qualificação e aprendizagem ao longo da vida, adaptando-as às características do setor de atividade, da qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa, permitindo, igualmente, a elaboração de planos de formação nas empresas com a participação dos trabalhadores. Mas antes disto há uma tarefa muito mais importante a concretizar: dinamizar a contratação coletiva! E isso não se consegue caducando-a e bloqueando-a, como está a acontecer neste momento.

Finalmente, aprender ao longo da vida exige uma atitude de abertura e interesse, mas é na conjugação de esforços entre todos os intervenientes e na articulação de medidas entre as várias entidades responsáveis, incluindo aqui os ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que se poderá concretizar. E, já agora, referir que estes dois ministérios deverão tutelar conjuntamente a aprendizagem ao longo da vida, com a ajuda de uma entidade coordenadora e reguladora, que se assuma como pivô do sistema de qualificações, mas que tenha efetivamente poder para tal. Poderá ser a ANQEP, ou outra, desde que tenha efetivamente poder para coordenar o sistema, algo que dificilmente acontece hoje em dia. Para isso é urgente regular as múltiplas ofertas formativas existentes, simplificá-las e não espartilhá-las, como acontece atualmente, em que existe uma irracional competição entre as ofertas das várias instituições, públicas e privadas. Depois há que aproximar a educação do mundo do trabalho e vice-versa, promovendo iniciativas, de aconselhamento e orientação profissional ou outras, sem condicionamentos que, por um lado, permitam aos jovens conhecer melhor as profissões e o mundo do trabalho e, por outro, dêem a conhecer aos adultos, ativos ou desempregados, as oportunidades que o sistema lhes dá para melhorar, converter e atualizar as suas qualificações. E aqui podemos servir-nos do Programa Qualifica ou um outro qualquer, desde que permita soluções de qualificação adequadas e suficientes para todos, sem restrições económicas, tanto no litoral como no interior.

Concluímos, dizendo que urge uma estratégia nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida para todo o país e adequada às especificidades de cada território, que valorize a importância das primeiras etapas do percurso educativo, de qualidade, com a adoção de uma formação de espetro amplo, baseada em conhecimentos, aptidões e competências estruturantes e transversais, capazes de responder às exigências de um mundo em constante mutação, por um lado, e à educação das pessoas, enquanto indivíduos que devem ter uma voz ativa e crítica na construção da sociedade, por outro.

Aprendizagem ao Longo da Vida – Posição da União Geral dos Trabalhadores

MANUEL TEODÓSIO*

Em nome da União Geral de Trabalhadores, agradeço e felicito o Conselho Económico e Social, pela organização desta Conferência, cuja temática consideramos ser cada vez mais pertinente numa sociedade em constante mudança e em permanente adaptação aos novos tempos.

São tempos que exigem, novas e maiores valências tanto aos atuais como aos futuros trabalhadores.

Consideramos a escolha de Viseu uma decisão acertada, sendo uma cidade do interior do país, que diariamente luta para contrariar o fatalismo da desertificação e que vai conseguindo fixar a sua população.

A aprendizagem ao longo da vida, está sempre bem presente em todos os documentos estratégicos da UGT.

A defesa dos trabalhadores, passa também pela defesa de um quadro legal vasto, onde o direito à formação deve ser salvaguardada.

Já em 1996, um Relatório do Conselho da Europa, inovava e avançava com este conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida.

Este conceito veio a concretizar-se dez anos mais tarde, num Programa de Ação estabelecido pela Decisão 2006/1720/CE de 15 de novembro, sendo então adotada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia.

* Representante da UGT.

A vertiginosa evolução das novas tecnologias e de tudo que delas depende, faz com que assistamos a grandes e rápidas transformações na sociedade.

Basta lembrarmo-nos que nos últimos dois séculos, ocorreram várias e marcantes revoluções industriais que provocaram grandes alterações na organização das sociedades e obviamente no mundo do trabalho e da formação.

Com a invenção da máquina a vapor e a sua aplicação na produção industrial e mais tarde com a revolução do aço, deu-se início a uma nova e importante organização do trabalho. Foi daí que surgiu a mecanização do trabalho através da produção em série e em massa, onde as máquinas vieram substituir muitos postos de trabalho, mas ao mesmo tempo também criaram novas profissões que necessariamente obrigaram a novas qualificações por parte dos trabalhadores.

Mais recentemente, a revolução informática que assenta na alta tecnologia e na tecnologia de ponta, onde os computadores e os robôs são apenas a sua parte mais visível, levou à informatização de praticamente toda a atividade humana. Hoje, já em plena fase da Era da Digitalização, o enorme ritmo da evolução a que diariamente assistimos, leva a que seja cada vez mais difícil antecipar cenários a médio prazo quanto mais a longo prazo.

Sabermos onde vamos estar daqui a 10 anos e que formação vão necessitar de ter os trabalhadores nessa altura, é um exercício de alta dificuldade e de grande incerteza.

Sabemos que as exigências do mercado de trabalho vão ser cada vez maiores, sabemos que aquela ideia de um emprego para toda a vida, deixou de fazer sentido, sabemos que aumentará significativamente o número de trabalhadores que de sua casa, estarão a trabalhar ao mesmo tempo para várias empresas localizadas em países diferentes, que as relações laborais sofrerão grandes alterações, aumentando significativamente o trabalho em sistema de Outsourcing e de Crowdsourcing.

Sabemos também que cada vez mais os trabalhadores têm de possuir uma enorme capacidade de adaptação às novas realidades e às constantes alterações de todos os paradigmas que já foram referidos.

Recordando Darwin, na sua conhecida afirmação, de que as espécies que mais perduram no tempo, não são as mais fortes nem as mais resistentes, mas sim as que melhor se adaptam, compreendemos melhor a necessidade do investimento constante na qualificação e na atualização de conhecimentos dos trabalhadores.

Os trabalhadores portugueses são referência mundial, na enorme capacidade que possuem em se adaptar a novas realidades, por mais adversas que por vezes sejam, basta lembrarmos-nos dos milhares de emigrantes portugueses espalhados nos quatro cantos do mundo, obtendo grande sucesso profissional em novas realidades bem diferentes da nossa.

Quando falamos em formação profissional associamos à ideia de qualificar trabalhadores com baixas habilitações académicas e profissionais, mas deve passar a ser entendida também numa outra vertente, também ela fulcral, a da formação dos profissionais qualificados profissionalmente, aumentando as suas valências em áreas fundamentais para fazer face às novas exigências e aos novos paradigmas.

Por exemplo, dominar várias línguas, começa a ser um fator que distingue positivamente na contratação.

O mesmo se pode dizer das competências relacionadas com as novas tecnologias, associadas sempre a reconhecidas capacidades na área das relações interpessoais, do trabalho em equipa, da inovação, da criatividade e do empreendedorismo.

A aprendizagem ao longo da vida, comporta todos os conhecimentos adquiridos desde o dia em que nascemos.

Na escola obtemos conhecimentos formais, mas a aprendizagem comporta muito mais do que isso, comporta esses conhecimentos, mas também significa agir em conformidade e compreender plenamente, pelo que a mesma não ocorre unicamente durante a nossa juventude nas escolas ou nas universidades.

Durante toda a vida adulta e ativa, a aprendizagem é um processo essencial numa sociedade, caracterizada pela mudança, pela incerteza e pela volatilidade dos paradigmas. É o próprio trabalhador que sente necessidade de aprender, de se atualizar e de estar mais preparado para novas exigências.

Perante esta realidade é fundamental, que seja facultado, ao trabalhador, um diversificado leque de formações, para que seja ele próprio em pleno uso da sua liberdade de opção, a escolher as formações de que sente necessidade.

Fazer uma formação por opção ou por imposição, faz toda a diferença.

Permitir ao trabalhador essa opção é o mínimo que lhe podemos proporcionar.

Nesta matéria falo com o fundamento do conhecimento de causa e da realidade de um centro de formação, onde são os próprios trabalhadores a escolher a formação que pretendem.

Esta opção está a ter sucesso, sendo notório o aumento da procura, o que prova que foi uma aposta ganha.

Assim, parece-nos que faz cada vez mais sentido a existência de centros protocolados com instituições representativas dos trabalhadores e até mesmo serem ampliadas as atribuições, valências e competências destes centros de formação.

Parecendo-nos bastante obvia a importância de se valorizar bastante mais a aprendizagem ao longo da vida, faz pois todo o sentido, aumentar o investimento em projetos formativos destinados a ativos empregados e desempregados, com forte orientação para efetivas necessidades do mercado de trabalho atual e do espetável, reforçando as suas competências profissionais.

Também entendemos ser fundamental, que a formação profissional dos trabalhadores tenha uma identidade própria que a diferencie do modelo escolar, que potencialize a experiência e os conhecimentos já adquiridos pelo trabalhador, de forma a apresentar-se fortemente motivadora da aprendizagem.

Perante o que ficou expresso atrás, a responsabilidade da aprendizagem ao longo da vida, deve ter em conta muitos fatores, quase todos ligados à realidade do mercado de trabalho, pelo que faz todo o sentido essa responsabilidade ser do Ministério que tutela essas mesmas áreas, ou seja o Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social.

Na formação profissional, não podemos falar em custos, temos que falar em investimento na qualificação, na inovação e na qualidade.

Será esse investimento estruturante que irá trazer com o tempo, os desejados retornos, para que os eventuais custos, se transformem em naturais proveitos.

Aprendizagem ao Longo da Vida – Posição da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

ANA VIEIRA*

Há muitos anos que a CCP tem vindo a defender que os recursos humanos são o principal “ativo” das empresas que deve ser valorizado. Uma economia em mudança mas que carece ainda de profundas transformações, em que as suas componentes imateriais ganham relevância crescente, implica que a qualificação dos seus recursos humanos seja uma prioridade estratégica das políticas públicas orientadas para a elevação do potencial económico do país.

Os Problemas

Os indicadores existentes demonstram que uma percentagem, significativa, de adultos possuem competências reduzidas, mas comprovam, igualmente, que são já muito acentuadas as diferenças de qualificações por escalões etários. Este facto traz especiais problemas às faixas etárias mais elevadas, principalmente no contexto de maiores permanências no mercado de trabalho, por efeito das políticas mais restritivas em matéria de reformas. O “gap” existente (cerca de 20% das pessoas com ensino superior, contra 5% nas pessoas que não concluíram o ensino secundário, participam em processos de aprendizagem ao longo da vida) prende-se, em parte, com a perceção que as pessoas têm sobre a evolução do mercado de trabalho em geral e dos seus empregos em particular.

* Representante da CCP.

Os trabalhadores com maiores qualificações têm uma percepção bem mais clara de que hoje não há empregos para a vida, antes de mais, porque as empresas não duram esse tempo, e este é um dado que vale a pena reter. A esperança média de vida das empresas é cada vez mais curta, e, como tal, as pessoas irão ter muitos empregos ao longo da vida ativa e para isso precisam de desenvolver experiências múltiplas de aprendizagem, de preferência aprendizagens que vão ao encontro do que são fatores críticos na contratação e na evolução do mercado de trabalho. Há hoje, em nosso entender, não só um direito individual à formação (consagrado no nosso ordenamento jurídico), mas também um dever das pessoas, individualmente, em participar em processos de aprendizagem ao longo da vida. Circunscrever a formação contínua a um dever das empresas é minimizar um problema que é transversal à sociedade.

O reconhecimento das fragilidades do País em matéria de qualificações, a que acresce o problema, cada vez mais óbvio, da falta de mão-de-obra ditado pelos problemas demográficos conduz à necessidade de intervenção em múltiplos domínios do Sistema de educação e formação em Portugal, mas igualmente em domínios complementares como o sistema fiscal e as políticas de habitação se pretendermos, por exemplo, ter uma política de captação e retenção de talentos do exterior.

A escassez de mão-de-obra qualificada em alguns setores (mas também falta de mão-de-obra em geral) está a originar múltiplos problemas, e muitas empresas estão a reforçar os seus mecanismos internos de formação dos seus recursos humanos. É o caso, por exemplo, de um conjunto de setores de serviços às empresas que apostam crescentemente em formação interna. No entanto, a concorrência por recursos humanos nestas áreas é muito forte, não sendo de estranhar que o recrutamento se faça entre empresas. Depois temos a esmagadora maioria das pme as quais recorrem, em matéria de formação, às estruturas associativas e centros protocolares como resposta às suas necessidades.

Há, não obstante as dificuldades, uma procura crescente pelas empresas para formação de ativos o que é positivo, sendo fundamental que os instrumentos existentes respondam a essa procura, dando um contributo efetivo, quer quanto ao conteúdo da formação, quer em matéria de antecipação de necessidades do mercado de trabalho.

Algumas Propostas

Em nosso entender é necessário criar condições para uma avaliação/atualização constante do Catálogo Nacional de Qualificações, cujos conteúdos estão sucessivamente desajustados das necessidades das empresas. Por exemplo num estudo realizado para a *Coligação para a Empregabilidade Digital*, a propósito do mapeamento da oferta de educação e formação em TIC o diagnóstico é claro na falta de atualização e inovação nos conteúdos curriculares “*Os referenciais das qualificações em TIC inseridas no CNQ nestas áreas necessitam de ser atualizados*”. É também importante conhecer o que as empresas consideram ser competências críticas no momento da contratação. Recorrendo a sistematizações efetuadas, quer pelo *Word Economic Forum*, quer pela *Randstad*, concluímos que há um conjunto de competências que são críticas atualmente. Competências como a capacidade de resolução de problemas, a criatividade, o trabalho de equipa e a gestão de pessoas, são competências muito valorizadas e devem ser refletidas nos programas de formação.

Todas estas dinâmicas exigem, desde logo, um reforço de meios e condições de funcionamento da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP). Esta Agência, para funcionar como mobilizador e agregador de atores públicos e privados, carece de meios efetivos, nomeadamente para potenciar mecanismos de que já dispõe como os Conselhos Sectoriais ou para avançar em áreas prioritárias como o desenvolvimento de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem. Também no que se refere à articulação da ANQEP com os parceiros sociais (excluindo os Conselhos Sectoriais) essa relação poderia ser mais dinâmica.

Em paralelo, deveria ser possível o desenvolvimento de formação financiada fora do Catálogo, obviamente garantindo condições de qualidade, mas visando o objetivo último de aproximar as necessidades da oferta e da procura de formação.

O Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras precisa de ser melhorado, já que hoje a acreditação se baseia quase exclusivamente na “análise de papel”, com pouca ou nenhuma avaliação qualitativa e fiscalizadora. Globalmente é fundamental reenquadrar o papel de alguns dos organismos reguladores do sistema, nomeadamente ANQEP, IEPF e DGERT de modo a evitar a dispersão das competências por vários organismos.

Impõe-se, igualmente, dar maior autonomia e aumentar a flexibilidade na gestão aos Centros de Gestão Participada, hoje transformados em meras

delegações do IIEFP. Seria desejável definir verdadeiros “contratos-programa” aos centros protocolares, com metas bem definidas mas também com maior flexibilidade na gestão financeira e de recursos humanos.

Não menos importante, é fundamental que no desenvolvimento do Sistema de Formação seja reconhecido o papel essencial que as estruturas associativas desempenham no desenvolvimento da formação. A intervenção das estruturas associativas garante, desde logo, mecanismos de resposta a necessidades setoriais mais eficazes. Assim, um passo importante seria o do reforço de instrumentos como as Candidaturas Integradas de Formação (CIF's), geridas pelos Parceiros Sociais, que mais não são que o desenvolvimento de estratégias de formação dirigidas aos respetivos setores.

A contratação coletiva pode, igualmente, dar um contributo para o reforço da aprendizagem ao longo da vida. Temos ao nível da negociação coletiva realidades muito distintas. Desde Contratos Coletivos de Trabalho (CCT's) que se limitam a reproduzir o código do trabalho em matéria de crédito de horas de formação, mas outros já vão bastante mais longe, definindo programas efetivos de formação com correspondente valorização da qualificação profissional obtida ou o reconhecimento de preferência no preenchimento de vagas. Temos, no entanto, de reconhecer que nesta matéria precisamos de ir mais longe.

Um primeiro passo será necessariamente a preparação dos negociadores e a disponibilidade dos mesmos para negociar esta matéria sem estarem presos aos contratos coletivos atuais. Mas é possível também intervir noutras dimensões, como por exemplo, garantir uma maior correspondência entre categorias profissionais constantes dos CCT's, a Classificação Portuguesa das Profissões e o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

Em síntese, à Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP preocupa-nos que não nos preparemos para as transformações previsíveis do mercado de trabalho. A inteligência artificial (IA) e a robótica vão alargar e amplificar os efeitos da digitalização da economia, com consequências importantes ao nível dos postos de trabalho, mesmo num cenário minimalista. Mas preocupa-nos, também, que Portugal esteja já a perder oportunidades de captação de investimento direto estrangeiro pela ausência de quadros e técnicos qualificados em múltiplas áreas, desperdiçando-se, inclusivamente, as excelentes infraestruturas de que o País dispõe e, em última análise, cerceando o desenvolvimento assente num modelo económico virado para o futuro. Pensamos que temos que fazer um esforço

significativo para incorporarmos na sociedade portuguesa uma cultura de formação ao longo da vida. O novo ciclo de Fundos Estruturais pode ser um novo espaço de oportunidade para corrigir alguns dos constrangimentos atuais, mas muitas outras dimensões têm que ser trabalhadas, num esforço de colaboração entre todos os intervenientes.

Aprendizagem ao Longo da Vida – Posição da Confederação dos Agricultores de Portugal

FLORBELA LEOPOLDO*

A CAP considera preocupante que, apesar dos esforços desenvolvidos ao longo dos últimos anos, se mantenha uma significativa taxa de analfabetismo e de abandono escolar precoce, bem como um baixo nível de escolaridade e de qualificações da população portuguesa. A extensão deste problema no nosso país, impõe um forte compromisso de toda a sociedade no entendimento de que o desafio da qualificação da sociedade portuguesa passa concretamente por um maior investimento nas pessoas, pois só um processo permanente de aquisição de conhecimentos e competências permite garantir simultaneamente a empregabilidade e a adaptabilidade constante das pessoas, das organizações e dos territórios às exigências da competitividade global. Nesta perspectiva, deverá existir uma efectiva valorização daqueles (trabalhadores e empresas) que investem verdadeiramente na Aprendizagem ao Longo da Vida.

Neste contexto, a CAP reconhece que a formação profissional será sempre um instrumento fundamental para a continuidade e a sustentabilidade económica, produtiva e ambiental das explorações agrícolas e para o fomento de actividades passíveis de serem desenvolvidas no meio rural. Considera ainda que a competitividade, a iniciativa, o empreendedorismo, a valorização dos territórios e o seu respectivo dinamismo, são fortemente

* Representante da CAP.

dependentes do nível de qualificações e competências dos recursos humanos e das organizações. Assim, defende que no mundo rural será necessário criar estratégias e incentivos para que as populações não abandonem os seus territórios e para que os possam preservar.

É relevante referir que ao longo das últimas décadas, decorrente do investimento privado, mas também do investimento público co-financiado por fundos comunitários, houve uma melhoria significativa do posicionamento do sector agrícola no tocante à evolução técnica e tecnológica do sector. No entanto, nos aspectos relacionados com a dinamização dos sistemas produtivos e com o perfil empresarial das unidades produtivas subsistem assimetrias quer em termos de iniciativa empresarial e de competitividade económica, quer em termos de especialização da base produtiva. Estas características assimétricas acentuam-se, pela evidente diferenciação espacial entre o litoral e o interior e entre as pequenas, médias e grandes empresas agrícolas, com estruturas profissionalizadas ou assentes numa base de trabalho familiar.

Embora nos últimos anos se tenha verificado alguma atractividade da agricultura, relativamente aos recursos humanos, o sector depara-se com fenómenos de escassez de mão-de-obra especializada, de baixo rejuvenescimento e de fraca iniciativa empresarial, fenómenos que não contribuem para a pretendida atractividade do sector agro-rural e para a eventual consolidação do tecido produtivo, económico e social dos meios rurais. Aspectos que só serão alcançados pelo desenvolvimento de iniciativas empreendedoras e pelo fomento da educação e da formação profissional, numa óptica de elevar e consolidar o cenário das competências técnicas e das qualificações profissionais dos activos do sector. Tendo presente esta realidade, a CAP considera fundamental dinamizar todo o Sistema Nacional de Qualificações e valorizar a Aprendizagem ao Longo da Vida, e para tal considera que será necessário proceder a algumas alterações e ajustamentos no futuro.

No que concerne à actuação dos Parceiros Sociais e ao Modelo Institucional existente, a CAP apresenta alguns pontos críticos e algumas sugestões de melhoria que considera pertinentes debater:

- Deverá ser feita uma reorientação, adaptação e flexibilização dos modelos financeiros às iniciativas e necessidades reais dos sectores e das regiões, devendo existir um ajustamento às necessidades

específicas das empresas, tendo em consideração as suas especificidades, nomeadamente, a sua dimensão e localização.

- Será urgente proceder à simplificação e desburocratização de todo o processo de *report* de informação relativa à formação profissional financiada, nomeadamente, na plataforma SIFSE.
- Deverá ser possibilitada uma maior flexibilidade de gestão nas Candidaturas Integradas de Formação (CIF) na plataforma de informação SIFSE/ Balcão 2020. No âmbito da promoção de formação financiada por fundos públicos, e apesar de existir um enquadramento legal da figura da Candidatura Integrada de Formação, actualmente verifica-se que no SIFSE/ Balcão 2020 existe uma impossibilidade efectiva de gestão de uma CIF, dado que não existe flexibilidade para que se possa gerir, de uma forma célere, os valores físicos e financeiros aprovados em sede de candidatura. Em suma, a plataforma não contempla verdadeiramente a possibilidade de uma CIF e as suas especificidades, facto que se torna um grande constrangimento em termos de gestão da mesma.
- Há necessidade de flexibilizar/repensar os indicadores de resultados e metas quantitativas definidas no âmbito dos programas de financiamento. Julgamos que metodologias de avaliação qualitativa e indicadores dessa natureza deverão ser equacionados, sob pena de menosprezarmos a qualidade da formação em detrimento de indicadores puramente estatísticos.
- Importa repensar a criação (e/ou apoio) de centros locais e regionais de I&D, que façam a necessária articulação entre as necessidades das empresas (essencialmente PME) e os centros de investigação das Universidades e de outros pólos de pesquisa científica, devendo estas estruturas ser mais envolvidas na definição das políticas do sistema de formação profissional, bem como na definição dos respectivos referenciais de competências profissionais.
- Adequação efectiva dos programas de financiamento de formação aos públicos específicos a que se destinam, devendo ser acautelado que as exigências burocráticas não venham a inibir a sua execução, deixando de fora aqueles que mais necessitam de formação profissional.
- Articulação entre os diversos operadores ao nível local, nomeadamente entre os operadores públicos e as estruturas formativas dos

Parceiros Sociais, por forma a rentabilizar os diferentes recursos existentes ao nível local e regional.

- Agilização dos processos das aprovações das candidaturas, bem como dos processos de pagamentos de reembolsos por parte dos Programas Operacionais, sendo que estes últimos são determinantes para que as entidades formadoras possam executar os planos de formação que se propuseram realizar.
- Há necessidade de actualização dos diferentes referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), bem como do próprio paradigma em que está organizado, sendo necessário valorizar os resultados de aprendizagem na estruturação da formação profissional.

Neste âmbito, a CAP está a iniciar o desenvolvimento de um Estudo de Apoio à Definição de Qualificações para o Mundo Rural, em estreita colaboração com ANQEP, tendo como objectivo a realização de um diagnóstico prospectivo de necessidades de competências/qualificações para o mundo rural, bem como a revisão crítica/actualização dos referenciais já existentes no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e a apresentação de propostas de novos referenciais de qualificações que se verifiquem necessários, sendo estes, suportados no mapeamento de competências resultante do diagnóstico elaborado.

- Deverá existir um reforço da actividade dos Conselhos Sectoriais para a Qualificação.
- Articulação dos diversos operadores do Sistema Nacional de Qualificações ao nível local e regional e estimular o estabelecimento de parcerias entre organismos públicos e as empresas e/ou seus representantes.
- Realização de diagnósticos regionais e sectoriais, e identificação de estratégias prospectivas envolvendo todos os *stakeholders* determinantes ao nível local e regional.
- É fundamental dinamizar a formação de formadores, de forma a actualizarem as suas competências pedagógicas e técnicas, devendo neste processo existirem parcerias com estruturas universitárias e empresas.
- Centros Qualifica – deverá existir continuidade nas políticas definidas para este tipo de medida, pois só dessa forma se poderá cre-

dibilizar esse tipo de processos junto da população e do tecido empresarial

- A CAP entende que a natureza dual dos percursos formativos assume grande importância para os formandos e também para as empresas. No âmbito deste tipo de formação, sendo certo que os contactos que os formandos têm com o tecido empresarial implementam uma maior qualidade da formação e uma maior proximidade dos mesmos à realidade do mercado de trabalho, defendemos que deverá existir um maior apoio às empresas para receberem estes formandos nas suas organizações.
- Há necessidade de uma urgente credibilização e valorização do sistema Aprendizagem, devendo este sistema ser entendido como mais-valia e um caminho alternativo para a formação de jovens e não apenas como um último recurso para aqueles que não estão inseridos na educação formal.

Perante o exposto, a CAP continua disponível para colaborar na implementação de estratégias que promovam a dinamização da Aprendizagem ao Longo da Vida e, por essa via, contribuir para o aumento da qualificação da população portuguesa.

Aprendizagem ao Longo da Vida – Posição da Confederação do Turismo Português

ANTÓNIO SILVA PINA*

De acordo com a UNWTO (Organização Mundial de Turismo) as chegadas de turistas internacionais passaram em 67 anos de 25 milhões em 1950 para 1,3 mil milhões em 2017, e espera-se que cheguem a 1,8 mil milhões até 2030.

UNWTO World Tourism Barometer										Volume 16 • Issue 3 • June 2018 – Statistical Annex											
International Tourist Arrivals by (Sub)region																					
	Full year						Share	Change	Monthly/quarterly data series												
									(percentage change over same period of the previous year)												
	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2017	16/15	17/16	2018*								2017			
	(million)						(%)			YTD	Q1	Jan	Feb	Mar	Apr	Q1	Q2	Q3	Q4		
World	680	809	952	1,195	1,239	1,323	100	3.7	6.8	6.2	6.9	5.1	6.5	9.0	4.5	4.0	9.5	7.3	6.7		
Advanced economies [†]	430	469	515	655	685	725	54.8	4.7	5.8	5.3	6.2	3.7	6.3	8.3	3.5	4.3	8.7	5.9	5.4		
Emerging economies [†]	250	339	437	540	554	597	45.2	2.5	7.9	7.1	7.7	6.5	6.8	9.7	5.7	3.6	10.6	9.3	8.2		

Segundo o Fórum Económico Mundial (2018), a queda dos custos das viagens e o aumento do rendimento disponível da classe média à escala global, que se encontra em expansão, em especial nos países mais populosos do mundo, alimentaram o aumento das viagens internacionais e o fluxo de turismo que se vem assistindo.

* Representante da CTP.

Estes fluxos segundo Kotler (2017) ficaram a dever-se, do ponto de vista económico e do desenvolvimento, ao facto do mundo ter deixado de ser um espaço exclusivo dos países mais industrializados (anteriormente designados por G7) para passar a ser mais inclusivo (que evoluiu para a versão actual G20).

Entretanto, existe uma nova realidade que vai alterar as nossas vidas, a 4ª revolução industrial que está a introduzir em todas as áreas da actividade humana profundas transformações que não serão de longo prazo, mas de curto prazo.

A inovação tecnológica associada a esta mudança está a transformar a educação e a formação exigindo a actualização das competências necessárias para o ambiente de trabalho contemporâneo.

Construir sistemas de educação e formação preparados para o futuro requer a elaboração de currículos adequados para o século XXI, onde a educação básica deve constituir o alicerce para uma vida inteira de adaptação e desenvolvimento de novas competências (formação perpétua).

Por outro lado, do ponto de vista social se em 2014, à escala mundial, havia 1,8 mil milhões de jovens com idades entre os 10 e os 24 anos (United Nations Population Fund, 2014), 90% dos quais em países de menor desenvolvimento, na Europa encontramos uma situação diametralmente oposta, com um continente envelhecido com sérios problemas demográficos de que Portugal é um exemplo:

21% da população portuguesa tinha em 2016 mais de 65 anos e existiam nesse ano 149 idosos por cada 100 jovens (PORDATA, 2018).

01 POPULAÇÃO

PORDATA
RETRATO DE PORTUGAL NA EUROPA

População com 65 ou mais anos
no total da população residente

20,9 % Portugal

19,3 % UE 28

01 POPULAÇÃO

PORDATA
RETRATO DE PORTUGAL NA EUROPA

Idosos por 100 jovens*

149 Portugal

124 UE 28

A combinação destes factores leva-nos para um cenário onde prevalecem, em simultâneo:

- “mudanças económicas e sociais aceleradas”;
- “rápida evolução tecnológica em todos os domínios da actividade humana” e;
- “aumento da esperança de vida”.

Por esta razão é já notório no universo empresarial a coexistência de múltiplas gerações no quadro de pessoal das empresas.

Num estudo realizado pela CTP (Turismo em Movimento – Roteiro para a Competitividade, 2017) a carência de mão-de-obra qualificada face ao aumento dos fluxos turísticos poderá, a prazo, constituir um dos grandes obstáculos à sustentabilidade do turismo nacional.

Se nos grandes centros este aspecto pode ser disfarçado, num interior despovoado, este factor assume particular relevância.

Neste momento, existem unidades hoteleiras do interior do país que há longos meses não conseguem encontrar quadros qualificados para as suas principais funções operacionais.

Esta panorâmica global levou a CTP a colocar a formação como uma das prioridades da sua agenda de intervenção.

Perspectiva-se assim que, a prazo, no interior do país, haverá a necessidade de recorrer a trabalho *senior* em algumas actividades turísticas, tal como já acontece em alguns países.

A CTP, através do seu Organismo Intermédio, no âmbito do Portugal2020 tem a decorrer um programa de formação-acção para as PME do sector denominado MelhorTurismo2020, nas regiões do Norte, Centro e Alentejo.

Actualmente este programa tem em operação 62 projectos promovidos por Associações destas regiões envolvendo cerca de 950 PME e 2700 formandos.

No âmbito da preparação para um novo ciclo formativo que se iniciará em Janeiro de 2019, e que se irá prolongar até 2021, através na análise realizada em relação ao ciclo que se encontra a decorrer constatou-se que mais de 70% das empresas dos projectos são micro e pequenas empresas com menos de 5 trabalhadores, onde ainda se gere e produz de forma autodidacta.

As carências detectadas nestas empresas, levou a CTP a criar, neste próximo ciclo formativo, uma área específica para Micro e Pequenas Empresas (MPE) com menos de 5 trabalhadores.

Tendo em consideração a primeira questão colocada neste fórum aos parceiros sociais: a qualificação dos trabalhadores destas MPE será focada na literacia em gestão, em especial na área financeira, e na área digital, áreas estas que no caso de uma tipologia de empresas tão vasta e numerosa consideramos ser das mais urgentes face ao contexto actual de mão-de-obra escassa.

No que concerne ao catálogo nacional das qualificações, sua adequação às necessidades de formação das empresas, e se este responde à velocidade de evolução da economia. A oferta actual mostra-se desenquadrada das necessidades do sector e as mudanças que se avizinham nos próximos 5 anos e que foram referidas anteriormente, em especial em sectores com grande exposição à globalização, como é o turismo, vão tornar os currículos disponíveis ainda mais obsoletos. Num mundo em mudança acelerada jamais será possível aguardar 10 anos para estabilizar referenciais de formação e em consequência desta inoperância poderemos cair, como em muitos casos, numa total desregulamentação da formação.

Neste contexto, também os cursos superiores em turismo, necessitam de uma alteração urgente do paradigma das licenciaturas, mestrados, doutoramentos e pós-doutoramentos e os seus respectivos processo de acreditação, porque as necessidades do sector estão exigir mudanças rápidas, pelo que considera que se deveria equacionar a existência de novas estruturas de cursos tornando-os mais especializados (por exemplo agregando aos conhecimentos base de cada área a grupos de pós-graduações) para fazer face à urgência de novas competências.

Importa lembrar que durante as revoluções industriais anteriores, foram necessárias décadas de adaptação, durante as quais, foram construídos sistemas de formação e criadas instituições para desenvolver os novos conjuntos de competências que eram então requeridos.

Dado o ritmo mais rápido e a escala mais ampla de ruptura provocada pela Quarta Revolução Industrial, por isso hoje se associa a esta revolução o termo disrupção, desta vez não teremos esse espaço temporal à nossa disposição.

O relatório sobre o Futuro dos Empregos do Fórum Económico Mundial de 2018 sugere que os desajustes podem surgir não apenas entre a

oferta actual e a procura por competências contemporâneas, mas também entre as competências contemporâneas e aquelas que serão necessárias no futuro.

Fechar essas lacunas exigirá uma sólida compreensão das bases das competências existentes em determinados países e indústrias, e o modo como a mudança disruptiva ditará novas exigências de competências.

Na reunião de DAVOS deste ano (2018) esta organização mostrava grande preocupação em relação à falta de capacidade de reacção das entidades responsáveis pela educação e formação nos diversos países em relação às novas necessidades formativas, porque ainda se forma em 40% das competências que se supõe que irão desaparecer e não existe qualquer proposta ou perspectiva em relação a 30% de novas profissões que estão a emergir.

No entanto, apesar de toda a evolução tecnológica, na formação, constata-se a nível internacional, uma ascensão da necessidade de aquisição das “Soft Skills” nos domínios da criatividade, liderança e relacionamento interpessoal.

Quanto à necessidade de se assegurar que a formação no seio das empresas não se restrinja aos quadros intermédios e de topo, a CTP, no âmbito de projectos europeus em parceria com organizações que actuam na formação na área do turismo está a construir um centro de competências onde irá incorporar um conjunto de plataformas de formação “*b-learning*”, que tem estado a desenvolver, algumas das quais já estão prestes a ser disponibilizadas pela CTP e que servirá de apoio à consultoria de formação em temáticas específicas dirigidas a produtos turísticos como:

- Cooperação entre Turismo e Ecologia;
- Turismo de Natureza;
- Educação e Formação na Qualidade na área do Turismo Sustentável;
- Enoturismo e;
- Sustentabilidade das Micro e Pequenas Empresas do Turismo.

Estas plataformas por exigência da C.E. estarão disponíveis em acesso aberto durante o próximo ciclo formativo.

Como este novo ciclo irá também abranger pelo menos 3 trabalhadores por PME, a prazo, o desenvolvimento da formação e a disponibilização aberta de conteúdos possibilitará uma qualificação próxima do tipo “*Top to Down*”, em cada PME participante.

Quando hoje se constata que existem cursos de formação com empregabilidade garantida com elevadas vagas por preencher e pensar-se sobre o que fazer para corrigir a situação, no que concerne ao turismo, temos a percepção que este facto também existe na nossa área, mesmo após Portugal ter conseguido diversos galardões internacionais como destino turístico e mesmo considerando-se que o turismo está na “moda” com referências diárias sobre turismo nos media.

Ainda existe um certo estigma profissional, em especial em relação aos cursos de turismo do ensino profissional e superior, porque ainda lhes é atribuído por muitas famílias o estatuto de curso menor porque entendem possuir conteúdos com baixo nível de dificuldade. Desconhece-se que, por exemplo, uma das empresas mais difíceis de gerir são exactamente as empresas turísticas devido à sazonalidade da procura e consequentemente das receitas, perecibilidade do produto e serviço para além de ser compósito.

Todavia, recentemente, os cursos de cozinha conseguiram ultrapassar este patamar através de uma certo estatuto e notoriedade social que lhes tem sido atribuída.

Consideramos que ajudava a ultrapassar esta situação a inclusão do Turismo na Classificação Nacional das Profissões e que se tornasse universal, há semelhança do que ocorre em diversos países, o reconhecimento do turismo como Actividade de Investigação e Desenvolvimento por Domínio Científico (OCDE, 2007), porque hoje o sector das Viagens e Turismo é uma das maiores actividades económicas a nível mundial através da criação de empregos, e do impulso que dá às exportações e à prosperidade que gera. Em 2017 o impacto económico global das Viagens & Turismo, correspondeu 10,4% do PIB mundial e a 313 milhões de empregos, ou seja 9,9% do emprego total.

Também consideramos inquestionável o papel da contratação colectiva na valorização da aprendizagem ao longo da vida, e reconhecemos o papel da mesma na progressão da carreira profissional, bem como a sua valorização no plano do mercado de trabalho.

Quanto à tutela da aprendizagem ao longo da vida entendemos que devem ser abrangidos mais actores de modo a incluir a totalidade do universo da educação e formação, razão pela qual devem ser incluídos o ensino superior e a investigação científica.

Todavia, com as alterações económicas e sociais que se avizinham consideramos que serão necessárias tutelas menos institucionalizadas, mas mais ágeis e flexíveis para fazer face aos grandes desafios que o futuro nos coloca.

Referências

- CTP/PWC. (2017). *Turismo em Movimento – Roteiro para a Competitividade*. Lisboa: CTP/PWC.
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2017). *Marketing 4.0. “Moving from Traditional to Digital”*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- OCDE. (2007). *REVISED FIELD OF SCIENCE AND TECHNOLOGY (FOS) CLASSIFICATION IN THE FRASCATI*. Geneve: OCDE.
- PORDATA. (2018). *Retrato de Portugal na Europa edição 2018*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa: PORDATA.
- United Nations Population Fund. (2014). *THE POWER OF 1.8 BILLION: The State of World Population 2014*. New York, NY: UNFPA.
- World Economic Fórum. (03 de december de 2018). <https://toplink.weforum.org>. Obtido de <https://weforum.org>: <https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb0000001RIhBEAW/explore/dimension/a1Gb000000027vYXEAY/summary>
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

Aprendizagem ao Longo da Vida – ANQEP

ANA CLÁUDIA VALENTE*

Em primeiro lugar, felicito o CES pela iniciativa de discussão de um tema tão estratégico em Portugal – a aprendizagem ao longo da vida – envolvendo nesta discussão entidades diversas e múltiplas abordagens e, em particular, os parceiros sociais.

Considerando as responsabilidades da ANQEP neste domínio, desde a Iniciativa Novas Oportunidades até aos dias de hoje, com a implementação do Programa Qualifica, gostaria de deixar algumas notas, que servem também de interpelação ao debate.

A primeira nota é a da escala e a da participação na aprendizagem ao longo da vida. Não é possível, num país como o nosso, fazer participar centenas de milhares de adultos que necessitam de fazer formação, que necessitam de melhorar as suas qualificações ou que necessitam de se aperfeiçoar continuamente, sem termos uma política de aprendizagem ao longo da vida, ou uma estratégia que seja próxima dos locais onde vivem e trabalham as populações-alvo destas ações. A proximidade é um ponto essencial no esforço de captação deste público. Por isso, temos uma rede de 300 Centros Qualifica distribuídos pelo país e equipados para fazer este trabalho de mobilização junto das comunidades locais, através das escolas e outros operadores de ensino e formação, em colaboração com

* Vogal do Conselho Diretivo da ANQEP IP.

câmaras e juntas de freguesia e junto dos empregadores e dos representantes dos trabalhadores.

Em dois anos do Programa Qualifica esta tem sido uma preocupação: a de voltar a afirmar no terreno a educação e formação de adultos, mobilizando uma procura que, para corresponder às necessidades do País, não pode ser nem de curto prazo, nem em pequena escala. Se assim for, não resultará ou terá um efeito meramente marginal na resposta à necessidade que temos, que é a de chegar a muitos adultos que ainda têm baixas qualificações e a muitos trabalhadores que precisam de se atualizar e de melhorar as suas competências. Portanto, esta dimensão, de escala e descentralização ao mesmo tempo, convoca necessariamente as parcerias e a ligação ao mundo do trabalho.

Temos neste momento cerca de 250 mil pessoas inscritas em Centros Qualifica, grande parte delas já encaminhadas pelos Centros para formação ou para processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC). Isto significa que embora seja necessário termos um objetivo realista, temos que ter uma estratégia ambiciosa, que não pode abrandar nem deixar de chegar ao público mais afastado da educação.

A segunda nota que gostava de referir é a da certificação. A par da mobilização das pessoas, temos que oferecer efetivas soluções de qualificação, soluções que sejam próximas, atempadas e adequadas às circunstâncias de cada um. Se isto não for garantido é uma barreira enorme aos processos de qualificação. Enquanto política pública, a educação e formação de adultos não pode deixar de ter este horizonte. A possibilidade de convocar estas pessoas é dar-lhes a oportunidade real de fazerem progredir as suas qualificações, sejam elas escolares, profissionais ou ambas. Temos, portanto, também aqui uma dimensão de gestão das ofertas e da capacidade de encaminhamento para as respostas de formação que existem no terreno.

Neste momento, o Programa Qualifica tem um padrão de encaminhamento que está muito mais focado na formação do que nos processos de RVCC, o que nos traz um desafio acrescido relativamente à rede de formação que existe. É muito importante que as formações que estamos a oferecer sirvam aqueles adultos, correspondam ao diagnóstico de necessidades que foi feito, e que lhes possa ser útil para completarem os seus percursos de qualificação, evitando o recurso exagerado ou inadequado a formações de muito curta duração e pouco capitalizáveis em termos de acesso a uma certificação final. É fundamental garantir uma lógica de percurso,

que assenta na orientação e no acompanhamento do adulto pelo Centro Qualifica, de modo a que a pessoa tenha acesso à qualificação que precisa ou que pretende e que efetivamente veja o sucesso ou o resultado do que foi também o seu investimento pessoal.

Finalmente a terceira nota é a nota da relevância, que resume a preocupação de perceber se a formação que as pessoas estão a fazer é, de facto, a mais atualizada e pertinente para as necessidades que existem. Esta é uma questão fundamental para a ANQEP tendo em conta que o Sistema Nacional de Qualificações tem os instrumentos principais para isso. O Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e os Conselhos Sectoriais para a Qualificação (CSQ) são dois desses instrumentos. Embora seja ilusório pensar-se que vamos ter referenciais completamente atualizados a qualquer momento, importa garantir que temos a capacidade, a agilidade e a flexibilidade para atualizar o que for necessário a qualquer momento. O próprio Catálogo já tem mecanismos de flexibilidade em si, mas estes terão que ser reforçados, abrindo espaço para formação e competências não prescritas, que possam dar resposta a opções várias dos operadores de educação e formação, das empresas ou dos territórios.

Depois de dez anos de Sistema Nacional de Qualificações e do funcionamento destes mecanismos, é chegado o momento de fazer um balanço e de introduzir uma mudança estrutural profunda. Alguns números sobre estes 10 anos do CNQ: o Catálogo começou em 2008 com 238 qualificações, agora tem 310 qualificações; neste período, integrou 158 referenciais destinados a processos de RVCC profissional que não existiam no início. Quanto às alterações do Catálogo, foram criadas 111 novas qualificações nesta década e houve 434 alterações a referenciais, e isto porque vários agentes trabalharam para isso – a ANQEP, os Conselhos Sectoriais, os parceiros sociais, entre muitos outros. Não nos parece, pois, um balanço tão negativo quanto isso. O que nos parece é que não é suficiente porque, mesmo assim, existem áreas que estão obsoletas, áreas que evoluíram mais do que outras, áreas que são mais estratégicas e que, por um ou outro motivo, exigem um olhar atento e regular sobre o que está a mudar.

Para isso, precisamos de dinamizar o trabalho e o funcionamento dos próprios Conselhos Sectoriais para a Qualificação na medida em que estes têm um papel essencial, quer para a proposta de novos referenciais, quer na atualização do que já existe no CNQ. Mais uma vez, trata-se de olhar para uma estrutura que existe e que deve ser impulsionada e valorizada, mas

também de alterar ou melhorar o que for necessário. Há já uma significativa capacitação dos próprios parceiros sociais e membros dos Conselhos que, com um modelo de trabalho mais descentralizado e corresponsável com a ANQEP, permitirá tornar mais ágil e participado este processo de atualização das qualificações e certamente ser mais eficaz nos contributos a dar para uma estratégia de formação ao longo da vida.

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA – AGENTES

Aprendizagem ao Longo da Vida O caminho que urge concretizar

PEDRO DOMINGUINHOS*

Portugal trilhou um caminho significativo no que concerne à qualificação da sua população, especialmente a mais jovem, incrementando de uma forma expressiva os que detêm qualificações superiores. Aliás, a percentagem dos jovens com 20 anos a estudar no ensino superior, situa-se na média da União Europeia. Se este esforço tem vindo a dar resultados, alicerçado quer no aumento da escolaridade obrigatória quer na diminuição drástica do abandono escolar, uma parte expressiva dos jovens que termina o ensino secundário, especialmente na via profissional, continua a não prosseguir estudos, apesar do crescimento nos últimos 4 anos, fruto do ingresso nos Cursos Técnicos Superiores Profissionais. Devemos, tal como defende a OCDE (2019)¹, ser mais ambiciosos e encontrar novas formas que permitam um alargamento da base de recrutamento destes estudantes para as licenciaturas, promovendo, simultaneamente, com esta medida, uma maior igualdade de oportunidades para estes jovens.

Mas, é quando analisamos a estrutura das qualificações da população ativa portuguesa que os números ‘gritam’ e nos devem fazer refletir. Mais de 50% da população entre os 25-64 anos possui uma qualificação abaixo

* Presidente do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos – presidente@ccisp.pt

¹ OECD Review of Higher Education, Research and Innovation: Portugal

dos 12 anos de escolaridade, um dos valores mais baixos dos países da OCDE (OCDE, 2018²). Se juntarmos a esta caracterização, a urgência de incrementar os skills da população adulta, onde Portugal encabeça este ranking (OCDE, 2019³), identificamos uma verdadeira prioridade nacional. Prioridade mais premente para os grupos mais desfavorecidos, porquanto sabemos que os que possuem menos qualificações, auferem salários mais baixos, têm mais idade e estão desempregados são os que participam menos na formação no seu local de trabalho e nos processos de requalificação profissional.

Este desiderato é tão mais importante, quando consideramos os desafios que a digitalização a economia nos coloca. Sabemos que o grau de obsolescência das tecnologias está a tornar-se mais rápido, que inúmeras atividades estão a integrar níveis de automatização maiores, e não apenas nos processos produtivos, entrando também nos serviços, como a contabilidade ou a advocacia, e que ao mesmo tempo os mercados estão cada vez mais globalizados. Desta forma, a população ativa adulta terá uma maior necessidade de estar envolvida em processos de re-skilling ou up-skilling para poder incrementar o seu portefólio de competências ou desenvolver novos skills, que lhes permitam manter o seu emprego, progredir nas suas carreiras ou então procurar novas oportunidades. Este novo contexto exige um pacto que envolva as empresas/organizações, os organismos públicos, as instituições de ensino e formação e os próprios trabalhadores.

Reconhecendo que esta multiplicidade de atores desempenha missões distintas, mas que devem atuar em complementaridade e em parceria, deter-me-ei com mais pormenor no papel dos Politécnicos. O principal contributo reside na qualificação desta população, nas diferentes formações ministradas: Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), Licenciaturas em Mestrados.

Os CTeSP, formações superiores curtas com a duração de dois anos, que atribuem um diploma de Ensino Superior, têm-se revelado uma arma poderosa de incremento das qualificações. Desde a sua criação, em 2014, mais de 22 mil jovens ingressaram nestes cursos. A sua característica primordial reside na sua forte ligação ao tecido empresarial. Esta característica, o alinhamento da formação com as necessidades das empresas e do

² Education at a Glance 2018

³ Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems

mercado de trabalho, é imprescindível para termos adultos preparados para responder aos desafios do mundo laboral. Um elemento comum a todas estas formações é o desenho curricular, realizado em parceria com as organizações, a participação de quadros das empresas na lecionação de várias Unidades Curriculares, o estágio realizado nas empresas e as metodologias pedagógicas alicerçadas em resolução de problemas reais, que permitem um aprender fazendo. Este contexto de aprendizagem facilita a imersão em situações que exigem trabalho em equipa, procura de soluções para resolução de problemas, reflexão crítica e criatividade. Esta nova realidade formativa, tem tido uma capacidade significativa de penetração nos estudantes do ensino secundário, maioritariamente das vias profissionais, mas também da via científico-humanística, mas numa lógica de percurso vertical, com menor permeabilidade a faixas etárias mais elevadas.

No caso das Licenciaturas, a forma de ingresso privilegiada para os públicos adultos reside no concurso para maiores de 23 anos. Se é verdade que nos primeiros anos em que esta nova modalidade entrou em vigor a adesão foi significativa, nos últimos anos o número de novos estudantes tem-se mantido estável num número que não ultrapassa os 3 mil. Sabemos a que a tripla conciliação a que estes estudantes devem dar resposta (trabalho-estudo-família) é muito exigente, podendo residir aqui uma explicação para este número relativamente baixo. Parece-nos, no entanto, que outros fatores podem estar presentes, como a pouca oferta de cursos em horários pós-laboral, metodologias pedagógicas pouco assentes em modelos de *blended-learning*, ou ainda a pouca valorização ou incentivos que várias empresas colocam neste esforço dos seus trabalhadores. Incrementar o número de estudantes adultos passa, necessariamente pela atuação nestas dimensões.

No caso dos Mestrados, a realidade dos Politécnicos revela que a larga maioria dos estudantes também trabalha e, desta forma, estas formações contribuem para formação ao longo da vida, cumprindo o desiderato do up-skilling necessário para a progressão de carreira.

A legislação recente, decreto-lei 65/2018 de 16 de agosto, trouxe um alento adicional à formação de adultos, porquanto cria os mestrados de 60 ECTS, com duração de um ano, para trabalhadores com experiência profissional, e desenhados em articulação com as empresas, e permite a creditação até 50% do curso, no caso dos CTesP, da experiência profissional. Estas duas medidas abrem novas oportunidades, mas exigem uma articu-

lação muito forte entre as Instituições de Ensino Superior e as empresas, quer a nível individual, quer a nível setorial, para identificar as necessidades, desenhar os currículos e financiar a formação.

Outras iniciativas estão no terreno, como a parceria entre o CCISP e o IEFP, destinada a requalificar 1500 desempregados para as áreas tecnológicas, no âmbito da iniciativa InCoDe 2030. Esta parceria virtuosa pode ser estendida aos funcionários públicos, através do INA, aproveitando a capilaridade e as competências dos Institutos Politécnicos.

Beneficiando desta capilaridade e da proximidade ao tecido empresarial, o desenho conjunto de cursos de especialização ou de curta duração é imprescindível para uma resposta assertiva aos desafios que as empresas e trabalhadores enfrentam, as primeiras para serem mais competitivas, e os segundos para incrementarem a sua empregabilidade.

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégias e Experiências – ANESPO

JOSÉ LUIS PRESA*

Os programas partidários, os manifestos eleitorais e os Programas de Governo elegem, quase sempre, como uma verdadeira prioridade a educação e formação, procurando, desta forma, os partidos políticos mostrar que estão atentos aos problemas de subescolarização e de subqualificação existentes no nosso país.

A Lei de Bases do Sistema Educativo, aprovada em 1986 pela Assembleia da República, num raro momento em que imperou a unanimidade entre os diversos partidos, veio arrumar a casa da educação e formação conferindo-lhe coerência em termos das diversas opções e das diferentes respostas. A aprovação deste diploma veio também colmatar algumas lacunas no nosso sistema de ensino pondo um ponto final na trajetória inconsequente e gravemente lesiva para o tecido económico e social que foi o encerramento das Escolas Industriais e Comerciais, após o 25 de Abril, e a imposição do ensino secundário unificado, sem ter em conta as necessidades de quadros intermédios nas empresas e o facto incontornável dos alunos terem tendências vocacionais e centros de interesse diferentes.

A publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo e a subsequência aprovação e publicação do Decreto-Lei 397/88, de 8 de novembro, no qual se refere que a “evolução tecnológica acelerada e de previsível alteração

* Presidente da Direção da ANESPO.

das condições de exercício das profissões” deve privilegiar a “polivalência e flexibilidade do ensino profissional, técnico e artístico a oferecer no sistema educativo” deu origem à criação do GETAP - Gabinete para a Educação Tecnológica, Artística e Profissional, com atribuições de conceção, orientação e coordenação das ações que culminaram com a criação das Escolas Profissionais nos termos e nas condições estabelecidas no Decreto-Lei 26/89, de 21 de janeiro.

Efetivamente, o trabalho desenvolvido pelo GETAP, sob a direção do Professor Joaquim Azevedo, justamente considerado o pai das Escolas Profissionais, foi da maior importância para o incremento das ofertas de dupla certificação, escolar e profissional, tirando partido das experiências mais conseguidas e avançadas de que havia notícia na Europa e na OCDE. O incremento destas políticas foi muito significativo nos primeiros anos tendo sido criadas cerca de duzentas Escolas Profissionais, no continente e nas regiões autónomas.

Lamentavelmente o processo de criação das Escolas Profissionais conheceu alguma estagnação nos anos seguintes. Somente no virar do século, com a Iniciativa Novas Oportunidades, foi dado novo fôlego ao ensino qualificante, tanto no que se refere à formação inicial de jovens, como à formação contínua de adultos. Adotaram-se então medidas que conduziram à generalização do modelo de funcionamento dos cursos profissionais nas Escolas Profissionais privadas, considerado muito positivo. Nas escolas secundárias públicas acabou-se com os cursos técnico-profissionais, cuja avaliação havia sido bastante negativa, e passou-se dos 10% das ofertas de cursos profissionais para valores bastante superiores.

Em termos concretos, as escolas secundárias públicas, por força das orientações políticas impostas pelo Governo, substituíram os cursos técnico-profissionais, que representavam cerca de 20% das suas ofertas, por cursos profissionais. Não obstante, nunca houve qualquer redução das ofertas de cursos científico-humanísticos, o que tem vindo a contaminar a necessária evolução e crescimento das ofertas de cursos profissionais.

Não se estranhará, portanto, que as últimas estatísticas da educação, relativas ao ano letivo 2015/16, revelam que neste ano letivo apenas 35% dos alunos estivessem a frequentar cursos profissionais, o que significa que pouco ou nada mudou nas últimas décadas.

Esta situação é especialmente preocupante porque, desde que foi definida a Estratégia de Lisboa e o Programa Novas Oportunidades, e ape-

sar de todos os governos considerarem como prioridade nacional colocar 50% dos alunos do ensino secundário em percursos de dupla certificação, escolar e profissional, somando todas as respostas qualificantes e não apenas os que, no tempo próprio, frequentam o ensino secundário, estamos muito longe de atingir esse objetivo previsto para 2020.

A questão que se coloca, relativamente ao ensino secundário, é saber se há uma efetiva vontade política de alterar a situação uma vez que os dados estatísticos revelam o contrário.

Os quadros seguintes, cujos dados foram retirados das estatísticas do próprio Ministério da Educação, elucidam sobre a evolução registada entre os anos letivos 2012/2013 e 2015/2016, que são os últimos dados conhecidos e são preocupantes.

Importa reter que os alunos do ensino secundário se distribuem, essencialmente, por duas vias: cursos científico-humanísticos e cursos profissionais. Consequentemente, só aumentarão os alunos dos cursos profissionais se reduzirem os alunos dos científico-humanísticos e, se nada for feito para que isso aconteça, continuaremos na cauda da Europa neste domínio.

O que se constata através da análise do quadro infra é que, nos quatro anos letivos compreendidos entre 2012/13 e 2015/2016 houve um acréscimo dos cursos científico-humanísticos e um decréscimo de alunos em cursos profissionais.

	CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS			
ANOS LETIVOS	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
10º,11º E 12º	190127	189832	192649	195182

	CURSOS PROFISSIONAIS			
ANOS LETIVOS	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
10º,11º E 12º	110750	111590	107965	105654

Importa também ter em conta o decréscimo da natalidade que nos deve convocar para uma reflexão ainda mais profunda, pois a viragem do século e do milénio constituiu um marco negativo como se verifica pela análise do quadro seguinte:

ANO	Nº NASCIMENTOS	ANO	Nº NASCIMENTOS
2000	120.008	2010	101.381
2001	112.774	2011	96.856
2002	114.383	2012	89.841
2003	112.515	2013	82.787
2004	109.298	2014	82.367
2005	109.399	2015	85.500
2006	105.449	2016	87.126
2007	102.492	2017	86.154
2008	104.594	2018	??????
2009	99.491	2019	??????

Efetivamente, entre o ano 2000 e a atualidade perdemos um pouco mais de 30% da população jovem e importa reter que essa redução começou a ter impacto, a partir de 2015, no ensino secundário.

A consideração desse facto implica ter em conta que as crianças que nasceram no ano 2000 completaram 15 anos em 2015, ou seja, a idade normal para chegarem ao ensino secundário. Importa ter em conta que, durante os próximos 15 anos, ou seja, até 2030 teremos menos 2% de alunos em cada ano nas nossas escolas. Esta situação terá um forte impacto no ensino superior e nas empresas que, a médio prazo, vão ser confrontadas com uma significativa falta de mão-de-obra.

Face a estes dados, as políticas a implementar pelos governos nos próximos anos deveriam ser muito ponderadas pois, indubitavelmente, até 2030, teremos menos um terço de jovens nas escolas. Importa que, pelo menos, haja a preocupação de os formar melhor.

O que os governos devem fazer é ponderar as formas de atingir os objetivos que resolvam as nossas insuficiências em termos educativos e formativos, parecendo que o melhor seria ter como referencial o que de melhor se faz nos países mais evoluídos económica e socialmente.

Sabe-se que os níveis de qualificação dos jovens que frequentam o ensino secundário na União Europeia rondam os 50%. Nos os países mais avançados, económica e socialmente, como são os países do norte da Europa (Alemanha, Suécia, Noruega, Finlândia) e os que mais apostam na formação profissional, situam-se na casa dos 70%.

Importa ter em conta que existem no nosso país muitas indicações de preocupação com esta matéria. Faz sentido recordar que o Acordo de Concertação Social – Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, subscrito em janeiro de 2012 pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais, afirma a importância de valorizar e melhorar o sistema de formação, reforçar a articulação entre as entidades formadoras e as empresas. Faz sentido, convocando o mesmo documento, garantir uma maior proporção de jovens nas vias profissionalizantes, diminuir a sobreposição de cursos, referenciar a oferta de formação ao Catálogo Nacional de Qualificações. Faz sentido, igualmente, investir em áreas de educação e formação adequadas às necessidades da economia e das empresas, promover a aprendizagem ao longo da vida para os ativos empregados e desempregados, numa ótica de melhoria contínua das suas competências e qualificações, e de estabelecer parcerias com as empresas, tendo em vista o aumento da taxa de empregabilidade e o combate ao desemprego estrutural.

Ultrapassada a crise económica e quando estamos em presença de uma conjuntura um pouco mais favorável, importaria que, nos termos do consignado no mesmo Acordo, nos recursos públicos fossem garantidos os padrões de racionalidade, qualidade e rigor, conciliando a regulação estratégica com a autonomia operacional, de forma a prevenir o desperdício e assegurar uma maior eficiência e eficácia, quer ao nível dos meios utilizados, quer dos resultados obtidos.

Isso significaria, do nosso ponto de vista:

- a) Ajustar a oferta de formação às necessidades e prioridades dos diferentes setores económicos e do mercado de emprego, com especial ênfase para a área dos bens e serviços transacionáveis, através de uma interação permanente entre os operadores de formação e as empresas, fomentando as sinergias em diferentes domínios, designadamente ao nível da formação prática em contexto de trabalho;
- b) Ter um conhecimento fiável dos recursos humanos e materiais existentes no território e uma articulação mais efetiva entre os operadores públicos, privados e cooperativos, numa lógica de complementaridade, mas considerar como fundamental assegurar uma adequada informação sobre as ofertas de formação e uma orientação vocacional e profissional dirigida aos jovens e adultos, tendo em conta as opções disponíveis para a obtenção de uma qualifica-

ção profissional que garanta uma maior probabilidade de inserção na vida ativa contribuindo, deste modo, para um maior bem-estar e realização pessoal, assim como, para o cumprimento dos desígnios estratégicos de Portugal;

- c) Ter em conta que o governo previu a promoção de parcerias a nível local ou regional, designados pactos para a qualificação e emprego, que deveriam envolver o conjunto das entidades do sistema de formação profissional, do sistema educativo e da sociedade civil, por forma a assegurar uma utilização racional e partilhada dos recursos disponíveis, particularmente no que se refere a docentes e formadores, a espaços (salas de formação, oficinas, laboratórios, equipamentos, materiais didáticos), bem como a fomentar estágios e formações práticas em contexto de trabalho, mas estes pactos não terão passado do papel.

Neste contexto, sabe-se e a ANESPO sempre defendeu que:

- a) A base da organização da formação tem que assentar na existência de diagnósticos de necessidades de formação que reflitam as necessidades do tecido económico e social;
- b) O CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações e o SANQ – Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação dá um contributo, mas comporta muitas insuficiências, o que significa que, nesta matéria, existe um longo caminho a percorrer para que haja uma efetiva resposta às necessidades das empresas e aderência entre os fluxos de oferta e procura dos respetivos cursos;
- c) O quadro normativo deverá permitir aos operadores definir as áreas geográficas de intervenção dos operadores de educação rede de estabelecimentos de ensino e formação que envolva todos os atores relacionados com o ensino e formação;
- d) A estrutura de coordenação geral das atividades educativas formativas e de certificação de adultos devem convocar os técnicos/especialistas que colaboram com os diversos parceiros para apoiar a estrutura de coordenação em matérias como: diagnóstico, orientação vocacional, planeamento, organização e avaliação da formação para apoiar os atores locais.

Uma vez que a formação promovida pelas escolas profissionais visa dotar o tecido económico e social dos quadros intermédios devidamente preparados e qualificados, mas não se esgota nesta dimensão pois os alunos que frequentam os cursos de dupla certificação têm acesso, igualmente, ao ensino superior, importa que se tenha em conta o seguinte:

1. Quanto ao acesso aos cursos superiores universitários:
 - a. Os exames de acesso ao ensino superior para os alunos que frequentam cursos profissionais significam a aferição de conhecimentos em várias disciplinas específicas mas, em nenhum caso, se pode aceitar que tenham que fazer exames a disciplinas/conteúdos que não façam parte do Plano Curricular dos respetivos cursos;
 - b. O acesso ao ensino superior deve ter em conta que os alunos que frequentam os cursos profissionais, para terminarem o ensino secundário nos percursos de dupla certificação, escolar e profissional, têm ainda que:
 - a. Ter sucesso em todos os módulos das disciplinas da componente sociocultural, científica e TTP;
 - b. Realizar com sucesso a Prova de Aptidão Profissional (PAP);
 - c. Obter nota positiva na avaliação da Formação em Contexto de Trabalho (Estágio).

2. Quanto ao ingresso nos cursos técnicos superiores profissionais (CTESP):

A ANESPO aprecia favoravelmente o disposto artigo 40º-F do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de Março, republicado através do Decreto-Lei nº 63/2016, de 13 de Setembro, na medida em que confere a cada instituição de ensino superior a definição das regras de ingresso nos cursos técnicos superiores profissionais, uma vez que se salvaguarda que estas “têm como referencial os conhecimentos e aptidões correspondentes ao nível de ensino secundário nas áreas relevantes para o curso”.

Importa que se tenha em conta que:

- a) Estes cursos se destinam a públicos com *background* heterogéneos e, em muitas situações, as componentes técnicas dos CTESP são equivalentes às que foram ministradas e adquiridas nos cursos profissionais;

- b) O potencial de atratividade em termos de acesso ao ensino superior é, amiudadas vezes, prejudicada pelo facto dos CTESP acrescentarem pouco em termos de novas competências e/ou componentes de especialização, gerando, por vezes, frustrações e falta de motivação.
- 3. Quanto ao ingresso em licenciaturas em áreas de formação similares: A ANESPO considera que o ingresso em licenciaturas coincidentes com as áreas de formação ministradas nas Escolas Profissionais os alunos deveriam poder ingressar diretamente no ensino superior situações em que:
 - a) Tivessem concluído com sucesso a totalidade dos módulos constantes do plano curricular dos cursos;
 - b) Tivessem organizado e apresentado com sucesso, perante o júri, a PAP – Prova de Aptidão profissional;
 - c) Tivessem realizado e sido avaliados positivamente no estágio.
- 4. Quanto ao ingresso em licenciaturas em áreas de formação diferentes:

A ANESPO entende que:

 - a) Os alunos deverão fazer o exame de Português, atenta a similitude dos programas, e mais um exame à escolha do aluno tal como vem acontecendo nos últimos anos;
 - b) Os alunos deverão fazer mais um exame de acordo com as suas preferências e expectativas em termos de qualificação futura; ou apenas
 - c) Uma prova específica para entrada no curso e Universidade pretendida.

O nosso entendimento, que decorre de uma experiência de quase 30 anos a assegurar a saída de alunos diplomados com cursos profissionais, permite ter hoje uma visão global dos problemas e das dificuldades existentes e plena consciência de que o acesso ao ensino superior para a generalidade dos alunos que frequentam cursos profissionais não tem sido fácil.

Consideramos que importa que se acabe com os preconceitos, sem sentido, relacionados com a qualidade dos percursos de formação que qualificam escolarmente, dando equivalência ao 12º ano e uma qualificação profissional de nível IV da União Europeia. Importa, pois, que se criem condições para que os alunos que frequentem cursos profissionais possam

prosseguir estudos no ensino superior eliminando-se as incompreensíveis barreiras no acesso aos CTESP ou a outras licenciaturas, especialmente quando haja similitude entre as áreas de formação nas quais se integram os cursos profissionais e as áreas de estudo do ensino superior.

Por outro lado, relativamente à questão de se saber como nos posicionarmos quanto à percentagem de alunos que devem ser diplomados pelo ensino superior basta olhar para os dados do PT2020 que refere que o objetivo é atingir os 40% de diplomados no intervalo de idades entre os 30 e os 35 anos, que é a idade da força de trabalho da população ativa, mas estamos com dificuldade de sair do patamar dos 34%.

Face a este quadro, a situação do nosso país em matéria de qualificações não pode ser mais clara e também mais preocupante, para não dizer dramática, pois:

- a) Sabemos que os países mais desenvolvidos da Europa e da OCDE são os que mais apostam na formação profissional;
- b) Sabemos que cerca de 70% dos jovens desses países quando chegam ao fim do ensino secundário, com cerca de 18 anos, tem competências profissionais quando no nosso país, estamos nos 35%;
- c) Sabemos que, se não se fizer nada, e se deixarmos funcionar as lógicas corporativas que privilegiam as vertentes mais teóricas que supostamente conduzem ao ensino superior, este fosso se vai ampliar;
- d) Sabemos que os jovens e as famílias não são informados sobre a realidade das saídas profissionais dos cursos e são feitos arremedos de orientação vocacional sem ter em conta os interesses dos alunos;
- e) Sabemos que apenas metade dos alunos dos cursos científico-humanísticos são diplomados pelos estabelecimentos de ensino superior mas continua-se a empurrar esses alunos para cursos superiores;
- f) Sabemos que se argumenta com as opções dos alunos e das famílias, mas essa é a maior falácia que se pode aduzir pois nem os jovens são informados e muito menos as famílias sobre as diferentes opções e as perspetivas futuras.

O que está em causa é encontrar um ponto de equilíbrio entre a orientação vocacional que o Ministério da Educação promove através dos SPOs e considera que:

- a) É muito bem-feita quando empurra dois terços dos jovens para percursos científico-humanísticos, mesmo sabendo que mais de metade dos jovens nunca serão diplomados e irão, no futuro próximo, engrossar a fileiras do desemprego jovem, pois não tem qualquer qualificação;
- b) É uma inevitabilidade o não aumento da procura, assacando a responsabilidade às famílias e aos jovens, quando se sabe dos entraves que são colocados à divulgação da oferta formativa por parte das Escolas Profissionais e da indisponibilidade para aceitarem qualquer colaboração no desenvolvimento dos processos de orientação vocacional.

Neste contexto defendemos a necessidade de criação de uma rede de Centros de Orientação Escolar e Profissional e que essa rede seja independente das entidades formadoras, sejam públicas ou privadas.

Pugnamos por que os jovens e os adultos possam ter uma mais fácil compreensão das opções disponíveis, contribuindo para uma escolha informada dos percursos com melhor ajustamento ao perfil dos candidatos e com maior potencial de empregabilidade.

Em matéria de referenciação de todos os cursos de dupla certificação ao Catálogo Nacional de Qualificações, importa que sejam introduzidos os necessários ajustamentos para que este instrumento estratégico de gestão e regulação da oferta da formação seja mais ágil na atualização, integração e divulgação de referenciais de formação e de Unidades de Formação de Curta Duração, de acordo com as dinâmicas e necessidades do mercado de trabalho, favorecendo a inclusão de módulos de natureza transversal, nomeadamente no domínio das competências empreendedoras e das técnicas de procura de emprego.

Importa que se tenha em conta que, na formação de adultos, tudo deve ser feito tendo como ponto de partida o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida, pelas vias formais, não formais e informais e que isto significa que temos de ter uma rede de estruturas de CQ a funcionar em cada território.

A certificação de competências deve ser entendida como a porta de entrada para percursos de educação ou qualificação que estejam em linha com as pretensões dos adultos, ou seja, como ponto de partida para encetar as formações complementares, com vista a atingir determinado refe-

rencial de qualificações com vista a melhorar as carreiras e proporcionar maior empregabilidade.

Defendemos a avaliação permanente do sistema de educação e formação, assim como dos diferentes operadores, quanto à qualidade do ensino e da formação ministrados, à articulação com as empresas e outras organizações, à eficácia na colocação dos formandos no mercado de trabalho ou no acesso a níveis superiores de qualificação, pós-secundário, politécnico e universitário.

Como avaliar é comparar, com um referencial importa ter em conta qual o referencial que devemos adotar e as Escolas Profissionais foram consideradas um referencial para efeitos de introdução dos cursos profissionais nas Escolas Públicas.

As Escolas Profissionais evoluíram muito com o trabalho em rede e com as parcerias transnacionais, têm uma ligação às empresas que vem desde que existem e os níveis de empregabilidade são mais elevados do país.

As Escolas Profissionais que ao longo dos 30 anos de experiência qualificaram cerca de 400.000 jovens e um número significativo de ativos, empregados e desempregados, são as organizações muito credíveis que acompanham a evolução do mercado do trabalho e os avanços tecnológicos, sempre ao longo do tempo revelaram grande capacidade de inovação e adaptação em termos metodológicos e dispõem de instalações, equipamentos e recursos humanos de grande qualidade que se comparam bem com as suas congéneres do resto da Europa e da OCDE.

O país pode contar com as Escolas Profissionais que este ano comemoram 30 anos ao serviço em prol da educação e formação.

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégias e Experiências – ANDAEP

FILINTO LIMA*

Educação de Adultos – agora ou nunca!

Nestes últimos anos, a escolarização dos adultos apresenta um panorama de irregularidades com altos e baixos. Descurada, desprezada e negligenciada pelos nossos políticos, os quais focalizados nas questões iminentes da escolarização obrigatória descuram as oportunidades que se impõem para aqueles que deixaram de prosseguir estudos por circunstâncias da vida, ou por não terem agarrado a oportunidade surgida no seu tempo. Contudo, muitos adultos com baixa escolaridade almejam voltar aos bancos da escola para aprender a ler e a escrever com vista a adquirir mais conhecimentos e competências, úteis à vida.

Os números divulgados na base de dados da PORDATA evidenciam um quadro consternador, pois se o analfabetismo diminui substancialmente entre 1970 (25,7%) e 2011 (5,2%), em 2016 Portugal permanecia em último lugar da tabela a nível europeu. Cabe à tutela, através de um trabalho árduo e profícuo, implementar estratégias em vista de diminuir esta realidade. É de salientar que nestes últimos seis anos (2010 a 2016) não funcionaram cursos certificados de alfabetização para adultos, daí que este quadro se mantenha sensivelmente idêntico.

* Professor/diretor; presidente da Associação Nacional de Diretores de Agrupamentos e Escolas Públicas.

A mesma fonte informa que 23,8% da população portuguesa com 15 ou mais anos concluiu apenas o 1.º Ciclo, 11,2% o 2.º Ciclo e 20,5% o 3.º Ciclo. Este último valor, a par da percentagem de indivíduos com o ensino secundário e pós-secundário ou ensino superior, evidencia um aumento, o que em si é positivo. Todavia, este processo ascensional só terá garantias de continuidade se for suportado por uma plataforma de medidas permanentes e estáveis, facilitadoras dessa meta.

Talvez preocupado com os valores acima apresentados e sob o lema “Aprender Compensa”, o XVIII governo constitucional criou os centros novas oportunidades (CNO), extintos em março de 2013, tendo dado lugar aos centros para a qualificação e o ensino profissional (CQEP) “na construção de pontes entre os mundos da educação, da formação e do emprego, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida”, tutelado pelo Ministério da Educação, Ministério da Economia e do Emprego e Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. Os objetivos dos 2 programas são idênticos, embora os CQEP admitam jovens com mais de 15 anos de idade, para além, obviamente, de adultos.

Os CNO foram abertos a inúmeras entidades que aplicaram a legislação de forma diferente, muitas vezes com interpretações distintas, de acordo com a proveniência do ministério em causa e mesmo dentro de cada um dos ministérios. Esta desarticulação tripartida conduziu igualmente a uma ausência de harmonia entre as entidades que estavam no terreno, originando relativa descridibilização, sobretudo quando o programa era acusado, quantas vezes injustamente, de facilitismo, dada a “rapidez” com que era concluído.

O sucessor dos CNO, os CQEP, começaram a funcionar plenamente (?) no ano letivo de 2013/14. No entanto, a Educação de Adultos, drasticamente reduzida, muito por culpa da falta de financiamento (fundos comunitários...) impediu a afetação de recursos físicos e humanos para o seu normal funcionamento, tendo sido por isso relativamente escassa a respetiva formação. Qual a vantagem da (aparente) mudança? Era imprescindível?

Contudo, é incompreensível e inaceitável a letargia com que olham a Educação de Adultos, mau grado o trabalho meritório exercido nesta área por escassas instituições, mas sobretudo pelas academias seniores, grandemente negligenciadas.

É incompreensível quando o quadro comunitário 2020 (2014-2020) privilegia o “investimento no capital humano” e o Programa Operacional

Capital Humano “mobiliza o Objetivo Temático 10, Investir na educação, na formação e na formação profissional para a aquisição de competências e a aprendizagem ao longo da vida.” Este objetivo temático estrutura-se em 4 grandes eixos, do qual pretendo só enunciar 2: “o Eixo 1, Promoção do sucesso educativo, do combate ao abandono escolar e reforço da qualificação dos jovens para a empregabilidade”, e “o Eixo 3, Aprendizagem, qualificação ao longo da vida e reforço da empregabilidade.”

Trata-se de um investimento válido, proveitoso e proficiente. Existem fundos comunitários, autêntica alavanda para fazermos mais e melhor pela Aprendizagem ao Longo da Vida. Acredito que o Ministério da Educação não irá desprezar este problema, implementando rapidamente medidas que ajudem a ultrapassá-lo.

As escolas públicas e as instituições (educativas) financiadas pelo Estado têm a responsabilidade de contribuir para dar resposta a estas pessoas mais velhas, doutores da vida, mas que não sabem ler nem escrever, ou possuem escolarização baixa (os seus percursos escolares foram curtos ou intermitentes) e pretendem elevá-la.

Contudo...

Escola inclusiva, sociedade seletiva.

A Educação é uma das áreas mais complexas da sociedade e, também, da ação dos nossos governantes. As suas múltiplas facetas obrigam os profissionais a ter preparação adequada que, muitas vezes, não se adquire com a licenciatura, mas em formação contínua, até porque as alterações são uma constante.

Considero que, em termos genéricos, a Escola tentou responder à diferença de forma empenhada e profissional, fazendo um trabalho notável, igualmente no âmbito da Educação Especial, mérito dos professores, técnicos e assistentes operacionais, que se entregaram em pleno para dar a melhor resposta a quem apresentava “limitações significativas de carácter permanente” que “resultavam em dificuldades continuadas ao nível da comunicação, aprendizagem, mobilidade, autonomia, relacionamento interpessoal e participação social”.

Facilmente se percebia que as respostas ao abrigo do DL n.º 3/2008, de 7 de janeiro – diploma da Educação Especial -, não conseguiam enquadrar todos os alunos que apresentavam dificuldades no seu processo de aprendizagem, porque a lógica de resposta apenas servia alguns, rigidamente tipificados e categorizados, e mesmo assim, todos os anos assistia-se

ao aumento exponencial, porventura descontrolado, de elegibilidades de alunos, na ordem dos milhares (dados estatísticos de 2017 contabilizaram, só nesse ano, 4441 novas elegibilidades), em contraciclo com a diminuição do número global de discentes, julgando que muitas dessas sinalizações pudessem ter uma outra resposta pedagógica diferenciada com mobilização de recursos organizacionais da escola.

Perceciona-se que o modelo assistencialista não resulta numa escola que não quer permitir que nenhum aluno seja deixado para trás, pela assunção de que todos aprendem, participando de forma ativa para progredir na obtenção do sucesso educativo. Deste modo, em articulação e complementaridade com os contributos e princípios orientadores do Programa de Autonomia e Flexibilidade Curricular, Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória e Plano Nacional de Promoção e Sucesso Educativo, entre outros, emerge o DL n.º 54/2018, de 6 de junho, normativo referente à Educação Inclusiva, avançando uma abordagem multinível de medidas de suporte à aprendizagem e desafiando as escolas a (re)pensar a sua atuação, num desenho universal para a aprendizagem, convocando todos, professores, técnicos, assistentes operacionais e outros, cooperativamente, a encarar a diversidade como uma oportunidade de construção compreensiva e integral de cada um dos seus alunos.

Para o efeito, é imperativo que a escola estabeleça pontes com a comunidade, nas suas diferentes áreas de intervenção e serviços, protocolando parcerias fundamentais, numa colaboração estreita, que fundamenta uma visão holística na adequada resposta educativa que se espera efetivar.

Uma palavra de apreço aos centros de recursos para a inclusão, nomeadamente APPACDM (Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental), Cerci (Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades) entre outros, nos diversos territórios educativos, cujo apoio prestado (Psicologia, Terapia Ocupacional, Terapia da Fala e Fisioterapia) a alunos e professores se afigura uma mais valia, porém insuficiente, situação recorrentemente contestada pelos encarregados de educação e pela escola, porque escasso para o leque de alunos que dele necessita.

Não obstante os constrangimentos, que não se situam apenas ao nível dos recursos humanos, mas também materiais e físicos, os alunos que se encontravam ao abrigo do DL n.º 3/2008, de 7 de janeiro, diploma da educação especial, sentem-se bem acolhidos na escola, participando com os seus

pares no acesso à aprendizagem. Os encarregados de educação, expressam frequentemente a sua confiança e agrado pela qualidade do ensino prestado aos seus filhos por excelentes profissionais, quer docentes quer não docentes.

Questiono se estes níveis de satisfação se verificam tratando-se do ensino superior, onde a inclusão raramente é discutida ou debatida, julgando-se um problema exclusivo do ensino que o antecede. Importaria perceber os motivos que levaram 231 estudantes portadores de deficiência a abandonarem as universidades ou as escolas superiores de educação, de acordo com o relatório referente aos “Principais resultados do Inquérito às NEE no Ensino Superior – 2017/2018”, publicado pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

As ideias que a seguir explano, já apresentadas noutros fóruns e periódicos, merecem a atenção das escolas, e em particular da sociedade, não se podendo alhear das dificuldades vividas pelos seus cidadãos. Surpreendentemente, não é a Escola a andar a reboque da sociedade, tendo esta ainda um longo caminho a percorrer, ficando muito a dever ao trabalho que, nesta área, as escolas já desenvolvem.

Refiro-me, agora, em concreto aos alunos, usando a nova terminologia, com adaptações curriculares significativas, nomeadamente aos que apresentam problemas graves de saúde física e mental que comprometem significativamente a sua funcionalidade. E neste sentido, destaco duas questões que merecem ser analisadas:

- Pausas letivas;
- Pós-escolaridade obrigatória.

No que respeita às primeiras, as pausas letivas, sobretudo as tradicionais “férias grandes” deitam muito a perder, pois estes discentes são considerados pela sociedade “especiais” só em tempo de aulas... lamentavelmente! Realizando as suas aprendizagens com base num trabalho alicerçado na estruturação e na consistência da intervenção, nas repetições e na persistência, como se entende a ausência das terapias e outras valências, aquando da interrupção das atividades letivas? Alguém beneficia com a paragem destes alunos entre junho e outubro?

A Aprendizagem ao Longo da Vida também deveria contemplar as pausas letivas e as férias de verão, pois os professores e terapeutas dizem-nos que, para além de não progredirem, muitas destas crianças e jovens reve-

lam regressões, bem como episódios de desestruturação emocional, desperdiçando o trabalho efetuado nas escolas, cujo valor é inestimável.

Talvez por isso, em Vila Nova de Gaia, a Câmara Municipal lançou o Projeto GAIAaprende+(i), (programa para a inclusão) após ter no terreno atividades para todas as crianças, quer no período não letivo (7h30 até às 9h e no fim das aulas), quer nas pausas, incluindo as férias de verão. É um exemplo muito feliz de sensibilidade e preocupação com os alunos, mas também com os cidadãos a tempo inteiro, a quem, mais que ninguém, a inoperância decorrente da paragem forçada é prejudicial ao seu bem-estar e desenvolvimento físico, emocional e intelectual.

Numa segunda instância, a preocupação destes pais é mais profunda e complexa, sobretudo e principalmente, para aqueles cujos filhos frequentam unidades especializadas existentes em algumas escolas, com a extinta medida currículo específico individual.

Se é certo que até aos 18 anos, estes alunos estão integrados no Ministério de Educação, a partir daquela idade passam para a alçada de outro ministério, o Ministério do Trabalho e Segurança Social ou...de ministério nenhum.

O grande problema desta franja de alunos é a sua colocação numa instituição de educação especial (Appacdm, Cerci...), depois de atingirem a maioridade ou, em alternativa, a obtenção de uma resposta da rede escolar num agrupamento ou escola com ensino secundário para aí prolongarem o seu percurso educativo até aos 20 anos, limite máximo da frequência na escola regular.

O dinheiro investido pelo governo através do Ministério de Educação poderá ser desperdiçado quando estes jovens, cidadãos do mundo, atingem os 18 ou 20 anos. Tendo sorte fazem a transição para o Ministério do Trabalho e da Segurança Social, ingressando numa instituição, se a fortuna não lhes sorrir, ficam tutelados pelo Ministério da Casa – o primeiro dia do resto das suas vidas! Ou seja, muitos, chegados à maioridade, são obrigados a deixar a escola, onde obtiveram progressos visíveis, e ficam confinados a um lugar que, apesar de normalizado no século passado, afigura-se criminoso no presente: a casa.

E o Estado não se pode alhear deste enorme drama, de todos os envolvidos, especialmente dos pais, nem enterrar a cabeça na areia, como tem acontecido até agora, pois muito pouco tem sido feito.

Na verdade, é sabido que a necessidade de vagas para estes cidadãos após os 18 anos é imensa, sendo mais aqueles que permanecem em casa

do que os que ingressam e passam a frequentar as instituições de educação especial, que deveriam conseguir responder a todos.

Esta situação é imensamente injusta, por quatro fatores principais:

- Desperdício da intervenção que se fez nos anos anteriores na educação destes jovens que, assim, “vai por água abaixo”;
- Estando em casa, não evoluem como seria desejável, muitos acabam por apresentar regressões, pois não são estimulados, nem acompanhados por professores e técnicos especializados;
- Os encarregados de educação ficam desesperados pela ausência de resposta efetiva, sentindo-se ainda mais perdidos. Muitos têm que deixar os empregos para se tornarem cuidadores a tempo inteiro;
- Inobservância de igualdade de oportunidades, sendo colocada em causa a justiça social. Estes jovens não têm acesso direto ao nível seguinte de educação/ensino, sendo-lhes negado o direito à educabilidade universal e prestação de cuidados reabilitativos em instituição;

Por isso, há que fazer um esforço para dar a todos estes jovens uma resposta efetiva, não sendo abandonados por quem tem a obrigação de lhes dar um futuro condigno.

O Estado tem desprezado a realidade e a sociedade “assobia para o lado”, ainda pouco sensibilizados para as reais necessidades destes jovens e, também, a dos seus pais, eternos encarregados de educação, cuidadores que desesperam face à incerteza com que equacionam o amanhã, que lhes apresenta perspectivas desoladoras e cruéis, pois a impossibilidade de frequentarem uma instituição especializada é o drama imerecido.

Não existindo, por enquanto, o Ministério da Casa (!), será pedir muito aos nossos governantes que acautelem o futuro destas pessoas? Continuaremos a ser indiferentes à diferença? Quem lucra com a existência/criação de barreiras à inclusão?

A Aprendizagem ao Longo da Vida deverá privilegiar estes cidadãos, com direitos constitucionalmente consagrados.

Enquanto o acesso destes jovens a estes locais, após a maioridade, estiver condicionado por qualquer *numerus clausus*, os nossos políticos não poderão dormir descansados. Nós também não!

INA, quarenta anos a capacitar a Administração Pública e o País

ELISABETE CARVALHO*

Entre as inúmeras mudanças que caracterizam a realidade contemporânea há algumas constantes que se constituem como axiomas. Entre elas, figuram a constatação da correlação positiva entre os níveis de desenvolvimento socioeconómico de um país e a eficácia, eficiência e qualidade das suas instituições, sejam elas públicas ou privadas. Tais critérios de gestão serão tão mais elevados quanto o nível de competência das pessoas envolvidas nas referidas instituições, o que significa que há uma reciprocidade virtuosa entre capacitação institucional e capacitação humana. A aposta na educação e na formação é uma aposta ganhadora, por ser indutora de valor para as pessoas e para a sociedade. É também uma aposta que não se esgota num momento circunscrito, estendendo-se ao longo da vida, em sincronia com os percursos pessoais e profissionais de cada um. O que se acabou de expor são verdades insofismáveis cuja concretização nas políticas públicas de cada Estado dependem dos recursos disponíveis, da vontade e saber dos atores, bem como da ideologia dominante.

A política de recursos humanos para a Administração Pública, que tem vindo a ser desenvolvida em Portugal, assenta em três eixos: a valorização das pessoas, o desenvolvimento de ambientes de trabalho positivos e a inovação nos modelos de gestão e nos métodos de trabalho. Associado

* Diretora do INA.

a cada um destes eixos, há um conjunto integrado de objetivos e medidas que apelam a novos conhecimentos, capacidades e atitudes. Ou seja, requerem novas competências. A sua aquisição e desenvolvimento implica, em geral, acesso a processos formais de educação e formação profissional. Daí a relevância de instâncias como a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

Com a missão de promover a qualificação e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores em funções públicas, bem como o recrutamento, a mobilidade, a gestão de competências e a inovação na gestão pública, o INA tem especiais responsabilidades no plano da capacitação das entidades públicas, tendo para o efeito que promover o alinhamento das necessidades dos serviços como as competências das pessoas que neles trabalham. A racionalidade que se almeja alcançar requer níveis crescentes de maturidade na gestão de recursos humanos praticada nas organizações da Administração Pública, e essa maturidade tem como ideal uma gestão integrada por competências.

O edifício da gestão de recursos humanos na Administração Pública passou por alterações significativas na primeira década do Séc. XXI em Portugal, tendo como pontos de destaque, no plano jurídico, a publicação da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro), e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20 de junho) que lhe deu sequência. A mudança preconizada assentou na ambição de, paulatinamente, se caminhar para adoção de práticas de gestão de recursos humanos que, tendo como peça integradora a gestão de competências, procedam a um alinhamento da gestão previsional e planeamento, com o recrutamento e seleção, a avaliação de desempenho, a formação, e a gestão de carreiras e dos percursos profissionais dos trabalhadores. Face à dimensão, diversidade e complexidade da Administração Pública, o desenvolvimento destas práticas requer a adoção de um referencial de competências que parametrize a ação e guie o uso dos instrumentos de gestão pertinentes, ainda que acomodando as especificidades dos órgãos e serviços.

No tocante aos instrumentos de gestão, é notória a ligação das competências ao desenho dos mapas de pessoal e a concomitante definição de perfis de competências associados a áreas funcionais e postos de trabalho. Esta relação é também visível no sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública. Porém, ela surge, com especial acuidade, na formação profissional.

A formação profissional visa a aquisição e desenvolvimento de competências, habilitando um trabalhador ou dirigente para o exercício de uma dada função e para ganhos de desempenho, gerando valor na organização e, em última análise, na sociedade. Num contexto de aceleradas mudanças tecnológicas, económicas, políticas e sociais, a Administração Pública tem de procurar formas de se reinventar, abrindo-se à inovação e criando espaços férteis à autonomia, realização, crescimento e motivação das pessoas que diariamente se dedicam à missão de servir a comunidade, atendendo ao interesse público. A transformação exigida às organizações públicas, nos seus arranjos institucionais (estruturas e modos de funcionamento) apela a novos conhecimentos, atitudes e valores. Ainda que muitos destes possam ser interiorizados em processos não formais ou informais de aprendizagem, a aprendizagem formal decorrente da educação e da formação profissional continua a ser o meio mais efetivo de promoção de novos saberes e modos de estar. É, conseqüentemente, um poderoso mecanismo de implementação de políticas públicas, que ajuda a sustentar a concretização das iniciativas desenhadas.

Ao longo das suas quatro décadas de existência, o INA tem preparado trabalhadores e dirigentes da Administração Pública para o exercício de funções em domínios críticos à boa governação, enquanto entidade central de formação profissional. A partir de 2012, somou a esse papel o de entidade coordenadora do sistema da formação profissional da Administração Pública. Este duplo papel, de entidade coordenadora e de entidade formadora com especiais responsabilidades em desenvolver uma oferta formativa de elevada qualidade, designadamente nas áreas estratégicas de formação, foi reforçado com o novo regime da formação profissional na Administração Pública patente no Decreto-Lei nº 86-A/ 2016, de 29 de dezembro.

Enquanto entidade coordenadora, o INA tem de contribuir decisivamente para uma melhor gestão do ciclo da formação, mediante um desenho colaborativo e conjunto, com os órgãos e serviços nas diferentes áreas governativas, de ferramentas que melhorem as práticas adotadas ao nível do diagnóstico de necessidades, plano, execução e avaliação da formação. Tal melhoria terá impacto no alinhamento da formação prestada com as necessidades efetivas dos trabalhadores e organizações, refletindo-se em níveis crescentes de racionalidade, através de ganhos de eficácia, eficiência e efetividade para as instituições da Administração Pública, plasmando-se num melhor desempenho e, como tal, em melhores serviços públicos.

Outro resultado deste alinhamento reflete-se no próprio trabalhador e no seu direito a um ambiente de trabalho conducente ao desenvolvimento do seu potencial, através da aquisição e incremento das suas competências, possibilitando percursos profissionais facilitadores de sentimentos de realização, satisfação e motivação.

É, contudo, o papel de entidade formadora de referência que traz maior notoriedade ao INA. O seu Programa de Formação, onde anualmente se apresenta a oferta formativa da instituição, plasma-se frequentemente num mecanismo de suporte à elaboração do Plano de Formação de cada entidade pública, mediante a identificação dos cursos com interesse para os serviços, trabalhadores e dirigentes. Os cursos que o compõem refletem, por sua vez, a estratégia de formação do INA, que tem como preocupações essenciais: a) cobrir domínios críticos da gestão pública, em diferentes níveis de complexidade, como sejam a gestão financeira, a contratação e a gestão de recursos humanos; b) providenciar conhecimentos e ferramentas para o bom desenho, implementação e avaliação de políticas públicas; c) suportar os programas dos Governos, designadamente os que implicam novos modelos e práticas de gestão, para que os objetivos e medidas neles inscritos se materializem. Pretende-se que a exploração dos temas seja facilitadora da transferência de saberes (saber-saber, saber-fazer e saber-estar), através do desenho de cursos com uma forte componente prática, devidamente enquadrados no contexto da Administração Pública, com formadores conhecedores e experientes que ajudam a pensar e agir criticamente sobre a realidade, atendendo aos seus desafios presentes e futuros.

Entre a formação oferecida pelo INA, as áreas estratégicas de formação merecem destaque, mercê da sua relevância. No momento em que este texto está a ser escrito, essas áreas são: a) a formação inicial geral, formação crítica para a consolidação da orientação para o serviço público de quem ingressa numa dada carreira; b) a formação de dirigentes superiores e intermédios, formação que visa desenvolver competências cruciais para quem tem especiais responsabilidades no planeamento, organização, direção e controlo da ação das equipas; c) a formação em valorização profissional, que procura cobrir gaps de competências facilitadores da boa integração de um trabalhador em novo posto de trabalho; d) a formação em inovação, que tem como objetivo predispor trabalhadores e dirigentes a abraçar e promover as inevitáveis mudanças, fomentando novas atitudes, combatendo receios e fornecendo ferramentas de experimentação

e gestão; e) a formação em liderança, para que se conheçam e apliquem as competências adequadas à condução de equipas e organizações, considerando diferentes contextos e em alinhamento com o rumo traçado; e, por fim, f) a formação em competência digital, requisito de competitividade do país e de transformação da Administração Pública para o presente século.

Uma vez que a ação do INA é, em primeira linha, nacional, a sua oferta formativa não se pode confinar a Lisboa e zonas limítrofes. Consequentemente, o INA tem de trabalhar em parceria com outras instituições de formação para fazer chegar a oferta formativa aos trabalhadores e dirigentes dos serviços repartidos pelo território, fazendo bom uso da capacidade já instalada. Aposta assim na constituição de protocolos, reconhecendo e recorrendo ao saber e experiência dos seus pares no sistema de educação e formação. Outro modo de garantir o acesso à formação, independentemente dos constrangimentos da distância geográfica, frequentemente agudizados pela escassez de recursos financeiros, é a aposta no *e-learning* e nos MOOC (*massive on-line open courses*), pelo que merece destaque a disponibilização de cursos gratuitos em SNC-AP (fruto de uma parceria com a UniLEO) ou em RGPD (oferecidos na plataforma NAU, um projeto inovador de oferta formativa em língua portuguesa para cidadãos em todo o Mundo, resultante de uma ação conjunta de vários serviços públicos, coordenado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia).

Foi referido que a ação do INA é, em primeira linha, nacional. Contudo, ela é também transfronteiriça, uma vez que na sua matriz existencial está inscrita a cooperação com outros países, designadamente os da CPLP, da Europa e do espaço Ibero-americano. Através da cooperação, fomenta-se a troca de saberes e experiências, em exercícios de enriquecimento mútuo, potenciadores de um desenvolvimento sustentável.

Iniciou-se este texto abordando axiomas e, chegados ao seu término, retoma-se um outro: as pessoas são o elemento diferenciador e crítico nas organizações. O INA valoriza pessoas e, ao desenvolver a sua missão, contribui indelevelmente para uma Administração Pública mais apta a servir os cidadãos, as empresas e a comunidade, promovendo assim uma sociedade de bem-estar social, o espaço de exaltação da justiça e dignidade humana.

CONCLUSÕES

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégia e Experiências

JÚLIO PEDROSA DE JESUS*

O Conselho Económico e Social (CES) convocou-nos para um encontro no Instituto Politécnico de Viseu (IPV) com a finalidade de analisar, debater e aprofundar uma visão sobre Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV). A intervenção inicial do seu Presidente, António Correia de Campos, foi esclarecedora sobre a razão de ser da iniciativa, quando referiu que ela teria em vista *“responder ao interesse revelado de vários modos e em distintos momentos, por um leque alargado de grupos de interessados, no seio do Conselho Económico e Social e em outros contextos”*. O programa propunha que um interessante grupo de temas fosse abordado a partir de visões de pessoas com experiências de vida, competências e méritos reconhecidos, refletindo o alargado leque de grupos sociais que inspirou os organizadores. O interesse que esta iniciativa suscitou é comprovado pela presença de 20 oradores provenientes de vários desses grupos e a inscrição de 200 pessoas.

A relevância da Aprendizagem ao Longo da Vida entende-se bem se associarmos esta expressão a iniciativas e trabalho, oferecido por profissionais adequadamente preparados, para proporcionar mais Educação a todos, durante toda a vida, tendo presente que sem boa Educação não há desenvolvimento humano. Algumas das preocupações veiculadas e que justificaram a iniciativa têm a ver com experiências de pleno emprego

* Ex-Ministro da Educação.

alternadas com forte desemprego, bem como com a desafiante tendência observada no que diz respeito a mudanças nas exigências de qualificações e competências novas, em mudança continuada.

A escolha de Viseu para acolher este encontro deve ser realçada, sendo o CES merecedor das nossas felicitações por estar empenhado em ter várias iniciativas distribuídas pelo País, abordando temáticas que têm muito a ver com a Sociedade Portuguesa. Uma demonstração do efetivo interesse na reflexão alargada aos vários territórios esteve bem evidente na intervenção do senhor presidente da Câmara Municipal de Viseu, ao deixar-nos várias notas sobre o que tem estado a acontecer nestas terras e que é muito importante reconhecermos como absolutamente fundamentais para o País que, como eu costumo dizer, é diverso, desigual e carrega às costas ainda muitos sacos de atrasos.

Os indicadores demográficos e de ocupação do território nacional são também fatores a ter presente e a escolha do IPV para local de realização da iniciativa deve ser também salientada, porque é reveladora de sensibilidade para com a diversidade e a diferenciação que caracterizam a Sociedade e os espaços de vida das comunidades. A intervenção do senhor Presidente da Câmara Municipal de Viseu, António Almeida Henriques, foi uma significativa demonstração de que algo está a acontecer e a mudar na Região em que o Município se insere. Novas empresas fixadas no território trouxeram para Viseu algumas centenas de profissionais qualificados e as respetivas famílias, que vieram encontrar agradável ambiente cultural e a requerida oferta educativa desde a educação de infância ao superior. A cooperação com o IPV permitiu estruturar a formação de quadros de modo a responder a exigências associadas a novas funções, estabelecendo um ambiente cooperativo que, certamente, contribuirá para que as respostas a novos desafios aconteçam. As formações proporcionadas pelo IPV aos quadros das empresas instaladas na Região acontecem num tempo em que semelhantes processos estão a ocorrer em outras regiões, como foi revelado mais adiante pelo Presidente do Conselho Coordenador dos Institutos Politécnicos e Presidente do Instituto Politécnico de Setúbal, Professor Pedro Dominginhos. Na verdade, as situações referidas demonstram que existem casos exemplares de cooperação entre Instituições de Educação Superior e empresas em diversificados sítios: Castelo Branco, Covilhã, Guarda, Setúbal e Viseu. Assim, por força da instalação de novas empresas naqueles territórios, tem sido possível observar que as

Instituições de Ensino Superior responderam às necessidades novas das empresas, adaptando ou promovendo novas ofertas formativas a nível de Mestrado ou de formações mais curtas.

A intervenção do Senhor Secretário de Estado do Emprego, Miguel Cabrita, trouxe a atenção da audiência para a questão da qualificação da população, em Portugal, não apenas no que diz respeito aos níveis como aos perfis, salientando o facto de a procura de Educação ao Longo da Vida ser baixa (média 10 %). Esta é matéria que merecerá continuada atenção, tendo bem presente os indicadores de qualificação da população portuguesa com idade entre 15 e 64 anos: 51.7 % tem no máximo o 3º ciclo de escolaridade, 25.6 % terão o secundário e 21.5% o superior. O estabelecimento de Políticas e Estratégias Públicas, de longa duração, que respondam a este défice é assunto urgente de uma agenda para o desenvolvimento da Sociedade Portuguesa. Um tal caminho tem obrigatoriamente que envolver, de forma integrada, a Rede de Educação e Formação, incluindo as Instituições de Educação Superior. Corrigir erros e desvios graves no uso de recursos públicos e instalar medidas, processos e ações que sirvam o interesse público que é o desenvolvimento educativo da população, será obrigação de todos os atores com responsabilidades públicas.

A Escola e a sua capacidade para acolher crianças e jovens com origens e contextos familiares diversificados esteve bem presente nas intervenções de David Justino, Manuel Carvalho da Silva, Maria de Lurdes Rodrigues e Paulo Feliciano, integrando aspetos complementares de relevância evidente. Assim, será fácil concordar com a necessidade de responder bem aos requisitos para promover, com sucesso, o desenvolvimento educativo de todas as crianças, sem segregar, valorizando socialmente as escolhas possíveis no prosseguimento de estudos até ao nível secundário.

A referência ao reduzido nível de procura de ALV esteve presente, salientando-se um assinalável crescimento no desejo de participar em ações de ALV, sem, contudo, serem vislumbrados sinais de adequado diálogo, articulação e cooperação entre os grupos de interessados. O tempo longo em que, no nosso País, nos concentrámos na aprendizagem associada às idades próprias para frequentar a escola, com indicadores paupérrimos de frequência durante demasiado tempo, distraiu-nos da exigência crescente de se não descuidar a necessidade de continuar o crescimento da Educação e Formação ao Longo da Vida. Assim sendo, parece evidente que, para inscrever a ALV na agenda de modo permanente, requer-se, acima de tudo,

atenção à diversidade de públicos a considerar, aos seus contextos de vida e de trabalho, ao valor da educação escolar e do diálogo entre parceiros e grupos de interessados. A oferta de oportunidades de ALV em horários compatíveis com as atividades laborais das pessoas, o uso de tecnologias e vias de comunicação à distância, as exigências pedagógicas associadas à diversidade de públicos-alvo, são dimensões que requerem atenção e trabalho sistemático e adequadamente programado.

As referências a mau uso de recursos e à necessidade de estabilidade deve ler-se em paralelo com experiências colhidas, ou a ser vividas, com o Programa Novas Oportunidades, os usos do Fundo Social Europeu, ou o Programa Qualifica. A ALV tem, de facto, sérias exigências e requisitos, mas o seu valor potencial é tal que foi considerada matéria que merece ser tratada em sede de Concertação Social ou em qualquer outro quadro que possa consagrar um Contrato Social para Ação.

O programa permitiu, também, conhecer aquilo que está a acontecer em diversificadas frentes de trabalho formativo. E, aí, também foi muito criteriosa a seleção de intervenientes, porque tivemos oportunidade de ouvir um alargado leque de entidades de formação, sobretudo profissional, como são os centros de formação resultantes dos protocolos de várias entidades sindicais e patronais com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, que nos mostraram quais são as suas agendas de trabalho. É muito revelador verificar que as nossas entidades sindicais puseram a sede de tais estruturas em Lisboa, dispondo, naturalmente, de redes de formação distribuídas pelas Regiões, com dados e indicadores de atividade significativos.

A ligação da ALV com a formação profissional esteve presente em várias intervenções, com alusões pertinentes ao défice de atenção que se tem emprestado a questões de certificação, cursos de educação/ formação e, sobretudo, à relevância e valorização social de que a educação e formação profissional são merecedoras. Assinalou-se, naturalmente, o progresso feito, com juízos positivos sobre envolvimento de escolas, de educadores e formadores, de parceiros sociais e de organizações profissionais e patronais. Nesta parte do programa, Álvaro Cartas, Isabel Mendes, Manuel Grilo, Isabel Silva Luís, Célia Franco e Pedro Ribeiro ofereceram-nos a oportunidade de ouvir visões radicadas em experiências diferentes, sendo patente a diversidade de entidades com envolvimento diferenciado, algumas na educação e formação em tempo escolar normal, outras posicionadas para

ofertas em horários pós-laborais. A presença de organizações representativas de empresas e de trabalhadores proporcionou visões e experiências diversas, em que emergem referências à adequação das ofertas ao mercado de trabalho e ao impacto na empregabilidade, associando a ALV ao crescimento educativo de cidadãos. A par de referências à necessidade de se dispor de capacidade de planeamento de redes de ofertas de educação profissional, de níveis secundário e superior, adequadamente articuladas, emerge a necessidade de se construir uma agenda para a formação profissional contínua que responda aos desafios associados a tempos de mudança continuada que vivemos, a ritmos cada vez mais acelerados. Uma leitura possível do que foi apresentado será que, apesar do desenvolvimento havido, não dispomos de adequada interação e envolvimento integrador de contributos dos distintos protagonistas. Assim, assinalou-se a evidente ausência de sentido prospetivo na identificação da natureza das ofertas de Educação e Formação ao Longo da Vida que seja ajustada aos tempos que vivemos e aos que é possível antecipar.

De salientar serão as referências a desafios associados ao uso de adequadas tecnologias para promover a formação à distância, à valorização social da educação e formação de adultos e ao reconhecimento pelas empresas do valor da formação, traduzido em valorização salarial e nas carreiras. Note-se, ainda, a importância atribuída à introdução de adequadas abordagens e instrumentos de ensino e aprendizagem, bem como à formação de educadores e a constrangimentos exemplificados pelas seguintes referências:

- Falta de motivação dos trabalhadores menos qualificados para participar em ações de formação;
- Exclusões provocadas por regras de elegibilidade por vezes pouco compreensíveis;
- Falta de estabilidade dos modelos de financiamento;
- Insuficiência de profissionais de educação e formação especialmente vocacionados para as atividades dos Centros Qualifica com preparação adequada.

Gostaria, no entanto, que se tivesse aprofundado mais aquilo que são as agendas dos diversos atores e que existissem referências a modos de concretizar o contrato social proposto bem com a vias para otimizar a cooperação entre parceiros da rede diversa que esteve representada, em que se

incluíram, também, as escolas profissionais e uma escola secundária com formação profissional.

Os contributos de Filinto Lima, José Azevedo Presa e Elizabete Carvalho são inspiradores de necessária reflexão sobre a diversidade de públicos, no setor privado, público e social a requerer atenção e ajustamento de respostas. As abordagens pedagógicas e a educação e formação de educadores, para responder a públicos diversos na idade, no nível educativo de partida, nas motivações e nos fins a atingir serão desafios a considerar, que voltaram a ser referidos. Note-se que um ponto importante da agenda, será a cobertura da educação escolar até aos 18 anos, que integra a possibilidade de escolha de educação profissional. De facto, temos indicadores para a escolha profissional que evidenciam um progressivo equilíbrio entre as distintas vias oferecidas na educação secundária, mas também é conhecida a falta de valorização social da via profissional. Direi mesmo que existirá necessidade de ação concertada entre as escolas e as famílias para erradicar o estigma associado à escolha da educação profissional na escolaridade normal, envolvendo formadores, educadores, pais, autarcas, empresários e trabalhadores de diversificados setores. Portanto, temos alguns percursos de desenvolvimento da nossa maneira de ser e de nos entendermos uns com os outros que devem levar-nos a valorizar a educação e a formação profissional. Um tal processo exige que, de forma genuína, seja inscrito na agenda, como ponto prioritário, o trabalho requerido para se valorizar socialmente a educação e formação profissional. Esta mudança significativa terá que acontecer, tanto nas camadas jovens que fazem as suas escolhas ao terminar o nono ano, como em relação aos adultos. Esta exigência de a certa altura da vida ser prolongada a educação e formação foi enunciada de variadas maneiras pelos participantes, acentuando-se que era preciso existir reconhecimento dessa necessidade, não só da parte das pessoas individualmente, mas também das empresas e da Sociedade.

O caso de jovens com necessidades educativas especiais, apresentado por Filinto Lima, é exemplar de que existem situações pouco visíveis, que integram a vida de muitos cidadãos, significando frentes de trabalho merecedoras de muita atenção. Tenho a certeza de que se este assunto irá continuar na agenda e vamos certamente encontrar múltiplas situações que precisam de mais e de melhor atenção.

Para concluir, diria que o CES escolheu uma excelente frente de trabalho, a Educação e Formação ao Longo da Vida, organizando uma iniciativa

em que integrou os contributos de um diversificado leque de interlocutores e atores, todos eles relevantes. Nalgumas áreas teria sido necessário ir mais fundo e conhecer melhor o que está por detrás de informação e de propostas que nos trouxeram. Contudo, há desenvolvimentos novos e deve relevar-se o facto de podermos ter hoje muito mais gente a escolher a educação e formação profissional nas escolas secundárias. Esta realidade é uma preciosa oportunidade, que deve ser aproveitada neste País, carente de desenvolvimento e de capacidade de ajustamento à mudança continuada que caracteriza já o presente e será mais marcante ainda no futuro.

As intervenções dos membros do Governo acrescentaram evidência de que existem contextos favoráveis à inscrição continuada da ALV na agenda social, educativa, política e económica. Nas várias intervenções existiram alinhamentos relevantes no enunciado de temáticas e de focos merecedores de atenção, o que significa uma enorme potencialidade do envolvimento, participação e cooperação, que dê resposta a uma agenda bem pensada, com hipóteses de trabalho futuro bem escolhidas.

A Aprendizagem ao Longo da Vida está inscrita na agenda da União Europeia e requiere transparência, rigor no uso dos recursos e uma clara definição dos fins visados. Um documento recente do Ministério da Educação e Investigação da Alemanha pode ajudar-nos equacionar uma visão: *A Aprendizagem ao Longo da Vida é um dos maiores desafios políticos e sociais que a Alemanha enfrenta. A concretização da Aprendizagem ao Longo da Vida é decisiva para o futuro dos indivíduos, o sucesso da indústria e o futuro da sociedade.* Em Portugal, fomos capazes de investir de modo decisivo na Educação e alcançámos em 50 anos desenvolvimentos que em outros países aconteceram ao longo de séculos. Estamos, certamente, em condições de assegurar que esse recurso fundamental para crescermos como pessoas dignas e comunidades de gente de feliz, que é a Educação, seja usado a vida inteira.

Merece o CES ser felicitado por esta iniciativa e estimulado a manter o tema da Educação e Formação ao Longo da Vida na sua agenda, contribuindo para que os variados parceiros alinhem num desígnio comum: proporcionar oportunidades de ALV a toda a população.

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégia e Experiências

JOÃO MONNEY PAIVA*

A designação desta conferência, “Aprendizagem ao longo da vida”, reflete, indiretamente, a necessidade de olhar para o contributo do conhecimento na sociedade de hoje, que se pretende dinâmico, indispensável a uma cidadania plena, sem barreiras na origem social, geográfica, económica. Constata-se que a dicotomia entre o ensino profissional/vocacional e o ensino dito clássico, científico/humanístico, se alinha com a origem social facto transversal em toda a sociedade ocidental. Trata-se duma problemática perniciosa, cuja solução parece demorar mais do que o que seria desejável, mas que tem, indubitavelmente, parte importante da sua solução naquilo que venha a ser o sucesso da prossecução dos estudos daqueles que optem pelas vias não-clássicas. É a continuação dos estudos, e o entendimento por parte da sociedade de que esse tipo de vias é necessário e justo, repondo a equidade e igualdade de oportunidades, e permitindo aos cidadãos a obtenção de conhecimentos e a sua capacitação para uma intervenção da sociedade mais promissora e recompensadora.

A aprendizagem ao longo da vida é um processo permanente. Para aqueles a quem isto poderá dizer alguma coisa, um pouco na linha de alguma vulgata, datada, de transformações mais radicais da sociedade. Só que, hoje, esta será uma transformação não conflituosa, virtuosa. A aprendi-

* Presidente do Instituto Politécnico de Viseu.

zagem permanente será, assim, o desiderato substancial da aprendizagem ao longo da vida.

Puseram-se, nesta conferência, questões de natureza processual e questões de natureza mais substancial. As questões processuais foram aquelas que compreendi serem problemáticas, que têm a ver com um conjunto de mecanismos existentes, estabelecidos, inquestionáveis até há poucos anos, pela grande maioria de nós. Esses mecanismos são determinantes para um menor ou maior sucesso no recrutamento e seleção das pessoas nas várias circunstâncias da sua vida. E essas questões processuais têm muito a ver com a forma como a escola continua a estar organizada. E a escola tem de se modernizar, tem de alterar as condições de funcionamento nas suas várias vertentes, sobretudo quando dizem respeito às formações mais 'profissionais'. Nestas, sobretudo, a relação entre o professor e o aluno tem que ser repensada.

Estamos longe daquilo que era, como dizia a Professora Maria de Lurdes Rodrigues esta manhã, um valor de 7% da população que, em 1973, ingressava no ensino superior. Ou seja, numa época em que a caracterização dos jovens que ingressavam no ensino superior tinha uma muito maior homogeneidade. O alargamento da base de recrutamento do ensino superior introduz alterações não só quantitativas, mas, também, qualitativas. Estas alterações tardam em encontrar estratégias de aprendizagens adequadas, que possibilitem resultados diferentes e, desse modo, que permitam uma efetiva compreensão por parte da sociedade portuguesa de que o sucesso académico e pessoal é possível e não está limitado nem a origens sociais nem a características inatas.

Uma maior cobertura proporcionada por uma formação moderna, de par com a obtenção de melhores resultados, afastará a ideia de que um alargamento de bons resultados é, necessariamente, um alargamento de natureza estatística, conseguido à custa de facilitismos. Outros procedimentos, outros métodos e outras avaliações são assim convocados para lidar com esta nova realidade que é, sobretudo, uma nova necessidade do nosso presente.

Queria terminar dizendo que o Politécnico de Viseu procura estar ativo neste movimento e que tem, para esse efeito, em funcionamento uma pró-presidência que tem vindo a desenvolver esforços, numa perspetiva aplicada, na promoção de metodologias de aprendizagem ativa.

Aprendizagem ao Longo da Vida: Estratégia e Experiências

JOÃO MARQUES COSTA*

Agradeço o convite para nos associarmos a este evento, cumprimento o Presidente do CES e o nosso anfitrião Professor João Paiva, por mais uma iniciativa de reflexão e discussão sobre algumas questões prementes para o sistema educativo. Cumprimento também o Prof. Júlio Pedrosa, afirmando o quanto gostei de ouvir a sua apreciação de que conseguimos em 40 anos o que muitos países melhoraram em 200 a 300 anos, porque também eu acho que temos de olhar para tudo o que conseguimos e não apenas para os buracos que ainda existem no nosso caminho.

Cumprimento também todos os presentes pela forma como este seminário foi organizado, envolvendo todos os que podem contribuir para inverter um estado de coisas com o qual não nos devemos conformar. Nós temos este quadro que nos deve entusiasmar sobre o que conseguimos nestes 44 anos de escola democrática, tínhamos 26 por cento de analfabetos em 1974, hoje temos 5 por cento. Ainda é muito, mas o que se conquistou é muito relevante. Tínhamos também 4% de jovens a frequentar o ensino secundário em 1974 e ainda menos, em 1961, com menos de 1% das crianças na educação pré-escolar e hoje estamos a aproximar-nos da universalização aos 3 anos.

Quando olhamos para muitos indicadores, tais como taxas de literacia, taxas de escolarização, etc. podemos afirmar que temos muita obra feita,

* Secretário de Estado da Educação.

mas isso não nos deve fazer baixar os braços ou conformarmo-nos perante aquilo que ainda não conseguimos fazer. Apesar de todos estes sucessos, temos ainda de nos focar no défice das qualificações da nossa população ativa, e apesar de estarmos a reduzir esse défice, percebe-se que a taxa de adultos que não concluíram a escolaridade obrigatória ao seu tempo ou o ensino secundária é elevada, porque as pessoas com maiores défices de qualificações são os que, no passado, abandonaram a escola ainda muito jovens. E são, ainda hoje, jovens adultos.

Do lado do sucesso escolar, temos ainda um assinalável défice: somos um dos países do mundo onde mais se “chumba”, e em que a eficácia pedagógica da retenção é muito baixa, porque estatisticamente o aluno que reprova é o aluno que volta a reprovar e, pegando nas palavras do Prof. Júlio Pedrosa, também não nos cansamos de dizer que a alternativa a chumbar não é passar administrativamente. A alternativa a chumbar é aprender e isto convoca-nos para novas formas de ensinar, novas metodologias. Hoje já temos um Perfil dos Alunos que nos diz que não há só conhecimento a adquirir, há também capacidades, atitudes e valores a desenvolver. Este Perfil dos Alunos, que é hoje o documento de referência para a organização curricular dá sentido à palavra “sucesso” e convoca para a construção de uma escola que dá resposta a necessidades, algumas muito antigas, algumas muito novas. Temos, portanto, estes desafios se pretendemos educar os mais novos para os capacitar para aprender ao longo da vida. Este é, aliás, um dos desígnios do Perfil dos Alunos. Quando nos perguntam o que é que se espera de quem sai de 12 anos de escolaridade, responderia que, aquilo que se espera não é que seja o mesmo que eu aprendi há 40 anos. Aquilo que se espera é que esteja capacitado para nunca deixar de investir na sua formação, seja em contexto profissional, seja em contexto académico, seja numa vida artística, já que, se os jovens não estiverem equipados com ferramentas para aprender ao longo da vida, vão falhar, porque o mercado de trabalho está a alterar-se profundamente, porque temos uma avalanche de informação, que não significa necessariamente uma avalanche de conhecimento, porque os nossos filhos e netos vão ter muitos empregos ao longo da vida e se não estiverem capazes para uma adaptação constante, não vão ser bem-sucedidos.

Pensando nos que hoje estão na população ativa e não tiveram a oportunidade de estudar, aquilo de que estamos a falar- tal como aliás, quando agimos sobre o insucesso escolar-, é de um problema muito grande de injus-

tiça social. Na infância e na adolescência, o preditor de insucesso continua a ser a condição socioeconómica. Não é justo, termos um sistema educativo que só responde àqueles que aprendem em função do seu contexto privilegiado. É injusto também porque, ao não darmos oportunidade de aprender aos adultos, estamos a retirar-lhes a oportunidade que já lhes tinha sido retirada quando eram crianças. É neste contexto, no contexto da aprendizagem ao longo da vida, que se cruzam e entrelaçam a educação e a formação das crianças e jovens e também estamos a potenciar um dos principais efeitos da Educação. Um relatório recente da Unicef sobre os efeitos da educação na população refere que não é o desenvolvimento dos países que aparece em 1º lugar. É o efeito transgeracional. Uma sociedade educada quer que a geração seguinte seja ainda mais educada e não nos esqueçamos disto: ao trabalhar para os pais estamos a trabalhar para os filhos. Há, portanto, aqui algumas mensagens que é preciso deixar bem claras e repeti-las quase que numa lógica missionária. A primeira é que o insucesso escolar é um problema de justiça social. A segunda é que é preciso afirmar todos os dias que estudar compensa em Portugal, isto é uma mensagem que é preciso repetir. Há ainda muitas vozes dissonantes que dizem que não vale a pena estudar. Sempre que se lançam os dados de acesso ao ensino superior, essas vozes questionam por que é que vão todos para universidades, quando os nossos indicadores mostram uma correlação perfeita entre maiores qualificações e melhores remunerações e quanto maiores as qualificações, maior a empregabilidade.

Temos desenvolvido algumas medidas de política educativa para os jovens e para os adultos e todas convergem para garantir respostas às necessidades aqui identificadas. Para os mais novos, apostamos no ensino profissionalizante e, na educação e formação de adultos, no lançamento do programa Qualifica. Aquilo que fizemos foi voltar a investir na educação de adultos depois do que foi um descontinuar do programa Novas Oportunidades. Temos hoje mais centros, temos muito mais adultos inscritos, mais certificações, mas estamos ainda muito aquém daquilo que é o nosso objetivo. Temos mais oferta nas escolas, nos centros privados, revimos o processo de RVCC, criámos instrumentos como o “passaporte qualifica” estamos a desenvolver um plano integrado para os 5 por cento de população analfabeta e que ainda não têm competências básicas.

Neste contexto, quero deixar duas notas. A primeira foi a dificuldade que tivemos no arranque deste programa, não foram dificuldades de meios

nem de recursos, mas uma dificuldade para voltar a tentar convencer os adultos que valia a pena investir em si próprios, isto porque a formação de adultos tinha sido desacreditada e a reabilitação da aprendizagem ao longo da vida é compromisso de todos, é um compromisso da sociedade toda. É preciso dizermos às pessoas que estão à nossa volta, para voltarem a estudar, porque não vão conseguir fazer nada na vida sem qualificações. É preciso dizer, e demonstrar, que estudar recompensa e neste sentido até a Administração Pública, através do INA, prevê qualificar os seus trabalhadores. Também muitos municípios têm nas sedes municipais e intermunicipais Centros Qualifica e estas são as melhores experiências que temos. Criação de rede entre IIEFP escolas, empresas, municípios, envolvendo os múltiplos agentes. Os dados respondem pelo sucesso e o envolvimento de redes e muitos atores como se fez hoje aqui é absolutamente fundamental.

Afirmar o valor da qualificação passa também pela sua valorização, mostrando a qualidade e valor das diversas vias à nossa disposição, que podem não passar pelo tradicional “liceu”. Isto, por coerência, tem também implicado um reinvestimento no ensino profissional, tanto em termos de meios e recursos, quanto por um discurso político de valorização daquilo que é o ensino profissional e o ensino artístico especializado. É, pois, muito importante mostrar mais, porque o país conhece pouco, a qualidade do trabalho que se faz no ensino profissional e também melhorar o trabalho realizado no âmbito da orientação vocacional, ou seja, tem de deixar de haver uma secundarização das vias profissionalizantes. Isto já está a acontecer, mas há muito trabalho a fazer na orientação vocacional e é nossa preocupação que esta não possa ser feita em função da oferta da escola onde o aluno está, mas tem de ser feita em função da oferta existente. Criámos o Portal da Oferta Formativa exatamente para isto e passámos a introduzir também dados sobre o desempenho das escolas e empregabilidade no portal Infoescolas, exatamente para termos transparência e valorização destas modalidades de ensino. Este trabalho tem sido feito entre a DGESTE, a ANQEP e as comunidades intermunicipais, participando na definição da rede de oferta, tentando uma aproximação cada vez maior às necessidades de qualificação dos territórios e das empresas, ou seja, introduzindo condições do lado da oferta que valorizem os graus de relevância dos cursos, embora ainda continuemos a ter estes desencontros que são as empresas a necessitar de gente qualificada e nós, por vezes, a enviarmos alunos para ofertas que não correspondem às necessidades das empresas.

Este é um caminho, as escolas, por vezes, tendem a replicar a sua oferta e, portanto, este caminho de aproximação e trabalho mais integrado tem vindo a acontecer.

Aproveito a presença de dois Presidentes de Institutos Politécnicos para chamar a atenção de que isto implica também o ensino superior. Nós não conseguiremos esta valorização de todas as vias de formação, se não repensarmos o acesso ao ensino superior. É muito importante lançar um debate sério sobre o acesso ao ensino superior, porque não poderemos ter uma valorização de dimensões atitudinais, garantir competências variadas, perfis diferenciados no ensino secundário se depois o acesso ao ensino superior olhar apenas para uma janelinha daquilo que a escola faz. É um debate difícil, mas o senhor presidente do CRUP disse que havia vontade de lançar esse debate entre o ensino superior e congratulo-me com isso e associo o Ministério da Educação na identificação dessa necessidade.

Para finalizar, deixo uma nota que me parece fundamental. Nós, nestes sucessos, temos o nosso sistema educativo com capacidade para abraçar estes desafios que são desafios sociais que são a qualificação da nossa população, a promoção sua competitividade, mas sobretudo a valorização do desenvolvimento pessoal, do desenvolvimento humano de cada uma destas pessoas e de cada uma destas famílias. Nós temos conseguido algumas coisas porque fomos construindo consensos, há alguma estabilidade dentro da instabilidade. É verdade que há avanços e recuos, mas a educação é um campo inerentemente experimental. Ainda bem que houve sucessivos ministros da Educação que trouxeram instabilidades e nalguns casos foram essas instabilidades que permitiram dar passos significativos. Não teríamos hoje ensino profissional se não tivéssemos tido governantes que apostaram nisso, não teríamos bibliotecas escolares se não tivéssemos tido os governantes que apostaram nelas.

Portanto, há aqui uma certa instabilidade que nos tem permitido avançar e com isso temos construindo consensos e consideramo-los como fundamentais. Infelizmente, na aprendizagem ao longo da vida, parece que ainda não conseguimos o consenso social necessário, ou seja, numa saudável alternância democrática, como a que temos no nosso país, não vai passar pela cabeça de ninguém extinguir o 1º ciclo pré-escolar. No entanto, passou pela cabeça descontinuar a educação de adultos e nós precisamos de um consenso social alargado e, por isso é muito importante que o CES esteja a fazer este trabalho e que nos diga que a educação começa no berço

e acaba no limite das nossas capacidades. É um processo contínuo, é um processo permanente e, por isso, tem de haver um consenso social alargado, um consenso político alargado que não permita que volte a acontecer um desinvestimento desta ordem pois tivemos uma quebra, em 2012, de 87,5 % de adultos inscritos em programas de aprendizagem ao longo da vida, isto não é digno, não é justo e sobretudo não pode voltar a acontecer. Por isso, contamos com todos e contem connosco, com o Ministério da Educação, para aprofundar este debate, para estudar, mas, sobretudo para que não se desista dos nossos cidadãos que merecem ter uma vida, plena de conhecimento e de competências para trabalhar.