

FORMAÇÃO EM ALTERNÂNCIA E DESENVOLVIMENTO LOCAL: O PFITMAD NA REGIÃO DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO

Francisco DINIZ

Professor Associado

Departamento de Economia e Sociologia (DES)

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Carlos Granjo dos SANTOS

Enfermeiro Graduado do Centro Hospitalar Vila Real - Peso da Régua

Formador do IIEFP de Vila Real e

Mestrando do Departamento de Economia e Sociologia da

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Maria Patrocínia FERREIRA

Assistente do 1º Triénio

Instituto Politécnico de Bragança (ESTGM)

Mestranda do Departamento de Economia e Sociologia da

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

INTRODUÇÃO

A importância que se atribui à relação entre o binómio formação/trabalho é de tal forma importante que atinge uma dimensão significativa na qual se tendem a polarizar as grandes opções das políticas educativas e a produzir-se a renovação epistemológica teórica e metodológica, quer das chamadas ciências do trabalho quer das chamadas ciências da formação (PNE, 1999).

Este binómio, atrás referenciado, leva-nos a equacionar que para compreendermos a problemática das práticas educativas não nos podemos alhear das transformações presentes no mundo laboral, onde as transformações tecnológicas presentes sofrem uma evolução constante e assistimos cada vez mais a uma premissa extremamente importante que é “existirem postos de trabalho para os quais não existe mão de obra qualificada”(Cabrito, 1994:13).

Como consequência deste pressuposto devemos então preconizar políticas de emprego que de alguma forma permitam que aos jovens à procura do primeiro emprego que a desempregados de longa duração, oportunidades de adquirirem formação de forma a poderem ser (re)integrados positivamente no mundo laboral, conferindo-lhes assim, competências consonantes com a necessidade que o mercado de emprego demonstra absorver (Justino, 2002:2).

Implicitamente, pressupomos a existência de uma entidade ou entidades que sejam fios condutores das políticas de emprego de forma a poderem operacionalizar essas mesmas políticas. Neste quadro, surge o Instituto de Emprego e Formação Profissional (I.E.F.P),

organismo público a quem compete genericamente a execução das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas (DL ° 247/85 de 12 de Julho)¹.

O trabalho que agora aqui apresentamos teve como objecto de estudo a problemática da formação profissional em alternância como forma concreta da aplicação de medidas que visem melhorar a empregabilidade (Pilar I) e por consequência contribuam para o desenvolvimento sustentado das regiões mais desfavorecidas envolvendo quer os actores nacionais quer os locais. Com esta análise pretende-se constatar quais os contributos do Programa de Formação e Integração para Trás-os-Montes e Alto Douro (PFITMAD), programa este de âmbito regional, levado a cabo pelo Centro de Formação Profissional de Vila Real no âmbito do Plano Regional de Emprego para Trás-os-Montes e Alto Douro (PRETMAD) para o processo de mudança quer qualitativa quer quantitativa da região de Trás-os-Montes e Alto Douro.

1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 – A Formação Extra Escolar

Não pretendendo realizar um enquadramento exaustivo da formação profissional julgamos, contudo, necessário referenciar alguns dos marcos mais importantes para melhor compreensão e interiorização do que, na realidade, é ou pretende ser, a formação profissional em alternância no contexto do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Este tipo de formação extra escolar remota à década de sessenta e surge com a criação do Instituto de Formação Profissional Acelerado bem como na criação do Centro Nacional de Monitores, no então Ministério das Corporações, procedendo-se para o efeito á importação de França de um sistema denominado Formação Profissional Acelerada (FPA). Durante a década de setenta constatam-se mudanças significativas nos públicos alvo e nos objectivos de formação profissional extra escolar e a FPA deixa de o ser (considerada estritamente utilitária) para se tornar Formação Profissional de adultos, contemplando também as necessidades dos indivíduos e das empresas (Revista Formar, 1997).

Contudo, não podemos esquecer, quer as iniciativas levadas a cabo pela casa Pia de Lisboa com a criação de “cursos piloto de formação profissional” que se, destinaram a menores com mais de 14 anos de idade que pelas suas características têm dificuldades de inserção no esquema de ensino formal (Despacho Normativo n.º 9-P/80) e recebe jovens com habilitações escolares inferiores ou iguais à escolaridade obrigatória de então, quer a acção piloto levada a cabo pelo Ministério da Educação e Ministério Trabalho com um conjunto restrito de empresas da região de Lisboa, e cuja acção “situar-se-á à saída da escolaridade obrigatória e em complemento daquela em termos profissionalizantes”, regulamentada por despacho conjunto de 26/3/80. (Pedroso et al, 1993).

Claro está que, a dicotomia produzida pela então revolução dos cravos, no sistema de ensino vigente, culminou com a “morte” do ensino técnico secundário, onde existia uma tradição de ensino de qualidade (quer liceal quer técnico) ministrado nas então Escolas Comerciais e Industriais, e Portugal chega ao início dos anos oitenta completamente desprovido de uma oferta de formação inicial, tendo como consequência uma incapacidade em proceder à consolidação das várias opções de desenvolvimento quer económico quer social (Travassos et Ribeiro, 1998).

¹ Sobre esta matéria consultar o artigo 4º do estatuto do I.E.F.P

Contudo, em 1984 com a publicação da então designada “Lei da Aprendizagem” (decreto-lei nº102/84, de 29 de Março) atribuí-se à aprendizagem uma via alternativa de formação extra-escolar, privilegiando um espaço de formação entre o binómio escola/empresa, e destinada essencialmente a fornecer um quadro positivo, face aos contingentes de jovens que continuamente agravavam o desemprego juvenil após terem abandonado de forma precoce o sistema educativo (Cabrito, 1994). Nele preconizava-se o fixar de grandes objectivos, os organismos de execução a desenvolver e as grandes traves mestras de funcionamento deixando a sua regulamentação concreta para mais tarde, através de portarias e regulamentos internos. Esta lei de bases da aprendizagem, seria revista duas vezes em 1985 (DL n.º 338/85) e em 1988 (DL n.º 436/88), contemplando basicamente os artigos que se prendem com a estrutura da execução e com o modo de funcionamento.

A Lei de Bases do Sistema Educativo aprovada em 1986 define também a existência de uma modalidade especial de educação escolar que designa de formação profissional, que provocou uma alteração significativa passando o sistema de aprendizagem de uma opção de segunda escolha a ser assumida claramente como uma alternativa certificada, fornecendo a todos os jovens que abandonavam o sistema de ensino uma qualificação profissional não penalizadora de um possível reingresso no ensino escolar ².

Esta lei, tendo como objectivo enquadrar a formação profissional extra-escolar acabou apenas pela sua regulamentação em contexto escolar, pelo que o quadro permaneceu incompleto, pois a formação ministrada no I.E.F.P, dependente do Ministério do Emprego e da Segurança Social, não se aplicava à maior parte das iniciativas da formação profissional preconizada na Lei de Bases do Sistema Educativo.

Na sequência da primeira revisão da legislação, em 1985 e 1988, verifica-se de 1989 a 1992 um incremento do sistema de aprendizagem devido ao benefício dos apoios concedidos pelo Fundo Social Europeu (F.S.E) através de um programa operacional específico.

Contudo, em 1991 reconheceu-se a necessidade de um novo enquadramento que veio a concretizar-se na publicação do quadro legal da formação profissional (Decreto Lei n.º 401/91 de 16 de Outubro). Este pressupõe a existência de dois sub-universos da formação profissional definidos quer pelos seus contextos quer pelos seus destinatários. Um sub-universo inserido no sistema educativo regulado pela Lei de Bases do Sistema Educativo. O segundo sub-universo insere-se no mercado de emprego e passa a ser regulado pelo Decreto Lei n.º 405/91 de 16 de Outubro.

Porém, com a passagem da escolaridade obrigatória para nove anos e mudança de quadro comunitário de apoio surgiu a necessidade de rectificar a Lei da Aprendizagem, vindo estas rectificações a ser contempladas no decreto-lei n.º 205/96 de 25 de Outubro (Travassos et Ribeiro, 1998).

Perante este quadro, o sistema de aprendizagem viria a revelar-se inovador enquanto medida de política de emprego, que ao conciliar a produção da qualificação profissional com factores facilitadores de inserção, veio a contribuir de certa forma para diminuir a crise de desemprego. Assistiu-se assim a uma multiplicação de actores que aprenderam a equacionar o trabalho de uma forma mais articulada compreendendo e integrando as exigências dos novos processos produtivos nos processos formativos.

² Ver Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei nº 46/86 de 14 de Outubro, art.º 19, n.º 1 e n.º 8.

1.2 – Formação Profissional – O Conceito

“A escolha de um tipo de formação (“modelo pedagógico”) conduz a um processo de legitimação da forma identitária correspondente e da deslegitimação das outras. Não há o “bom modelo” em si mesmo, mas apenas modelos mais ou menos adaptados aos objectivos políticos da formaçãoquerer fazer passar os indivíduos de uma forma identitária para uma outra constitui um objectivo muito ambicioso que lhe exige ao mesmo tempo, que mude a configuração dos saberes e a relação vivida no trabalho .”

(Dubar,1997:51).

O conceito de formação profissional não é uma ideia recente encontrando-se ligado à evolução dos processos de aprendizagem profissionais que se desenvolveram durante a idade média, nomeadamente, quando a escolarização se começou a expandir (Pedroso, 1996).

Mais recentemente, na década de sessenta, a recomendação n.º 117 da OIT, considerava a formação profissional como abrangendo todos os níveis de profissionais, integrando diversas modalidades e abrangendo qualquer sector de actividade público alvo. É um processo contínuo, permanente e são referidos como seus conteúdos o desenvolvimento de atitudes, das capacidades e da personalidade (Cardim, 1995).

Em 1975, com a recomendação n.º 150 procede-se a uma visão mais global e salienta-se então que “a formação profissional visa identificar e desenvolver aptidões humanas, tendo em vista uma vida activa produtiva e satisfatória e, em ligação com diversas formas de educação, melhorar as faculdades dos indivíduos compreenderem as condições de trabalho e o meio social e de influenciarem estes, individual ou colectivamente” (OIT, Recomendação n.º 150 “Sobre a Valorização dos Recursos Humanos - Orientação e Formação Profissional). Constata-se também que é referido que “a formação profissional de cada país deve responder às necessidades dos adolescentes e adultos ao longo da sua vida, em todos os sectores da economia e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade”.

Em Portugal, no ano de 1988, e após uma iniciativa desenvolvida no quadro do grupo de terminologia de formação profissional criado no âmbito da Comissão Interministerial para o Emprego (C.I.M.E), foi adoptada, tendo como base a recomendação n.º 117, a seguinte definição de formação profissional: “o conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividades económicas” (MESS,s/d:13).

Por outro lado, se nos centramos na lei de bases do sistema educativo, nela se determina que a formação profissional” para além de complementar a preparação para a vida activa iniciada no sistema básico, visa uma integração dinâmica no mundo do trabalho pela aquisição de conhecimentos, e de competências profissionais, por forma a responder às necessidades nacionais de desenvolvimento e à evolução tecnológica” (Lei n.º 46/86 de 14 de Outubro).

A visão do conceito de formação profissional produzida pelo MESS equaciona esta como “o processo global e permanente através do qual jovens e adultos a inserir ou inseridos na vida activa se preparam para o exercício de uma actividade profissional” (Dec. Lei n.º 401/91, art.º 2).

Perante este quadro, a adopção de um conceito de formação profissional apresenta-se-nos castrativo e redutor, pois é demasiado normativo, ignorando completamente o meio social em que a formação se realiza e que condiciona a sua procura, em que os diversos actores não

aproveitando todas as potencialidades que lhe são disponibilizadas sentem por vezes dificuldades na utilização dos meios colocados à sua disposição

Mas se este quadro é demasiado normativo e redutor, quando falamos em formação profissional no quotidiano empresarial, facilmente se constata que relativamente ao conceito de formação, existem uma panóplia de opiniões que dificultam sem dúvida uma interiorização precisa, objectiva e universal do próprio conceito.

Convém, então, salientar que desde o simples curso de reciclagem realizado numa empresa ao curso de pós-graduação em gestão realizado por uma universidade, quase tudo pode ser designado de “formação profissional”. Assistimos, assim, à ausência de um modelo generalizado, a uma instituição tipo característica, um público alvo definido, uma fórmula típica, um momento definido, uma duração mínima ou máxima, a conteúdos obrigatórios, que nos permitam caracterizar efectivamente o conceito de formação profissional. Implicitamente, perante estes pressupostos a formação profissional apresenta-se completamente descaracterizada com um débil reconhecimento social e uma reduzida formalização que impedem uma integração plena nas práticas contratuais e gestionárias do tecido sócio-económico (Travassos et Ribeiro, 1998).

Perante este quadro, assiste-se a uma necessidade real da evolução no conceito de formação, no sentido de um envolvimento cada vez mais alargado das modalidades de intervenção, permitindo assim, um maior envolvimento das instituições promotoras de formação, atingindo desta forma um público alvo mais alargado, com exigências diferentes das tradicionalmente conhecidas. Desta forma, quando se tenta precisar o conceito de formação teremos que ter em atenção algumas premissas extremamente importantes, tais como: qual o objecto essencial da formação, as situações em que se realiza, o público alvo e quais as entidades que a realizam. Com base nestes critérios poderemos então dizer que a formação profissional é constituída por intervenções no seio da escola e fora dela que têm por objectivo a preparação inicial de jovens e adultos activos ou não para o exercício de qualquer profissão qualificada ou técnica de nível não superior, bem como o aperfeiçoamento dos activos de todos os níveis de qualificação. Assim colocado o problema, a formação profissional variará de lugar de execução, não pertence exclusivamente ao sistema educativo bem como aos sistemas não formalmente integrados neste (Cardim, 1995).

2 - O CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE VILA REAL

2.1 – Breve apresentação

O Centro de Formação Profissional de Vila Real, inclui-se numa rede de Centros de Gestão Directa do I.E.F.P desde 1988, tendo a sua inauguração oficial ocorrido a 7 de Outubro de 1990. Geograficamente, este Centro de Formação encontra-se colocado, do nosso ponto de vista, numa posição estratégica pois tem dado resposta às necessidades das empresas e população no âmbito da qualificação de recursos humanos a nível da região de Trás-os-Montes e Alto Douro.

A influência geográfica do Centro de Formação de Vila Real abrange oito concelhos do Distrito de Vila Real (Alijó, Mesão Frio, Mondim de Basto, Murça, Peso da Régua, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião e Vila Real) e dez concelhos do distrito de Viseu (Armamar, Cinfães, Lamego, Moimenta da beira, Penedono, São João da Pesqueira, Resende, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca).

Um dos objectivos do Centro de Formação Profissional de Vila Real é conceber soluções adequadas á realidade do quotidiano empresarial de forma a permitir um novo olhar sobre o emprego-formação neste mundo cada vez mais globalizado e em perfeita dicotomia com a relação trabalho/emprego.

Neste contexto tem promovido uma articulação com o meio envolvente extremamente importante, nomeadamente ao nível institucional, estabelecendo de forma inequívoca parcerias com os diversos actores locais, nomeadamente: Câmaras Municipais, Juntas de Freguesias, Associações, Empresas e mais recentemente com a Universidade de Trás os Montes e Alto Douro (U.T.A.D), permitindo desta forma um envolvimento significativo e frutuoso, cujo objectivo é sem dúvida promover um dialogo de forma a que todas as partes contribuíssem para um desenvolvimento sustentado da região em que estamos inseridos., entre outros, A título de exemplo, podemos salientar o protocolo com a U.T.A.D, que contempla uma página na Internet do Centro de Formação inserida na folha da U.T.A.D, bem como um envolvimento mais intrínseco deste Centro de Formação, nomeadamente o trabalho executado pelos formandos do curso de Técnico Básico de Metalomecânica, na execução de várias peças para o veículo presente no “Eco Marathon Shell” da responsabilidade da U.T.A.D.

Conscientes do potencial sócio profissional da região no qual o Centro de Formação se insere, e identificadas as necessidades dos indivíduos e populações, para que se possa prosseguir com um desenvolvimento sustentado da região o Centro de Formação Profissional de Vila Real, procura fornecer uma resposta dinâmica e acertada nas diferentes modalidades de formação, contribuindo desta forma com uma mais valia a nível pessoal e profissional dos indivíduos da região e promovendo também um desenvolvimento integrado da mesma. Perante estes pressupostos o Centro de Formação possui e ministra as seguintes modalidades de formação:

- Aprendizagem
- Cursos de Qualificação
 - Qualificação Inicial
 - Formação Profissional para Desempregados
- Formação Profissional Contínua
- Formação de Formadores
- Cursos de Educação – Formação
- Cursos Sócio - Profissionais

3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM PROL DO DESENVOLVIMENTO LOCAL

Uma política de formação para um desenvolvimento sustentado das regiões deverá articular duas perspectivas de análise de produção dos efeitos de formação profissional. Contudo os processos recentes de regionalização dos sistemas de formação ainda se encontram, teoricamente, numa fase embrionária.

Estas considerações territoriais, quer na organização, quer na análise dos sistemas de formação podem estar associadas à formulação das políticas típicas do (1) **paradigma difusionista** da promoção do desenvolvimento ou por outro lado, a nova regionalização dos sistemas de formação pode também estar associada à emergência de (2) **concepções territorialistas**.

(1) **Perspectiva Difusionista.** Segundo Pedroso (1996), nesta perspectiva a formação contribui para o desenvolvimento criando condições para que os investimentos planeados ou

realizados sejam viáveis, devendo gerar as aptidões necessárias para que as mudanças induzidas possam ser rentabilizadas. Assim, a formação é um instrumento processual que visa garantir a disponibilidade local dos saberes necessários para que as necessidades criadas possam ser supridas. Estas necessidades resultam da diferença entre os saberes necessários ao desempenho das ocupações e os saberes que os indivíduos têm nesses domínios; bem como a diferença entre o número de indivíduos que possuem os saberes necessários e o fluxo de indivíduos necessários à rentabilização do investimento. O raciocínio que serve de base à perspectiva é que a formação constitui um elemento de sustentação de emprego, quer seja criado ou projectado.

(2) **Perspectiva Territorialista.** Esta óptica de identificação do contributo da formação profissional para o desenvolvimento das oportunidades de um dado território, implica a consideração da formação como instrumento integrado em outras medidas de política de desenvolvimento regional.

Nesta perspectiva, os destinatários da formação são entendidos como actores dos processos de transformação e as suas características sociais e culturais como definidoras de um dado território. Estes actores beneficiadores do desenvolvimento participarão na definição das transformações a empreender, das necessidades a criar e estratégias a desenvolver. O elemento fundamental de todas as fases do processo é a negociação, em que o problema da formação não surge somente em resposta a necessidades pré-definidas mas sim inclui-se no processo de definição das necessidades fixando objectivos de desenvolvimento.

De acordo com o PNE (1999), o papel activo da formação profissional em estratégias de desenvolvimento torna-se visível a partir de dois níveis distintos de consideração do problema. No primeiro, este papel activo surge como um processo de desenvolvimento de recursos sociais e culturais que valoriza o património cultural adquirido. Em segundo lugar, a formação quando promove uma "ruptura integradora com as culturas regionais" estabelece parcerias e mobiliza actores para esse processo de desenvolvimento.

Concluindo, todos estes processos são influenciados por concepções designadas de territorialismo como método de intervenção.

3.1 - O Plano Regional de Emprego de Trás-os-Montes e Alto Douro

A necessidade de coordenar actuações e partilhar responsabilidades a nível local /regional na óptica do emprego foi enfatizada ao longo da década de 90 por vários estudos desenvolvidos em Portugal. (Neves *et al*, 2001).

Desta forma, o PNE, surge como um vector extremamente importante, pois implica a consciência e atitude de que tudo deve ser feito no sentido de mobilizar a sociedade para promover e defender o emprego, para lutar contra o desemprego e em particular, contra o desemprego de longa duração (PNE, 1999).

Aos aspectos globais que caracterizam as dimensões quantitativas e qualitativas do emprego e do desemprego, juntam-se as especificidades regionais que por via da anemia económica, dos efeitos do declínio e da reconversão sectorial ou empresarial, acabam por sublinhar a gravidade estrutural do desemprego e das suas consequências.

Assim, nas zonas em que os problemas de emprego e de desemprego são mais prementes, justifica-se a instituição de programas específicos de intervenção, em que a actuação empenhada e global sobre os factores que determinam a evolução do emprego, seja reforçada com intervenções concebidas e dinamizadas a partir das especificidades das regiões. É neste contexto

que se insere o Plano Regional de Emprego de Trás-os-Montes e Alto Douro (PRETMAD), enquanto modelo de abordagem territorializada que favorecem, em articulação com o Plano de Desenvolvimento Regional, uma melhor aplicação da estratégia definida ao nível nacional, possibilitando, em simultâneo, a adaptação das respostas públicas às realidades regionais e locais.

Com efeito só tendo em atenção os problemas concretos de cada região se torna possível maximizar o aproveitamento e garantir uma melhor coordenação e co-responsabilização das iniciativas e instituições públicas e privadas envolvidas. Os Planos Regionais de Emprego, acompanhando uma completa cobertura do seu território, podem correctamente identificar os problemas, encontrar os meios financeiros, técnicos e humanos adequados e suficientes, dividir responsabilidades e mobilizar vontades, bem como acompanhar a acção (avaliar os resultados).(PNE, 1999).

Esta imperatividade de políticas desenvolvidas ao nível regional/local é particularmente ajustada à realidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Os problemas de desenvolvimento que têm vindo a ser visíveis na região de Trás-os-Montes e Alto Douro, associados à fragilidade dos tecidos sociais, produtivos e institucionais impõem desafios que pressupõem actuações orientadas para promover a capacidade de iniciativa e de inovação. Do ponto de vista governamental é necessário pensar globalmente a região, fazendo convergir actuações que corporizem uma espacialização das políticas de desenvolvimento e animação económica, num contexto da dinamização de um Plano Regional de Emprego.

O PRETMAD aposta na criação de uma relação entre a valorização dos recursos humanos e a promoção do desenvolvimento regional, estruturando as vantagens competitivas da região em torno de competências. O Plano corre em simultâneo com um período particularmente rico do ponto de vista do reforço dos instrumentos orientados para a promoção do desenvolvimento das regiões do interior, tendo como principais objectivos estratégicos os seguintes:

- A promoção da iniciativa económica e regional, como espaço de construção da competitividade de um território com recursos que carecem de uma maior e melhor valorização no mercado;
- A criação sustentada de empregos que respondam às trajectórias e aos anseios pessoais dos transmontanos e os ajudem a validar no mercado de trabalho as competências adquiridas no sistema de educação e ao longo da vida;
- A integração social e profissional de grupos em situação de desfavorecimento e para os quais um mercado de emprego menos dinâmico não tem oferecido suficientes oportunidades de empregabilidade.

De acordo com o enunciado o Plano pretende dar resposta a um conjunto de necessidades prioritárias, mobilizando de forma racional instrumentos do domínio da activação das políticas de emprego, em conformidade com o espírito da Estratégia Europeia e o Plano Nacional de Emprego. Desta forma, o PRETMAD deve contribuir para a criação líquida de emprego, apoiando de forma clara a iniciativa económica, os projectos de investimento privado geradores de novos postos de trabalho, rendimento e valor acrescentado regional e promovendo uma maior qualidade do emprego como factor de competitividade.

4 - OPERACIONALIZAÇÃO DE FERRAMENTAS ESPECÍFICAS DE ACTUAÇÃO

O PRETMAD tem como horizonte temporal o período correspondente à vigência e ao desenvolvimento do PDR/QCA III (2001-2006). Sendo um instrumento que visa simultaneamente dar cumprimento ao Plano Nacional de Emprego, adapta algumas das suas

medidas à realidade regional e promove algumas acções específicas tendo em conta o contexto da região. Neste sentido, é em torno dos quatro pilares da estratégia europeia para o emprego - **melhorar a empregabilidade; desenvolver o espírito empresarial; incentivar a capacidade de adaptação das empresas e trabalhadores e promover a igualdade de oportunidades entre os géneros** - que se baseiam os instrumentos específicos do PRETMAD.

No Pilar I - Melhorar a Empregabilidade, a questão da melhoria da integração profissional passa pela adopção de medidas políticas com carácter preventivo onde se inserem formações qualificantes de base alargada/novas áreas para criação de emprego, bem como formações em contexto de trabalho para públicos-alvo prioritários, nomeadamente jovens que deixaram o sistema escolar / formação, adultos desempregados e mulheres com dificuldade de integração. Desta forma, a melhoria das condições de empregabilidade é vista como um poderoso instrumento para melhorar a adequação entre a oferta e a procura de trabalho, tendo em vista elevar os níveis e a qualidade do emprego. Neste sentido, surge o PFITMAD, que tem como objectivos promover **a reintegração profissional de desempregados** através de: preparação escolar e profissional **e incentivos às entidades beneficiárias da formação após a acção**. Pretende-se também a fixação de recursos humanos na região com qualificação adaptada às reais necessidades dos actores presentes. Os destinatários principais são: **desempregados de longa duração, pessoas deficientes, beneficiários do antigo regime de rendimento mínimo garantido e desempregados**.

5. O CASO DO PROGRAMA PFITMAD EM TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO

Para melhor compreendermos o efeito prático preconizado pelo PFITMAD procedeu-se à avaliação da acção desencadeada pelo Centro de Formação Profissional de Vila Real, através da aplicação de um inquérito a todos os intervenientes. Esta acção decorreu em dois espaços distintos (Lamego e Vila Real) abrangendo um universo de 30 participantes. Após a colheita dos dados, utilizou-se o programa estatístico SPSS para se proceder ao seu tratamento (Anexo 1).

Da análise efectuada poderemos então desenhar o seguinte protótipo de formando. Quanto ao género predomina o feminino, com idades inferiores a 40 anos cujo agregado familiar varia entre 3-4 pessoas. Possuem baixo rendimento económico, vivem em casa própria, possuem viatura e a área predominante de residência é Lamego.

Encontravam-se na sua maioria desempregados, tinham abandonado os estudos bastante cedo, apresentando como argumento condições económicas e familiares desfavorecidas.

Quanto ao motivo que os levou a inscrever-se na referida acção foi a possibilidade de obterem uma profissão qualificante e reconhecida, sendo este o tipo de acção a desejada e que correspondeu às expectativas. Apresentaram, porém, maior grau de dificuldade na formação teórica em relação à prática, sendo os motivos familiares responsáveis por esta situação. Por último o desempenho dos formadores correspondeu às expectativas e após o término da acção o objectivo é trabalhar por conta de outrem.

Perante este quadro é legítimo questionarmos algumas das considerações aqui constatadas. Porque razão este universo de pessoas apesar de apresentarem fraco rendimento económico possuem na sua maioria viatura e casa própria?

Apesar dos incentivos dados às empresas, por que motivo se constata uma baixa oferta de emprego aos formandos?

6. REFLEXÕES FINAIS

Partindo do princípio que a formação profissional é um dos principais factores que facilitam a adaptação dos trabalhadores às mudanças tecnológicas introduzidas pelos processos de modernização nas empresas, parece-nos justo reconhecer que o seu papel é de primordial importância. Mas, para tal torna-se necessário a criação de um “modelo coerente de racionalização da oferta formativa no contexto da aprendizagem e formação ao longo da vida, investimento este que não pode ser feito de uma forma desarticulada” (Justino, 2002: 3), de forma a permitir uma forte aposta na formação e qualificação de quadros intermédios.

Apesar do atrás referido ser uma verdade inquestionável verificamos que provavelmente a ajuda que os desempregados procuram de forma a satisfazerem as suas necessidades de emprego fica muito aquém das expectativas. Por um lado será justo equacionar que o importante para este tipo de população é a ocupação temporária mediante a retribuição de um subsídio ou será que o importante é na realidade a obtenção de uma profissão qualificante?

Ao nível das empresas acolhedoras, e uma vez que estas necessitam de recursos humanos qualificados, por que motivo é que elas não absorvem a mão-de-obra que elas próprias ajudam a formar?

BIBLIOGRAFIA

- CABRITO, B. Gil, Formação em Alternância: conceitos e práticas, Editora Educa- Formação, Lisboa, 1994.
- CARDIM, Casqueiro J., Formação Profissional: O Conceito, Revista Formar, 16, pp. 54-61, 1995.
- DEPARTAMENTO DE ESTUDOS, PROSPECTIVA E PLANEAMENTO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, Plano Nacional de Emprego (PNE), Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Lisboa, 1999.
- DUBAR, Claude, Formação, Trabalho e Identidades Profissionais, in Formação e Situações de Trabalho, Porto Editora, Porto, 1997.
- INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, A Formação e o Desenvolvimento Regional, Revista Formar, IIEFP, 1997.
- INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, Plano Regional de Emprego para Trás-os-Montes e Alto Douro, Instituto de Emprego e Formação Profissional, Fundo Social Europeu, s/d.
- JUSTINO, A, Nota de Abertura, Revista Suplementária – Jornal Público, 16 de Junho, pp. 2-6, 2002.
- MINISTÉRIO da EDUCAÇÃO e SEGURANÇA SOCIAL (MESS), Terminologia de Formação Profissional: alguns conceitos de base, cadernos de Divulgação, nº 29, pp. 13, s/d.
- NEVES A. OLIVEIRA e OUTROS, Estudo de Avaliação da Rede Regional para o Emprego do Guadiana Algarvio, Colecção Cadernos de Emprego, nº 26, 2001.

PEDROSO, P., Formação em Alternância, Revista Formar, nº 17, pp. 6-15, 1996.

PEDROSO, P., NEVES, O.; MATIAS, N., O Sistema de Aprendizagem em Portugal: experiência de avaliação crítica, Instituto de Emprego e Formação Profissional, Lisboa, 1993.

TRAVASSOS, A.; RIBEIRO, N., Formação Profissional de Jovens em Alternância, Revista Formar, pp. 31-42, 1998.

Legislação Consultada

DL nº102/84 de 29 de Março

DL nº 338/85

DL ° 247/85 de 12 de Julho

DL nº 436/88

DL nº 401/91 de 16 de Outubro

Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei nº 46/86 de 14 de Outubro

ANEXO 1

Quadro nº1

| Género | | Idades | | | Estado Civil | | Agregado Familiar | | | Rendimento Económico | | | Habilitações Escolares | | | Situação Habitacional | | | Viatura Própria | | Concelho de residência | | |
|--------|------|--------|-------|------|--------------|------|-------------------|------|------|----------------------|-------|--------|------------------------|--------|-------|-----------------------|---------|-------|-----------------|------|------------------------|-----------|-------|
| M | F | <30 | 30-40 | >40 | Solt. | Cas. | <3 | 3-4 | >4 | <323.03 | S.M.N | >S.M.N | 4º ano | 6º ano | 7º-9º | Casa Própria | Alugada | Outra | N | S | Lamego | Vila Real | Outro |
| 6.9 | 93.1 | 34.4 | 34.4 | 31.0 | 24.1 | 75.9 | 24.1 | 65.5 | 10.3 | 10.3 | 55.2 | 34.5 | 24.1 | 44.8 | 31.1 | 44.8 | 17.2 | 37.9 | 41.4 | 58.6 | 58.6 | 17.2 | 24.2 |

Quadro nº 2

| Situaç. Profiss. antes da acção | | Área geográfica da profissão anterior | | Tempo de abandono dos estudos (anos) | | | Razões para o abandono dos estudos | | | Motivo da inscrição na acção | | | Formação pretendida | |
|---------------------------------|--------|---------------------------------------|--------------|--------------------------------------|------|------|------------------------------------|-------------------------|--------|------------------------------------|-------------------|--------|---------------------|------|
| Empregado | Desemp | Na área | Fora da área | <5 | 5-10 | >10 | Falta de condiç. Económ. E famil | Não gostavam de estudar | Outras | Obtenção de profissão qualificante | Bolsa de formação | Outros | Sim | Não |
| 3.4 | 96.6 | 4.5 | 95.5 | 25.0 | 28.6 | 46.4 | 68.9 | 13.8 | 17.2 | 78.6 | 3.6 | 17.8 | 82.8 | 17.2 |

Quadro nº 3

| Formação em sala correspondeu às expectativas | | Dificuldades na formação | | | Dificuldades com o decorrer da formação | | | Desempenho dos formadores | | | Objectivo depois de terminar | | Proposta de emprego pela entidade acolhedora | | Satisfação com a actual actividade | |
|---|------|--------------------------|---------|--------|---|------------|--------|---------------------------|------|----------|------------------------------|--------------|--|------|------------------------------------|------|
| Sim | Não | Teórica | Prática | Outras | Aprendizagem | Familiares | Outras | Muito Bom | Bom | Razoável | Trabalhar conta própria | Conta outrem | Sim | Não | Sim | Não |
| 86.2 | 13.8 | 28.6 | 19.0 | 52.4 | 34.6 | 38.5 | 26.9 | 53.6 | 39.3 | 7.1 | 3.7 | 96.3 | 32.1 | 67.9 | 53.8 | 46.2 |

