



## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| NOTA EDITORIAL.....  | 2  |
| <i>IN FOCUS</i> .....  | 3  |
| (Re)Aprender para a integração profissional                          |    |
| A APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA.....                                 | 6  |
| As "7 virtudes"  |    |
| O E-LEARNING<br>E A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA.....                   | 8  |
| Ana Dias   |    |
| APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA :<br>CONTEÚDOS E TENDÊNCIAS.....       | 11 |
| Ana Luísa Pires  |    |
| APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA:<br>impactos no futuro do Emprego..... | 15 |
| Entrevista com Dr. Avelino Leite<br>Delegado do IIEFP Região Norte   |    |
| DESTAQUES/EVENTOS.....   | 26 |
| Breves - NOTÍCIAS.....   | 28 |
| Sugestões de LEITURA.....  | 29 |
| Links úteis.....   | 30 |
| Informação ESTATÍSTICA.....  | 31 |
| Resultados do Diagnóstico - Organizações.....                        | 32 |
| ACÇÕES MeINTEGRA.....  | 33 |
| FICHA TÉCNICA.....   | 33 |



## NOTA EDITORIAL

O tema da presente *Newsletter* inspira-se no sugestivo título *Adult learning: It is never too late to learn*, que a Comissão da União Europeia apresenta em comunicado oficial (COM, 2006), visando enquadrar os desafios actuais dos Estados-membros relacionados com a necessária reforma dos respectivos sistemas educativos e formativos no sentido de cumprirem os compromissos da *Agenda de Lisboa* (2000).

Com efeito, a Europa debate-se com fenómenos que persistem, tais como: i) baixo ritmo de produtividade e crescimento económico; ii) insuficiente inovação e investimento no conhecimento, em particular nas tecnologias de informação e de comunicação; iii) envelhecimento demográfico; iv) elevada taxa de desemprego estrutural; v) generalização de práticas de desregulamentação laboral; vi) crescente vulnerabilidade socio-económica de diferentes grupos sociais (info-excluídos, imigrantes, mulheres e trabalhadores idosos com baixas qualificações).

A aposta em sistemas educativos e formativos diversificados e diferenciados segundo os grupos alvo a que se destinam – não só exclusivamente restritos aos jovens –, contribuirá para reforçar o modelo de coesão e de integração social europeu. A crescente importância assumida pelo conhecimento e pela informação em todas as esferas da vida e do trabalho sustentam aquela crença de base. O paradigma de uma formação linear e finalizada com a obtenção da licenciatura ou de um certificado escolar-profissional é ultrapassado por outros paradigmas assentes na Aprendizagem ao Longo da Vida e na necessidade de cada um, individual e colectivamente, se preparar para a gestão da sua carreira ao longo da vida activa.

O programa explanado no documento *Education & Training 2010 Work Programme* (COM, 2006) é elucidativo da importância da aquisição de competências chave por todos como base de um mercado de trabalho moderno, competitivo e coeso, e como processo de construção da cidadania. O reforço da empregabilidade, mobilidade e inclusão social de cada um de nós e de todos exige: i) aumentar a participação dos adultos nos sistemas educativos e formativos, eliminando-se as barreiras, ainda existentes, na estrutura de oportunidades sociais (e.g. baixos níveis de qualificação, origem geográfica, género); ii) assegurar e regular a qualidade da educação e formação, investindo, por exemplo, em métodos e materiais adaptados aos diversos grupos e na valorização dos profissionais de formação; iii) reforçar os sistemas de validação e de reconhecimento da aprendizagem não formal e informal; iv) conceber, diferenciadamente, programas e processos de aprendizagem em função dos grupos alvo (e.g. activos com baixos níveis de qualificação, idosos, imigrantes); v) continuar e melhorar a qualidade e comparabilidade dos indicadores relativos à aprendizagem ao longo da vida, contribuindo para o desenho de políticas e programas adequados.

Na verdade, a Aprendizagem ao Longo da Vida configura-se hoje como um processo contínuo e permanente de auto-construção de um projecto dotado de sentido. Este processo dá congruência e ganha forma no seio das experiências vividas – dito de outro modo, as pessoas transformam-se em sujeitos *aprendentes*, simultaneamente agentes e produtos das suas aprendizagens. Concebê-las como actividades requeridas e concretizadas nos mais variados contextos e momentos, leva a pressupor que a educação e a formação, mais do que uma fase escolar, institucional ou organizada de aprendizagem, dão azo a um processo constante de evolução e de reorganização pessoal – a procurar e a prosseguir ao longo da existência –, o qual deverá ser entendido como uma responsabilidade da sociedade no seu todo.

Ana Paula Marques  
Coordenadora do projecto MeIntegra

**IN FOCUS****(Re)Aprender para a integração profissional**

No âmbito do Plano Nacional de Emprego e do Plano Tecnológico, o Governo definiu como prioritária a aposta na qualificação da população portuguesa. Para atingir este objectivo foi criada a *Iniciativa Novas Oportunidades* que, actualmente, é assumida como o pilar fundamental das políticas de emprego e de formação profissional.

O objectivo que orienta a *Iniciativa Novas Oportunidades* é o da escolarização geral da população ao nível do ensino secundário, que constitui o patamar educacional de referência proposto tanto pela Comissão Europeia, como pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico).

A estratégia desta *Iniciativa* segue dois eixos de intervenção que, apesar de estarem articulados, apresentam linhas de orientação e metas próprias. Por um lado, procura-se fazer do ensino profissionalizante de nível secundário uma efectiva opção, dando OPORTUNIDADES NOVAS aos jovens, no sentido de combater os níveis de insucesso e abandono escolar. Por outro, pretende-se elevar a formação de base dos activos, proporcionando-lhes NOVAS OPORTUNIDADES para que estes possam recuperar, completar e prosseguir os seus estudos.

No seu primeiro eixo de intervenção, a *Iniciativa Novas Oportunidades* tem como principal objectivo inverter a tendência do aumento do número de jovens que deixam os sistemas de educação e de formação sem o ensino secundário completo. Para que este se concretize, tem-se vindo a reforçar o ensino profissionalizante de dupla certificação, ou seja, procura-se criar trajectos de qualificação profissional que garantam, simultaneamente, a certificação escolar e profissional. Uma das principais metas é fazer com que, em 2010, o número de vagas em vias profissionalizantes passe a representar metade do total de vagas do ensino secundário, envolvendo mais de 650 mil jovens em cursos técnicos e profissionalizantes.

Num segundo eixo de intervenção, definiu-se como meta qualificar 1.000.000 activos até 2010, de acordo com o objectivo de elevar os níveis de qualificação de base da população adulta (pessoas com mais de 18 anos que não concluíram o 9º ano de escolaridade ou o ensino secundário). Esta aposta implica a expansão da oferta de cursos de Educação e de Formação de Adultos e o alargamento da rede e do número de pessoas abrangidas pelo Sistema de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências).

Neste contexto, assume particular importância a valorização de competências e aprendizagens adquiridas ao longo da vida de modo não formal. Este reconhecimento conduz ao reforço da auto-estima individual dos adultos que acabam, também, por reconhecer a sua capacidade de aprender e, de certa forma, ajuda a promover a sua integração em novos processos de aprendizagem em contexto formal. Ao mesmo tempo, pode constituir um importante factor de estímulo para a adopção de posturas pró-activas face à procura de novas qualificações.

Para conhecer um pouco melhor a realidade dos Centros Novas Oportunidades, a equipa técnica do projecto MeIntegra visitou o “Instituto de Inovação e Desenvolvimento de Barcelos – Kerigma”, que tem em funcionamento um Centro de RVCC e um Centro de Formação. Nesta visita ficamos a conhecer os testemunhos de alguns formandos que se inscreveram num destes centros, no âmbito da *Iniciativa Novas Oportunidades*.

Em geral, estas oportunidades tendem a ser bem aceites pelos jovens, principalmente porque constituem alternativas ao ensino regular. Pedro, um jovem de 17 anos que está a frequentar um curso que lhe dará equivalência ao 12º ano, diz-nos: *“vi que a fazer o 12º na escola normal e aqui era diferente. [Na actualidade] para arranjar um emprego era mais difícil e se calhar tinha que ir para a Universidade para poder arranjar emprego. (...) Aqui tenho o 12º ano, é um bocado mais prático e tenho emprego garantido”*.

Por sua vez, o caso de Beatriz, 47 anos, é um bom exemplo da valorização das competências e aprendizagens adquiridas ao longo da vida. Beatriz encontrava-se desempregada e com dificuldade em conseguir um emprego porque tinha apenas o 4º ano de escolaridade. Informou-se, dirigiu-se ao centro de emprego e inscreveu-se para fazer o 9º ano através de um processo de RVCC: *“Já fiz a escola há trinta e tal anos, começar uma coisa de novo...a experiência foi muito boa. Fui buscar coisas desde a minha infância, desde a minha nascença. Tudo o que me lembrava...”*. Após terminar, o balanço era positivo e havia vontade de continuar os estudos: *“Gostei muito, aprendi muito, mas acho que precisava de mais. Tenho muita necessidade porque ainda não estou empregada...e por isso tenho de fazer o 12º ano”*.

Este tipo de formação de adultos tem sido frequentado maioritariamente por activos desempregados e desfavorecidos, aos quais é dada a possibilidade de adquirirem competências no sentido de favorecer a sua empregabilidade, em detrimento de adultos empregados que, estando a trabalhar, se encontram numa situação precária devido ao seu baixo nível de qualificações. Esta era a situação de Sara que, apesar de estar empregada, tinha frequentado vários cursos de formação profissional desde os 25 anos de idade. Aos 34 anos, Sara conseguiu a equivalência ao 9º ano de escolaridade: *“o RVCC foi mesmo importante porque eu gosto destas formações que tiro e procuro sempre melhorar, mas sei que há também alguns cursos que exigem o 9º ano. Queria já estar preparada quando me aparecesse assim um”*. Estas formações em diferentes áreas, na opinião da Sara, *“foram óptimas ferramentas para o trabalho”* e podem ser *“úteis e indispensáveis para arranjar um emprego melhor”*.

Ao envolver os adultos em percursos qualificantes, esta aposta permite reconhecer as competências que adquiriram pela experiência, ao mesmo tempo que propõe itinerários formativos adequados às suas trajectórias profissionais. Vejamos o caso de Gonçalo que abandonou cedo os estudos *“para ir trabalhar”* e, aos 32 anos de idade, em situação de desemprego, percebeu que *“era difícil com o 6º ano arranjar trabalho”*. Actualmente, e tendo já conseguido a equivalência ao 9º ano através de RVCC, Gonçalo frequenta um curso profissional de marcenaria (curso de aprendizagem). Conseguiu conjugar as duas actividades sem problemas: *“correu bem e já me inscrevi para o 12º também para aproveitar estas oportunidades”* porque *“hoje em dia, quanto mais melhor, do modo que está o mercado, quantas mais formações [e experiências] melhor”*. Gonçalo admite sentir-se agora mais preparado: *“já me sinto com novas armas e depois, com o 12º ano, ainda melhor”* e confessa que aprendeu muito, apesar de considerar que *“a experiência é um factor muito importante”*.

Existem actualmente 268 Centros de Novas Oportunidades, estando previsto que, até ao final de 2007, todos estes centros estejam habilitados a desenvolver processos de reconhecimento e validação de competências de nível secundário. Num primeiro balanço, relativo à vertente destinada aos adultos, até 30 de Março deste ano contabilizaram-se 250 744 inscrições de adultos na *Iniciativa Novas Oportunidades* e, no total, 97 260 adultos obtiveram já a certificação.

Para que os objectivos e metas definidos pela *Iniciativa Novas Oportunidades* sejam alcançados, é fundamental o desenvolvimento consistente do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, a par da disponibilização de ofertas complementares adequadas aos públicos-alvo e ao mercado de trabalho. Mas é também essencial o envolvimento tanto dos trabalhadores, como das empresas.

Os resultados obtidos até ao momento com esta *Iniciativa*, mostram claramente que convém acentuar a importância da valorização de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, porque com toda a certeza “aprender compensa”.

Equipa técnica do projecto MeIntegra

Fonte: documento electrónico “*Novas Oportunidades. Iniciativa no âmbito do Plano Nacional de Emprego e do Plano Tecnológico*” ([www.novasoportunidades.gov.pt](http://www.novasoportunidades.gov.pt)).

Nota: foram atribuídos aos formandos nomes fictícios, no sentido de preservar a sua identidade e a confidencialidade dos seus testemunhos.

## A Aprendizagem ao longo da vida

### As "7 virtudes"

A aprendizagem ao longo da vida (*lifelong training*) designa "toda e qualquer actividade, empreendida numa base contínua, com o objectivo de melhorar conhecimentos, aptidões e competências"<sup>1</sup>, mantendo-se em todo o percurso do indivíduo, desde que nasce até que morre. A esta noção de aprendizagem tem-se vindo a acrescentar uma outra complementar, a da aprendizagem em todos os domínios da vida (*lifewide training*), em que valorizamos as aprendizagens individuais sob diferentes formas e em múltiplas esferas.

Sendo que o protagonista desta aprendizagem somos todos nós, há uma série de benefícios associados, aos quais designamos de "7 virtudes". Estas são:

#### 1. Empregabilidade

A aprendizagem ao longo da vida, em contextos formais, informais e não formais permite desenvolver aptidões que podem ser transferidas para variados contextos de índole profissional. Procurando a aprendizagem em todos os domínios da vida, vamos actualizando, renovando e reciclando continuamente os conhecimentos e competências aos mais variados níveis. Profissionalmente, reforçamos as nossas vantagens competitivas no mercado de trabalho promovendo a nossa empregabilidade.

#### 2. (Re)construção

A cada nova aprendizagem vamos reformulando a(s) realidade(s) que nos rodeia(m), e (re)construindo sentidos individuais e sociais que contribuem para a produção de dinâmicas identitárias que acompanham as trajectórias individuais. A aprendizagem contínua permite-nos reformular o conceito de nós próprios e melhorar a nossa capacidade de interpretar o mundo e de nos relacionarmos com os outros.

#### 3. Acumulação

A aprendizagem não ocorre apenas nos contextos formais e tradicionais, mas em todas as dimensões da vida. Ao reconhecermos a aprendizagem em todos os domínios e fases da vida, incluindo erros e fracassos, vamos partilhando experiências e acumulando conhecimentos que nos enriquecem a todos os níveis.

#### 4. Investimento

A aprendizagem é um bom investimento que cada um de nós deverá fazer na construção da sua carreira, na trajectória profissional e no desenvolvimento pessoal. É uma aposta no futuro, possibilitando a articulação de projectos pessoais e profissionais através da produção de valor acrescentado em termos pessoais, profissionais e sociais. Trata-se de um investimento seguro, pois todos os resultados da aprendizagem contribuem para o sucesso na sociedade do conhecimento.

### **5. Adaptação**

Uma atitude de permanente abertura à descoberta e ao conhecimento, independentemente da sua origem, faz com que sejamos capazes de nos adaptarmos melhor às mudanças e de respondermos de forma mais eficaz aos desafios. Conseguimos, assim, uma maior adaptação às exigências das diferentes situações da vida quotidiana. Algumas destas competências que adquirimos sobrepõem-se ou estão interligadas, favorecendo-se mutuamente: as competências que são essenciais num domínio da vida favorecem o desenvolvimento das competências noutros domínios.

### **6. Realização pessoal**

A motivação para a aprendizagem ao longo da vida e para a aquisição de novos conhecimentos, que vão conferindo níveis de saber (saber-fazer, saber-ser e saber-estar) cada vez mais elevados, despertam uma nova atitude perante o crescimento e o amadurecimento pessoal e profissional, como o aumento da confiança em si próprio, nas suas capacidades, favorecendo a elevação da auto-estima.

### **7. Cidadania activa**

Através das aprendizagens, somos capazes de interagir de forma apropriada em todas as esferas da vida social e cultural: na educação, no trabalho, em casa ou nos tempos livres. Tornamo-nos, também, capazes de uma efectiva participação na vida cultural, económica, política e social na sociedade como um todo e na nossa comunidade.

Equipa técnica do projecto MeIntegra

Fonte:

*"Memorando Sobre a Aprendizagem ao Longo da Vida"* – Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão das Comunidades Europeias (2000).

*"Tornar o Espaço Europeu de Aprendizagem ao Longo da Vida uma Realidade"* – Comunicação da Comissão das Comunidades Europeias (2001)

*"Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida"* – Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (2006)

(documentos electrónicos disponíveis em [www.debateraeducacao.pt](http://www.debateraeducacao.pt))

## O e-Learning e a Formação ao Longo da Vida

Ana Dias  
TecMinho

Não há dúvida que a *Internet* veio revolucionar a forma como trabalhamos, nos relacionamos e aprendemos. Tal revolução veio colmatar necessidades de comunicação já existentes em alguns sectores educativos, nomeadamente no contexto da educação e da formação ao longo da vida.

O aparecimento do fenómeno *e-learning* como uma nova abordagem no domínio da educação/formação potencia a utilização das tecnologias de informação e comunicação enquanto forma de minimizar a distância física e as distâncias temporais, aumentando as possibilidades de aprendizagem, comunicação e interacção entre os formadores e os formandos a qualquer hora e em qualquer lugar.

Os fenómenos ligados à globalização e à gestão da mudança ao nível das formas de organização do trabalho e da economia exigem a actualização continuada das competências dos trabalhadores, e o *e-learning* apresenta-se como a modalidade de aprendizagem mais promissora do século XXI.

### 1. O que é o e-Learning

É possível identificar na literatura uma grande diversidade de definições de *e-learning* que valorizam esta ou aquela tecnologia, este ou aquele termo de educação, de gestão ou até de comunicação. Todavia, do nosso ponto de vista, o *e-learning* é um fenómeno que deve ser analisado como uma forma de aprendizagem no domínio da educação à distância (beneficiando, assim, de uma herança de conhecimento com mais de 150 anos).

Nesta perspectiva, o termo *e-learning* refere um tipo de aprendizagem que nos seus princípios gerais, obedece aos parâmetros da educação à distância, tal

como esta é definida por Desmond Keegan (1986), entre outros autores:

*“Educação à Distância é uma forma de educação caracterizada por:*

- *A quase permanente separação entre professor e aluno, ao longo do processo de aprendizagem (isto distingue a educação à distância da educação presencial);*
- *A influência de uma organização educativa, tanto no planeamento, como na preparação de materiais de aprendizagem, e na disponibilização de serviços de suporte ao aluno (o que distingue a educação à distância do estudo privado e dos programas faça você mesmo);*
- *A utilização de media técnicos - materiais impressos, áudio, vídeo ou computador - destinados a harmonizar conceitos entre professor e aluno e a disponibilizar o conteúdo educativo;*
- *A provisão de comunicação em dois sentidos, de forma a que o aluno possa beneficiar de, ou possa iniciar um diálogo (o que distingue a educação à distância de outras utilizações de tecnologias em educação).”*

Tomando como referência as características da educação à distância definidas por Keegan, diríamos que o *e-learning* vem acrescentar a componente da comunicação, da colaboração e da interacção via *Internet* entre todos os intervenientes, formadores, formandos e instituição formadora, não só como uma possibilidade viável do ponto de vista económico e tecnológico, mas também como uma potencial estratégia pedagógica particularmente adequada ao domínio da formação de adultos e da formação ao longo da vida.



Esta componente pode traduzir-se pelas seguintes características atribuíveis ao *e-learning*:

- A provisão de oportunidades de comunicação entre os vários intervenientes em cenários *e-learning* é mediada pela utilização de tecnologias de informação e comunicação multi-direccionais, passíveis de permitir todas as “combinações” possíveis de interacção entre todos os intervenientes (desde a comunicação de “um para um” até a comunicação de “muitos para muitos”);
- As interacções entre os intervenientes podem dar origem à criação de grupos/comunidades no espaço virtual e à ocorrência de trabalho colaborativo;
- As características ou dimensões do *e-learning* que acabamos de evocar só serão, todavia, maximizadas se houver a consciência das implicações associadas a este processo no que concerne aos materiais de formação adoptados e ao tipo de função a desempenhar pelo *e-formador*.

Associado ao *e-learning* (aqui tido como 100% *online*) surgiram uma série de designações das quais destacamos o *blended learning* (*b-learning*) que pode ser definido como uma modalidade de formação à distância que implica a existência de algumas sessões presenciais, o que torna esta modalidade num modo “misto” de formação.

O *b-learning* poderá definir-se como a combinação obtida pela articulação mais adequada entre aprendizagem presencial e à distância, entre conteúdos *online*, livros, CD-ROMs e outros materiais, bem como formadores capacitados simultaneamente para dinamizar grupos presenciais e *online*.

O *e-learning*, enquanto forma de educação/formação baseada num conjunto de instrumentos ditos electrónicos, é, assim, uma modalidade de aprendizagem que permite aproximar comunidades, partilhar documentos, conteúdos,

lógicas e construções e, especialmente, permite aproximar pessoas com diversas experiências, provenientes de diferentes contextos, em volta de um interesse, fenómeno ou acção *de aprendizagem* comum, normalmente mediada por uma instituição educativa.

## 2. As exigências do *e-learning* para formandos e formadores

Para além de novos desafios no que concerne às funções didácticas do formador, um novo cenário de formação como é o *e-learning*, vem (re)lançar todo um conjunto de problemáticas, nomeadamente no que diz respeito às competências tecnológicas e à autonomia exigíveis aos *e-formadores* e aos *e-formandos*.

Neste aspecto importa esclarecer que o *e-learning* não é para todos, isto é, não é ainda para todos os formadores, nem para todos os formandos, nem se adequa a todas as áreas e contextos de aprendizagem.

*“A modalidade e-learning baseia-se no pressuposto que os formandos, enquanto sujeitos da aprendizagem, são induzidos a ser agentes activos da aprendizagem (e não passivos), que aprendam fazendo e não simplesmente observando. A interactividade implica que o processo de aprendizagem seja, em alguma medida, modificado pelas acções dos formandos, transformando os papéis de formando e formador. Assim, e em contextos de aprendizagem online, a interactividade mostrou incrementar a velocidade de assimilação e a amplitude e grau de retenção da informação e conhecimento. Criam-se oportunidades para os formandos expressarem o seu próprio ponto de vista, explicar os assuntos nas suas próprias palavras e formular argumentos diferentes ou opostos, o que, sempre foi relacionado com grandes níveis de aprendizagem e com o desenvolvimento do sentido crítico.” (Mason, 1998)*

As exigências de autonomia e de gestão do tempo nas aprendizagens *e-learning* são um factor novo ao

qual os formandos têm de se adaptar. E este é muitas vezes um factor crítico nesta modalidade de aprendizagem.

Os formadores interagem com os formandos utilizando diferentes estratégias, podendo orientar os formandos na utilização e estudo dos materiais do curso em modo de auto-formação, ou desenvolvendo projectos orientados à aprendizagem (*project based learning*), ou criando diferentes actividades de aprendizagem ao nível individual e de grupo, etc.. Adicionalmente, a utilização de diferentes ferramentas de comunicação e plataformas *e-learning* (*chat*, fórum, correio electrónico, etc) permite a todos melhorar e actualizar o conhecimento numa abordagem construtivista, mas tal exige dos formandos uma postura activa e de construção (re-construção de conhecimentos prévios).

*"A maior parte da teoria de aprendizagem sugere que, para que o processo de aprendizagem seja efectivo necessita de ser activo, por outras palavras, o aluno tem de interagir, de alguma forma, com o material de formação. Não é suficiente simplesmente observar ou ler; os formandos têm de fazer algo com o material de aprendizagem. Os formandos poderão necessitar de demonstrar (nem que seja para eles próprios) que compreenderam, ou podem necessitar de re-processar novo material para o incorporar com conhecimento já existente, ou para aplicar a novas situações o conhecimento que tenham adquirido com sucesso." (Bates, 1991).*

### 3. O papel do *e-learning* na formação ao longo da vida

Embora ainda não muito evidentes, começam a surgir, a nível nacional e europeu, uma série de renovadas acções que têm como objectivo integrar a utilização das tecnologias de informação e conhecimento nas formas de organização do trabalho, da formação e da aprendizagem. Prova disso são as recentes iniciativas da Comissão Europeia que visam promover uma Europa do

Conhecimento, sendo, para tal, promovidos uma série de programas de financiamento para a capacitação das pessoas presentes no mercado de trabalho, utilizando as ferramentas e as tecnologias ao nosso dispor – o que inclui soluções *b-learning*, *e-learning*, *m-learning* (aprendizagem utilizando tecnologias móveis), etc.

Nesta linha, a Comissão Europeia lançou, no início de 2007, o novo Programa “Aprendizagem ao Longo da Vida”. Pela primeira vez, todas as oportunidades de aprendizagem desde a infância até à reforma estão condensadas num único programa de acção. O Programa “Aprendizagem ao Longo da Vida”, abrangendo o período de 2007 a 2013, sucede aos actuais programas Socrates, Leonardo da Vinci e *e-learning* e terá um orçamento de 7 000 milhões de euros para apoiar projectos e actividades de promoção de intercâmbios, de cooperação e de mobilidade entre os sistemas de ensino e de formação na União Europeia. Este programa visa a criação de uma Europa do conhecimento e da coesão social (cf. *site* oficial da Agência Nacional do Programa Aprendizagem ao longo da vida em <http://alv.addition.pt/>).

Para completar o cenário de iniciativas Nacionais e Europeias que visam promover a formação ao longo da vida na modalidade *e-learning*, realiza-se, já em Outubro, a Conferência Europeia *eLearningLisbon 2007*, iniciativa que decorre no âmbito da Presidência Portuguesa da UE. Esta conferência resulta do esforço conjugado entre várias entidades públicas e privadas, traduzindo o reconhecimento da importância do *e-learning* para o crescimento e o emprego, da aprendizagem ao longo da vida e das prioridades na implementação da Estratégia de Lisboa.

#### REFERÊNCIAS

- Keegan, at al. (2002) (Eds.), *E-Learning: O Papel dos Sistemas de Gestão da Aprendizagem na Europa*. Lisboa: INOFOR.
- Keegan, Desmond (1986), *Foundations of Distance Education*. London and New York: Routledge Studies in Distance Education.
- Knowles, at al. (1973), *The Adult Learner*. Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- Moore, Michael & Kearsley, Greg (1996), *Distance Education. A Systems View*. Wadsworth Pub Co.
- Tight, M. (1996), *Key Concepts in Adult Education and Training*. London: Routledge

## Aprendizagem ao Longo da Vida: conceitos e tendências

Ana Luísa de Oliveira Pires  
Universidade Nova de Lisboa

A aprendizagem ao longo da vida sempre foi uma realidade, sempre fez parte integrante do processo de desenvolvimento do homem, mas nunca foi tão valorizada como no actual contexto da Sociedade do Conhecimento, defensora da ideia de que a riqueza da sociedade reside nas competências e nos conhecimentos das pessoas.

Para Young (1998 *in* Pires, 2005) esta ideia de força pode ser simultaneamente entendida como um conceito e uma ideologia:

- como ideologia, justifica as desigualdades existentes ao camuflar o facto de que as sociedades modernas, ao dependerem das competências e dos conhecimentos das pessoas, também promovem desigualdades crescentes de poder e de riqueza, de acordo com Adonis e Pollard (1997 *in* Pires, 2005);
- como conceito, a ideia de sociedade de aprendizagem constitui uma razão para aprender ao longo da vida, para democratizar a educação e alargar o acesso às oportunidades de aprendizagem.

Partindo do pressuposto de que o conceito de sociedade da aprendizagem se pode basear em interpretações distintas e mesmo conflituais, Young (1998 *in* Pires, 2005) analisa os conceitos subjacentes bem como as suas prioridades, propondo uma leitura compreensiva que passa pela identificação de três modelos distintos:

- o modelo escolar, defensor da educação pós-obrigatória, constitui-se um meio para elevar o nível educativo das pessoas, colocando o enfoque na formação de tipo académico. O principal limite deste modelo é a falta de abertura ao exterior, ao se considerar que a educação é uma actividade preparatória para a vida, e não para ser continuada ao longo da vida;
- o modelo “credencialista”, que privilegia a obtenção de qualificações e de competências certificadas (principalmente relacionadas com o emprego). Ao pretender articular qualificações com ocupações específicas, o modelo assenta num conceito já ultrapassado de organização do trabalho baseado na estabilidade. Numa sociedade de aprendizagem, as necessidades não deverão ser definidas a partir de modelos que foram utilizados com sucesso no passado, mas antes nas capacidades das pessoas em inovar e promover a mudança dos processos e contextos de trabalho;
- o modelo do acesso, que coloca a ênfase na liberdade de escolha das pessoas sobre os processos, os conteúdos, os tempos e ritmos da aprendizagem; este modelo promove a aprendizagem através da sua não institucionalização, da expansão das funções de acompanhamento e orientação, do reconhecimento e acreditação das aprendizagens anteriores. Faz a crítica às instituições e às políticas educativas, que adoptam uma postura de exclusão principalmente em relação aos mais desfavorecidos. Mas, paradoxalmente, ao considerar que a responsabilidade da aprendizagem é principalmente de quem aprende, corre o risco de fragilizar quem se encontra mais desfavorecido e menos capacitado para assumir esta responsabilidade.

Caracterizando-se assim três distintos modelos de sociedade de aprendizagem, que enfatizam aspectos distintos – a participação nas instituições, a obtenção das qualificações e o acesso individual às oportunidades de aprendizagem –, não se coloca no entanto a questão das relações e dos processos de aprendizagem. Partindo desta constatação, Young (1998 *in* Pires, 2005) propõe um quarto modelo compreensivo – o modelo conectivo –, apontando para a diversificação e interconexão de contextos de aprendizagem, para a mudança de localização e de papel dos especialistas educativos, e para o estabelecimento de novas relações de aprendizagem, enfatizando a necessidade de construir novos conceitos sobre:

- a especialização curricular e institucional, de forma a substituir a tradicional divisão entre aprendizagem escolar e não-escolar, entre *curricula* académico e profissional;
- os processos de qualificação, de forma a substituir os modelos “credencialistas” tradicionais;
- a reconceptualização das relações entre aprendizagem e produção, de forma a integrar as mudanças e as evoluções do mundo do trabalho.

Como se constata, as questões decorrentes da problemática da aprendizagem ao longo da vida são complexas e desafiantes e estimulam a reflexão e as práticas no campo da educação/formação – e, particularmente, no domínio da formação de adultos – no sentido de uma mudança crítica, reflectida e responsável. Partilhamos com Usher *et al.* (1997 *in* Pires, 2005), a necessidade de “problematizar, reconfigurar e legitimar o que são oportunidades de aprendizagem”, tendo em consideração as tendências e os desafios emergentes.

### **Tendências da Aprendizagem ao Longo da Vida**

Como vimos, o conceito de Aprendizagem ao Longo da Vida – simultaneamente político e operacional – pode ser entendido à luz de diferentes perspectivas, obedecendo a lógicas e prioridades distintas. É possível identificar algumas tendências emergentes da Sociedade da Aprendizagem ao Longo da Vida, particularmente no domínio da educação/formação de adultos.

De acordo com Edwards (1997 *in* Pires, 2005), as mudanças económicas, culturais, tecnológicas e demográficas que caracterizam a sociedade actual têm sido utilizadas para promover determinadas prioridades no âmbito do interesse generalizado na aprendizagem ao longo da vida, e o resultado dos diferentes discursos tem influenciado fortemente a forma como é entendida a aprendizagem ao longo da vida.

**Quadro 1 - Mudança, Educação e Formação**

| <b>Mudança</b> | <b>Respostas de educação/formação</b>  |
|----------------|--|
| Económica      | Oportunidades de aprendizagem ao longo da vida relevantes para as “necessidades” da economia para garantir a competitividade |
| Cultural       | Ênfase no indivíduo como consumidor de produtos de educação/formação e uma abordagem de aprendizagem para a “vida”           |
| Tecnológica    | Maior oferta científica e tecnológica para todos os grupos etários   |
| Demográfica    | Maior diversidade e oferta para adultos durante o seu espaço de vida   |

(Edwards, 1997: 63 in Pires, 2005)

Uma das actuais tendências educativas na sociedade de Aprendizagem ao Longo da Vida – em particular no domínio da educação/formação de adultos – é a que se designa de “des-diferenciação”<sup>1</sup> das fronteiras, que ocorre a diversos níveis (Edwards, 1997 in Pires, 2005):

- Entre as fronteiras da oferta educativa formal, diversa, desenvolvida pelas instituições responsáveis; assiste-se à modularização dos *curricula*, à atribuição de créditos (permitindo a sua acumulação e transferência), à flexibilização das formas de oferta (cursos em horário completo, a tempo parcial), etc.;
- Entre as fronteiras da oferta formal e não-formal (instituições, grupos e organizações cuja oferta é apenas uma das suas funções); os empregadores assumem um papel cada vez mais importante no desenvolvimento da oferta não-formal, cujos resultados podem ser avaliados e acreditados; assiste-se à emergência de organizações e grupos de formação não-formal; à medida que as instituições da oferta formal vão perdendo o monopólio das oportunidades de aprendizagem, vão-se movendo para a oferta de formas de avaliação e acreditação para englobar as aprendizagens desenvolvidas noutros contextos;

<sup>1</sup> Des-diferenciação é a nossa tradução livre para *de-differentiation*. O autor utiliza este conceito para ilustrar as evoluções sentidas no campo da educação/formação de adultos. Por diferenciado (*differentiated*) o autor entende um campo ou um espaço bem delimitado. A diferenciação depende do estabelecimento de demarcações claras em volta de campos de práticas, de estudos, políticas, etc., que estabelecem o que pode ser discutido legitimamente. Para Edwards, as mudanças que estão a ocorrer na sociedade podem ser caracterizadas como processos de des-diferenciação em condições crescentes de globalização.

- Entre as fronteiras da oferta desenvolvida por instituições (“para os outros”) e da oferta informal desenvolvida por indivíduos e grupos (“para si mesmos”) que coloca a ênfase no desenvolvimento pessoal e nos projectos individuais;
- Entre as fronteiras da oferta em que a aprendizagem resulta de uma actividade estruturada com essa finalidade e da oferta cuja aprendizagem é incidental e ocorre como resultado de outras actividades.

Por outro lado, Edwards também constata a tendência para a “desfronteirização” entre a educação, a formação e o lazer, o que afecta não só as formas de aprendizagem, mas também a redistribuição de responsabilidades entre quem a desenvolve e a financia. Numa perspectiva de “diferenciação”, a educação, a formação e o lazer são desenvolvidas como ofertas separadas e específicas. No entanto, as fronteiras tradicionais têm vindo a sofrer mudanças, deslocando-se ou tornando-se mais permeáveis, evidenciando que a problemática da aprendizagem ao longo da vida é complexa e de difícil delimitação.

Ao constatar que a diversidade de contextos e de oportunidades de aprendizagem é cada vez mais vasta, obrigando a uma maior articulação entre aprendizagens formais e não-formais, coloca-se a questão fundamental de como garantir a igualdade de oportunidades. A flexibilidade e a abertura dos sistemas de educação/formação surgem, assim, como uma condição essencial para a garantia do acesso e da progressão educativa. Desta forma, a sociedade de aprendizagem ao longo da vida exige uma reorganização profunda ao nível da oferta das oportunidades de aprendizagem existentes.

A perda do monopólio e do estatuto privilegiado das instituições de educação/formação enquanto contextos de aprendizagem leva à necessidade de introduzir alterações de fundo, de forma a poder responder mais adequadamente às necessidades – individuais e sociais. A procura de novas ligações interinstitucionais, por um lado, e a implementação de novas modalidades de aprendizagem, tais como a formação aberta e à distância, a modularização, o reconhecimento e a acreditação das aprendizagens não-formais, por outro, constituem algumas das actuais tendências educativas. Para Edwards (1997 *in* Pires, 2005), a procura da flexibilização através de práticas como o reconhecimento das aprendizagens experienciais, a acumulação e a transferência de créditos, a valorização da aprendizagem em contexto de trabalho, a avaliação centrada em critérios, a oferta de orientação e de aconselhamento, são elementos que fazem parte das tendências educativas actuais. A questão que colocamos é a de saber quais são as lógicas – por vezes paradoxais – que se encontram subjacentes a estas tendências e quais as que melhor contribuem para a construção de um novo paradigma educativo, mais inclusivo.

Fonte:

Pires, A.L. (2005), *Educação e Formação ao Longo da Vida: análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e de competências*. Lisboa: Ed. Fundação Calouste Gulbenkian/ FCT.

# Aprendizagem ao Longo da Vida:

## impactos no futuro do emprego

Entrevista com  
Dr. Avelino Leite<sup>1</sup>



**1. Quais são, actualmente, as prioridades do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) e, em particular, da Delegação Regional do Norte, ao nível do emprego, da formação profissional e da certificação?**

Qualquer uma destas questões, como sejam o emprego, a formação ou a certificação são fundamentais. Não posso deixar de dizer que estamos numa fase de passagem de paradigma em que a missão fundamental era o emprego. Hoje podemos dizer que, para o público que trabalhamos, para os utentes inscritos no IEFP, a prioridade é a formação profissional como um meio para atingir um fim que é o emprego. Ao dizer que hoje sentimos que a nossa principal prioridade é a formação, procurarei classificá-la da seguinte maneira: a nossa principal missão foi, e é e continuará a ser o emprego, mas para conseguirmos atingir o melhor possível essa missão, a resposta está na formação profissional.

Quando nos deparamos, nos centros de emprego, com milhares de pessoas inscritas, em que a esmagadora maioria tem como habilitação escolar máxima os 4º e 6º anos de escolaridade é evidente que, mesmo para frequentar uma acção de formação profissional, regra geral, exige-se o 9º ano de escolaridade. Deste modo, torna-se fundamental trazer estas pessoas para este patamar, pelo menos do ensino básico, senão elas não poderão aceder a nenhum emprego. É evidente que algumas delas poderão arranjar um emprego, por exemplo numa grande superfície, numa IPSS. Aqui ou ali há

sempre pessoas que, passe a expressão, “se vão desenrascando”, mas, no global, o desemprego continua a aumentar e há cada vez mais pessoas em situações de desemprego de longa duração sem conseguirem encontrar soluções, porque os factores condicionantes ao nível da escolaridade, da qualificação e formação profissional e, até da idade, complicam a sua inserção profissional.

A questão da certificação é, também para nós, uma questão fundamental. Fizemos e temos feito, ao longo dos anos, muita formação através do IEFP e de outras entidades formadoras, mas nunca houve uma preocupação com a certificação propriamente dita. Hoje consideramos que isso foi um erro, que se está a pagar caro, porque há milhares de pessoas que durante muitos anos, através dos apoios do Fundo Social Europeu fizeram formação profissional, muito embora não têm documentos que o provem. Isto, parecendo uma questão secundária, é hoje em dia uma questão fundamental. Porque os países mais desenvolvidos, nomeadamente na Europa comunitária, valorizam a questão da certificação e esta é importante não só para o trabalhador, mas até para as próprias empresas. Sabemos, por exemplo, que as nossas empresas, nomeadamente, na área da construção civil, não conseguem entrar em Espanha, pois não conseguem ganhar os concursos no mercado espanhol. Um dos factores pelos quais são muitas vezes eliminados tem a ver exactamente com o facto de não conseguirem comprovar a qualificação profissional dos seus trabalhadores. Portanto, a questão da certificação é fundamental para os trabalhadores, mas também para as empresas, porque senão elas ficam permanentemente desfavorecidas comparativamente às empresas de outros países.

**2. Qual é a área de intervenção da Delegação Regional do Norte e o número de utentes?**

A nossa área de intervenção é a que está definida na NUT II da região Norte que, grosso modo, vai do norte dos distritos de Aveiro e Viseu até à fronteira espanhola.

Diria que os nossos utentes são aproximadamente 3 milhões, em que se incluem os trabalhadores e os candidatos a emprego, os jovens à procura de 1º emprego, os desempregados, as empresas e os empresários. Deste modo, colaboramos quer ao nível do preenchimento de lugares de trabalho, quer ao nível da formação dos profissionais. Importa dizer que desenvolvemos hoje uma

<sup>1</sup> Delegado do Instituto do Emprego e da Formação Profissional – região Norte.



importante actividade transfronteiriça com a Galiza. Estamos a desenvolver no âmbito do *Eixo Atlântico* um serviço ligado ao emprego, à formação e à mobilidade profissional que é, neste momento, de responsabilidade partilhada pelo IIEFP e pela Junta da Galiza. Este serviço comum fica sediado na antiga alfândega de Valença, mesmo em cima da fronteira, precisamente para trabalhar a questão da mobilidade transfronteiriça. Este serviço preocupa-se, fundamentalmente, com as pessoas que vivem de um lado e que trabalham do outro da fronteira, mas que regressam todos os dias ao país de origem. Há todo um conjunto de factores burocráticos com os quais nos preocupamos, procurando influenciar os decisores políticos no sentido de facilitar, através de legislação, a circulação das pessoas entre os dois países.

Este é um serviço que hoje consideramos de extrema importância, com técnicos portugueses e galegos, tendo neste momento a funcionar conjuntamente 15 acções de formação profissional, 10 na Galiza e 5 em Portugal. Já fizemos duas ou três experiências, em que os nossos técnicos dos Centros de Empregos vão para as chamadas Oficinas de Emprego da Galiza, passar uma semana ou duas, enquanto que os deles vêm cá com o objectivo de conhecer melhor os problemas das duas regiões fronteiriças. A nossa área de trabalho é de facto a região Norte, mas organizamos todos os anos - estamos actualmente a prepará-lo -, um congresso que se vai realizar em Santiago de Compostela. Trata-se de um "Encontro" entre o Norte de Portugal - Galiza em formação profissional para se discutir os problemas da actualidade em termos de formação. Este é o décimo ano em que se realiza este "Encontro", contando com a participação dos principais parceiros: o IIEFP, a Universidade de Santiago de Compostela, a Universidade de Vigo, a Junta da Galiza, a Universidade do Porto, nomeadamente, a Faculdade de Psicologia. No serviço EURES Transfronteiriço, para além do Instituto do Emprego e da Junta da Galiza, estão envolvidas as universidades do Minho, Trás-os-Montes e Alto Douro, Porto e, ainda, as universidades de Vigo, Santiago de Compostela e as associações empresariais portuguesas e espanholas, as autarquias e as associações de municípios. Todos estes parceiros participam num Comité Directivo que define a actividade do EURES Transfronteiriço.

**3. Em termos de estrutura, como é que se organiza o Instituto do Emprego e da Formação Profissional na Região Norte? Há unidades e serviços desconcentrados? Quais e com que objectivos?**

O Instituto do Emprego tem uma área de acção nacional, com um Conselho Directivo sediado em Lisboa. Tem 5 delegações regionais, portanto uma por cada região: Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. As regiões Madeira e Açores têm um serviço próprio que não depende do IIEFP. Por cada delegação regional, como é o caso do Norte, tem um serviço de coordenação e tem hoje, fundamentalmente, dois tipos de unidades orgânicas que são os Centros de Emprego e os Centros de Formação. A porta por onde entram os nossos utentes é a dos serviços locais, tais como: os Centros de Emprego e os Centros de Formação.

Ao nível dos Centros de Emprego, temos 29 centros de emprego a funcionarem e vários balcões de atendimento, regra geral, em pequenos concelhos em que não justifica ter um centro de emprego.

Os Centros de Formação abrangem, regra geral, um por distrito, com excepção do distrito do Porto e de Vila Real. O distrito do Porto tem o Centro de Formação do Porto e o centro de formação para o sector terciário. Em Vila Real existe um centro de formação e outro em Chaves. De resto existe um por capital de distrito. Estes centros de formação dão hoje uma resposta muito vasta. Por exemplo, basta dizer-lhe que os três maiores são os do Porto, Sector Terciário e Braga. Por estarem inseridos numa área populacional muito densa, qualquer destes centros dá formação a mais de 7 mil formandos/ano. É claro que hoje, para além da formação realizada nestes centros, há muita formação realizada localmente, coordenada por estes centros. Por exemplo, o Centro Profissional de Braga, sediado em Braga, abrange todo o distrito e tem acções de formação em Guimarães, Famalicão, Barcelos, Póvoa de Lanhoso, Cabeceiras, etc., organizadas em parceria com outras entidades: autarquias, associações empresariais, entidades formadoras, escolas, para as quais o IIEFP arranja instalações, fornece as condições para implementar a acção. O objectivo é sempre o de estabelecer maior proximidade com o público.

Temos, ainda, as chamadas UNIVAS (Unidades de Inserção na Vida Activa) contratualizadas com entidades particulares. Neste momento, temos cerca de 200 UNIVAS distribuídas por toda a região, cujo trabalho é diferente do de um centro de emprego, incidindo aquelas mais ao nível da informação e do encaminhamento das pessoas.

Ainda temos um serviço que, embora não seja uma estrutura orgânica, funciona em articulação com os respectivos centros de emprego, os designados Ninhos de Empresas: o do Porto no CACE



Cultural, o de Vale do Ave em Santo Tirso, o de Mirandela e o de Castelo de Paiva. Temos quatro espaços incubadoras de empresas, com o objectivo de apoiar as empresas que se queiram constituir e instalar nesta região.

**4. No que diz respeito ao emprego e à formação profissional, como é que caracteriza a região Norte? (eg. indicadores, fragilidades, potencialidades)**

Relativamente à questão do emprego, como já referi, estamos numa fase de passagem. Estamos a assistir à criação de muitos postos de trabalho qualificado para licenciados, etc., e à destruição de milhares de postos de trabalho desqualificados. Quando hoje se lê nos jornais que a Maconde da Póvoa de Varzim pode fechar e mandar para o desemprego 600 pessoas, a de Braga já fechou, isto significa um número muito próximo das 600 pessoas, com o 6º ano, a 4ª classe, sem grande qualificação profissional, costureiras, já com uma idade bastante avançada. O que nós tentamos é incentivar à frequência de formação para as podermos catapultar para outros patamares mais elevados para, amanhã, corresponderem a outras solicitações de emprego que apareçam.

Portanto, grosso modo, eu diria que isto é positivo, que o caminho é este. O Ministro do Trabalho costuma dizer que nós estamos a meio da ponte, isto é, ou passamos para o lado de lá, para uma situação em que fundamentalmente teremos empresas que empregam recursos humanos qualificados e altamente qualificados; ou ficamos do lado de cá a continuar com as indústrias de pessoal desqualificado. Julgo que se ficarmos do “lado de cá” não teremos capacidade para competir com outros países que têm mão-de-obra muito mais barata - a China e a Índia têm sistemas sociais sem protecção, ao contrário de nós, e, portanto, permitem custos muito mais baixos - como tal, a nossa obrigação é mesmo passar para o lado de lá da ponte. É claro que isto tudo tem custos e as pessoas que não acompanharem este processo vão ficar do “lado de cá” da ponte. De facto, a figura da ponte é uma figura interessante, porque nós nunca vemos as pessoas nem do lado de lá nem do lado de cá da ponte. Felizmente já há muita gente que atravessou para o lado de lá, ao nível de empresas. Daí que a grande aposta passe pela questão da formação, ou seja, a aposta na qualificação das pessoas através do Programa Novas Oportunidades. Portanto, o poder político neste

país sente que é necessário aumentar o nível de qualificações dos portugueses

Hoje, a procura das empresas, nomeadamente empresas multinacionais que visam instalar-se em Portugal, vêm, sobretudo, à procura de mão-de-obra qualificada que continua a ser mais barata do que a mão-de-obra qualificada noutros países da Europa. Eu diria que esta é uma vantagem competitiva que o país continua a ter, ou seja, um engenheiro aqui ganha menos do que ganha um engenheiro em Espanha ou em França, ou em qualquer outro lado. Agora é importante que nós consigamos responder com os recursos humanos qualificados para, desta forma, podermos satisfazer a necessidade dessas empresas.

Ao nível da formação dos operários qualificados temos uma lacuna, o que nos remete novamente para a questão da certificação. Neste momento, estamos a desenvolver grandes esforços ao nível no sistema de certificação. O Sistema RVCC é, por excelência, um processo de certificação de competências que, à partida, já existem e que foram adquiridas informalmente fora do contexto escolar. O que acontece é que ao nível da certificação temos padrões comunitários a seguir e estes padrões estabelecem que um profissional para ser qualificado e certificado de nível III da Comunidade Europeia tem que ter profissionalmente os conhecimentos necessários para o exercício dessa profissão e o 12º ano de escolaridade. Actualmente, o que acontece é que estamos a desenvolver o RVCC Profissional, isto é, a tentar certificar competências profissionais adquiridas pela via da experiência, mas não conseguimos atribuir o nível III de qualificação porque muitas vezes os nossos electricistas, os nossos mecânicos, os nossos electrónicos que até têm a qualificação e a experiência profissional suficientes para serem certificados profissionalmente, não têm a habilitação escolar, apresentando a maioria uma habilitação ao nível do 9º e do 6º anos. Por isso, a grande aposta é, em primeiro lugar, na componente escolar. O Programa Novas Oportunidades, nomeadamente através do RVCC, é uma porta de entrada para todo um sistema de formação.

Grosso modo, no país verifica-se uma situação de passagem de emprego desqualificado para qualificado, com esta particularidade: o emprego qualificado nunca ocupa o mesmo número de pessoas que o trabalho desqualificado. Verifica-se a entrada no mercado de empresas inovadoras que muitas vezes já não produzem nada, só criam, só fazem o *design*, o modelo, fazem o *marketing* dos

seus produtos, distribuem-nos e produzem-nos noutras empresas. São sobretudo estas empresas que não só estão melhor economicamente mas ao nível da criação registam um grave decréscimo dos postos de trabalho. Nesta fase que estamos a viver, e temos que ser realistas e reconhecer, provavelmente, vai deixar muitas pessoas pelo caminho, e aqui também é importante perceber o seguinte: por muito que haja investimento público e por muito que os actores públicos, nomeadamente o IIEFP, façam ou queiram fazer, a vontade e o querer das pessoas é sempre fundamental para dar o salto neste processo.

**5. A aposta na formação tem vindo a ser fortemente publicitada como uma das prioridades para o país. Neste contexto, qual é a missão do IIEFP e, em particular, da Delegação Regional do Norte, tendo em conta os sectores de actividade com maior representatividade na região?**

O IIEFP é, provavelmente, o maior actor e o maior promotor de formação profissional na região. Contudo, começa agora a surgir um concorrente extremamente importante, e ainda bem, que é a escola, mais precisamente o Ministério da Educação. Neste momento, o Ministério da Educação está a fazer uma grande aposta na escolaridade profissional através de acções de formação profissional nas escolas. No caso de ter sucesso, que eu espero muito sinceramente que tenha, dentro de pouco tempo vai transformar-se no maior operador de formação profissional na região e no país, porque tem estruturas físicas e humanas espalhadas por todo o país, que nós não temos. De qualquer maneira, considero que o IIEFP tem aqui um papel fundamental pela actividade que desenvolve e pelas estruturas orgânicas que detém. Além dos centros de formação que possui, o IIEFP tem os chamados Centros de Formação Protocolar (por exemplo, CEMFIM e CITEX). De certo modo, por cada sector de actividade, o IIEFP tem um centro de formação, e financia o seu funcionamento pelo menos a 95 %.

A aposta fundamental do IIEFP no próximo quadro comunitário, o QREN (Quadro de Referência Estratégica Nacional) vai apoiar a região Norte através do programa Potencial Humano, ou seja, será feito aí o principal investimento na área dos recursos humanos. Isto porque a região Norte apresenta os índices mais baixos de escolaridade, de formação, de qualificação, no país. Portanto, os próximos anos vão ser extremamente importantes,

pois estão a ser criadas estruturas legislativas, com o objectivo de trazer mais rigor, mais exigência, mas também mais disponibilidade. Por exemplo, há uma figura que nunca foi implementada no país e que vai ser agora implementada e que é a figura do "Cheque Formação". Qualquer pessoa por auto-iniciativa pode dirigir-se ao Estado, através do IIEFP, e pedir apoio para a frequência de acções de formação profissional e receberá um cheque para frequentar estas acções na entidade formativa que, à partida, ela considere com maior interesse.

O nosso plano de formação da região Norte é aprovado por um Conselho Consultivo, onde estão as confederações patronais e as confederações sindicais, para além da CCE e do Ministério da Educação e de uma ou outra pessoa, nomeadamente da Faculdade de Economia, pessoas que, de uma forma geral, acompanham de perto estas questões. No momento actual, estamos a trabalhar no plano de formação para 2008, cuja preparação envolve a colaboração de todos os parceiros, como sejam, os representantes dos patrões, dos empresários, dos trabalhadores, através das suas confederações sindicais e patronais.

Temos dois tipos de preocupações a este nível. Primeiro corresponder às necessidades; depois, dentro dessa correspondência, tentar andar um pouco mais à frente do próprio mercado, isto é, sermos indutores de inovação ao nível das práticas formativas, ao nível dos equipamentos e materiais utilizados. Ou seja, uma visão prospectiva porque o que pretendemos quando fazemos formação é que o formando quando chega à empresa seja precursor de novas práticas e de novos equipamentos, porque pretendemos induzir transformação, modernização e actualização de equipamentos.

**6. Quais as acções/medidas que a Delegação Regional do Norte está a levar a cabo para incentivar a formação ao longo da vida? A quem se dirigem? Que balanço faz destas medidas? Quais os principais obstáculos/dificuldades encontrados na execução destas medidas?**

Hoje fala-se muito em formação ao longo da vida, mas o IIEFP desde a instalação dos seus centros de formação que aposta na formação contínua. Assim, temos a formação inicial para os jovens

no mercado de trabalho; e temos a chamada formação de reconversão, isto é, pessoas que trabalham, ficam desempregadas e têm de fazer

formação para voltarem àquele ou aos novos postos de trabalho ou até enveredarem por novas actividades.

Nos centros de formação apostamos na chamada formação contínua que, regra geral, funciona em horário pós-laboral. No horário normal de trabalho fazemos formação inicial para jovens e formação para reconversão de desempregados. No horário pós-laboral fazemos formação contínua para activos empregados. Regra geral, estas acções de formação são realizadas em colaboração com as próprias empresas e sectores de actividade. É um tipo de formação para o qual não existe dificuldades em constituir turmas, pois há uma grande procura.

Um dos problemas com que nos deparamos nos últimos tempos, ao nível da formação contínua, é ou tem sido a formação escolar. Sabe-se que o país tem 3 milhões e meio de activos a trabalhar que não possuem habilitações ao nível do 12º ano de escolaridade e a maior parte nem ao nível do 9º ano. Neste contexto, pretendemos encaminhar este público para a formação de dupla certificação. O que não está a ser fácil, porque uma acção de formação de dupla certificação, por exemplo passar do 6º ano para o 9º ano, dura no mínimo dois anos. Para além de que esta questão colide muitas vezes com o interesse das próprias empresas que, em determinadas alturas, pretendem que estes trabalhadores façam horas extraordinárias. Ora, isto colide com a formação que a pessoa estava a frequentar e que já não vai poder frequentar porque tem de faltar. Por exemplo, está-se a tentar apostar muito mais neste tipo de formação centrada no RVCC, em que é possível dar às pessoas que estão no activo uma dupla resposta: ora pela via do RVCC, ora pela via da modulação da formação, divididos em módulos de 25 e 50 horas, independentes entre si, mas que no seu conjunto completam uma formação de forma faseada. Esta modulação já está concluída e integra o chamado Catálogo Nacional das Profissões que constitui um instrumento fundamental para apoiar esta actividade, permitindo certificar o chamado perfil da profissão, baseado em referenciais de formação, divididos em módulos. Está assim montado todo um sistema que permite responder a todas as necessidades e procura formativa.

Um outro obstáculo prende-se com a densidade populacional. O Norte litoral é uma zona geograficamente muito densa em termos de pessoas, indústrias, serviços, etc. Contrariamente, o Alto Minho e praticamente todo o Trás-os-Montes e Alto Douro são sub-regiões com que nos

deparamos muitas vezes com dificuldade para agrupar 16 ou 18 pessoas para fazer uma acção de formação. Estamos a tentar encontrar soluções para responder a isto, contudo têm que ser soluções muito específicas, flexíveis, o que poderá passar, por um lado, pela constituição de turmas com um número de formandos inferior e, por outro, pelo recurso a soluções já experimentadas e que tiveram êxito como, por exemplo: agrupá-los e dar-lhes formação geral em conjunto e, na componente específica, uma formação individual a cada um dos grupos. Está-se, desta forma, a experimentar várias formas para dar resposta à procura formativa por parte dos jovens, desempregados e activos. Aliás, na questão dos formandos no grupo dos activos é, ainda, pior e, como tal, encara-se a possibilidade de, nalguns sectores, nomeadamente na hotelaria e turismo, da formação em itinerância, ou seja, ir de hotel em hotel ou de restaurante em restaurante.

Neste momento considero que o maior desafio que temos não está relacionado com a falta de recursos financeiros, humanos e físicos, uma vez que há dinheiro, há estruturas físicas e estruturas humanas ao nível de professores, formadores, etc. O grande desafio é convencer, passa pelas pessoas, por motivá-las à participação. Efectivamente, eu diria que aqueles que mais precisam de formação são os que menos a procuram e, portanto, esse é, no meu entender, o grande desafio. É importante sensibilizar as pessoas para a necessidade da formação profissional, porque a vida profissional é cada vez mais longa.

**7. O elevado abandono e insucesso escolar, a formação e a qualificação abaixo da média europeia são alguns dos problemas com os quais se depara o nosso sistema educativo. Quais são as medidas existentes e as que pensa que poderiam vir a ser tomadas para fomentar a aprendizagem/desenvolvimento de adultos na cultura da aprendizagem ao longo da vida?**

Considero que a questão do abandono escolar está claramente relacionada com vários factores. O mais importante, no meu entender, é a família, ou seja, a importância que a família atribui ou não à formação, à qualificação e à escolaridade influencia fortemente o abandono ou o sucesso escolar. Aliado a isto, há outros factores que têm a ver com algumas empresas de certos sectores de actividade que muitas vezes, na busca de mão-de-obra barata, desafiam os jovens a sair da escola para trabalharem. Claro que depois há outros, como sejam as condições financeiras das próprias

famílias e a própria escola que, muitas vezes, está desfasada da realidade. Portanto, eu diria que são principalmente estes os factores que têm influenciado o abandono escolar. A questão fundamental é esta: estamos a fazer milagres, porque estas questões normalmente resolvem-se em três ou quatro gerações. Neste sentido, é importante dizer que, nos últimos 33 anos de democracia, desde o 25 de Abril até hoje, só houve um país que fez mais progressos que o nosso, que foi a Coreia do Sul, de resto não houve mais nenhum país que se aproximasse do avanço que tivemos ao nível das qualificações, como é possível comprovar pelas estatísticas. Há sensivelmente 40 anos tínhamos 30% de analfabetos, valor que já nos indica o nosso ponto de partida. Por sua vez, as estatísticas continuam a dizer que quem arranja mais rapidamente emprego é o licenciado, seguido do secundário, e como já disse, os empregos estão a ser criados para pessoas qualificadas ao nível do 12º ano e da licenciatura, estando-se a destruir os que são para pessoas com o 9º ano e menos. Também ao nível dos salários, a realidade é claríssima e demonstra que a diferença de salários é substancial e vale a pena, de facto, fazer essa aposta.

Quando as alterações são demasiado rápidas as pessoas têm dificuldades em absorver estas transformações e eu julgo que é o que está a acontecer. No entanto, já existem famílias que apostam na escolaridade, nas qualificações elevadas dos seus filhos, ao nível do secundário e do superior, embora ainda não seja em número suficiente. No entanto, continua a não ser fácil, pois muitas famílias ainda têm dificuldade em perceber esta realidade.

### 7.1 Não acha que seria então necessário acções de sensibilização, campanhas de sensibilização?

Acima de tudo é importante intervir junto da própria família, no sentido de lhes dar a perceber esta realidade. Mas já se constatam importantes alterações, visto que o ano passado (2006) foi o primeiro ano em que o número de alunos no Ministério da Educação subiu, 27 mil, pois até à data tinha diminuído. Há uma grande preocupação da parte do poder político em combater o abandono escolar através de uma aposta nos cursos profissionais nas escolas, que são cursos diferentes, mais práticos, mais adaptados à realidade, baseados nos casos de sucesso dos cursos profissionais do IIEFP, o sistema da aprendizagem e

das escolas profissionais (que pertencem ao Ministério da Educação) que demonstram um aumento do número de jovens que terminou o 12º ano, como também um aumento no índice de empregabilidade. Com base nestas experiências, acredita-se que a aposta no ensino profissional venha a diminuir substancialmente o abandono escolar e permita aproximar-nos mais dos números dos países mais desenvolvidos da comunidade europeia ao nível da frequência escolar.

Considero que estão a ser tomadas medidas, está-se a caminhar, a população está cada vez mais informada e, por conseguinte, estou convencido que nos próximos anos vamos ter uma redução substancial do número de jovens que abandonam o sistema de ensino.

### 8. Em concreto, qual a dimensão da iniciativa Novas Oportunidades na valorização do capital humano e na aprendizagem ao longo da vida?

A iniciativa Novas Oportunidades dirige-se fundamentalmente para as aprendizagens ao longo da vida, nomeadamente no que diz respeito ao aproveitamento dos conhecimentos já adquiridos mas não certificados. Esta iniciativa tem vários pólos, digamos assim, de dinamização, desde a formação inicial em dupla certificação. Mas hoje a aposta é 100% na dupla certificação em que são valorizadas as duas componentes (escolar e profissional). Com a iniciativa Novas Oportunidades, o Governo pretende qualificar um milhão de activos.

Durante muitos anos houve a tendência para se apostar na formação dos jovens com a esperança de que com a renovação das gerações teríamos o problema resolvido. Na realidade, é impensável que apenas com a renovação das gerações o conseguíssemos, porque demorava cerca de 60 anos a atingir os valores estatísticos próximos da média europeia com o 12º ano de escolaridade, que são, grosso modo, 60% da população, alguns países vão aos 70 e aos 80%. Para atingirmos o nível desses países, a grande aposta tem de ser na formação dos adultos, nos activos, nos desempregados. Portanto, não basta apostar nos jovens, há que apostar em todos para tentar recuperar o maior número possível de pessoas e fazê-los regressar ao processo.

De facto, a iniciativa Novas Oportunidades é fundamental, em poucos meses inscreveram-se 250 mil pessoas, todos os dias são distribuídos diplomas. O novo projecto do Governo também prevê a distribuição de computadores às pessoas



que participaram neste programa, de forma muito rápida e muito acessível em termos financeiros, para que as pessoas possam ter acesso à *Internet* e, portanto, continuarem no processo de aprendizagem. É um projecto que se prevê atingir mais de 500 mil pessoas, com o objectivo de colocar o nosso país ao nível de outros países.

O Programa Novas Oportunidades é de facto, como o Primeiro-ministro já o disse, o “programa do Governo”, para contrariar a situação do país no que diz respeito às qualificações do nosso potencial humano e para corresponder às necessidades em termos de competitividade com economias muito mais avançadas.

**9. Foram criados centenas de centros de RVCC estrategicamente concebidos para promoverem a valorização dos portugueses fragilizados pela ausência de certificação de escolaridade mínima obrigatória. De um modo geral, como se desenvolve o processo RVCC? A quem se destina? Quais são os objectivos estratégicos deste processo a longo prazo? Que balanço faz?**

O Governo tem como objectivo fundamental caminhar para uma situação em que o nível secundário de educação-formação seja o patamar mínimo para os jovens. No entanto, temos centenas de milhares de pessoas com um nível de escolaridade muito mais baixo. É aí que está a ser feita a grande aposta em todos os planos: nos jovens na escola para que efectivamente prossigam os estudos até ao 12º ano; e, ainda, nos jovens que saíram da escola, pois há 400 mil jovens, até aos 24 anos que tem mais que o 9º ano e menos que o 12º. São esses jovens o grupo-alvo, objecto de muito estudo e de muito trabalho, para os quais será, em breve, promulgada legislação que aponta para a solução dos seus problemas. Em regra, são jovens que deixaram a escola com uma, duas ou três disciplinas em atraso. Portanto, são estes jovens que vão ter oportunidade, nomeadamente através da escola, de concluírem outras disciplinas que lhes possam ser equivalentes e úteis para a sua actividade profissional.

A aposta está a ser direccionada para vários públicos que necessitam de respostas muito concretas. Porque o processo de RVCC incide fundamentalmente sobre as competências adquiridas através da experiência profissional, pessoal, familiar, etc. Ora, temos que considerar que um jovem até aos 24 anos não adquiriu ainda muita experiência e portanto, entendemos que o

RVCC não é o mais indicado para esse público-alvo, mas sim outro tipo de medidas.

No que diz respeito aos restantes públicos, principalmente os adultos, com mais experiência profissional, parte-se do princípio que é hoje universalmente aceite de que não se aprende só na escola, mas em todas as outras realidades da vida, seja a profissional, e principalmente, a social, etc. É importante reconhecer a importância da aprendizagem não-formal e informal e tentar certifi-cá-la, avaliando-a e verificando se ela de facto existe ou não. É evidente que não vamos utilizar os mesmos instrumentos de avaliação que usa a escola. Foi adoptado um sistema que parte do chamado balanço de competências. Enquanto instrumento fundamental neste processo de certificação, os interessados devem dirigir-se a um Centro Novas Oportunidades onde serão objecto de uma entrevista para explicar o funcionamento da iniciativa e onde serão também questionados para perceber o interesse e a importância que eles atribuem a todo este processo. A fase seguinte do balanço de competências é um trabalho que o técnico desenvolve junto das pessoas para perceber quais são as suas competências, como é que elas foram adquiridas, o que é preciso adquirir para chegar a determinado patamar. Por exemplo, no caso do 9º ano as quatro áreas fundamentais avaliadas são: a Matemática para a Vida, as TIC's, a Cidadania e Empregabilidade e a Linguagem e Comunicação. A partir desta avaliação, é feito um trabalho de estudo da pessoa para ver as competências que têm, as que precisam de adquirir e delinear uma estratégia para atingir esse objectivo. Depois de tomada a decisão, a pessoa é encaminhada, mas se, por exemplo, e acontece bastantes vezes, ao nível do 9º ano, a pessoa não tiver necessidade de formação complementar, porque teve uma vida profissional ou social muito rica, essa pessoa é logo proposta a um júri que lhe validará a equivalência ao 9º ano de escolaridade. No entanto, a maioria das pessoas necessita de fazer formação complementar nas áreas da Informática ou de Matemática, porque, regra geral, nas áreas da Linguagem e Comunicação e da Cidadania e Empregabilidade, as pessoas adquiriram competências suficientes para a certificação. Esta formação complementar pode ser feita na própria entidade onde está a fazer o RVCC ou pode ser feita numa entidade externa. A partir daí e se justificar-se - e a esmagadora maioria necessita de alguma formação -, é colocada no chamado SIGO que é o Sistema de Informação e de Gestão do Novas Oportunidades. Depois as

entidades formadoras financiadas para fazer formação consultam o SIGO, recolhem as pessoas interessadas com vista à constituição das turmas. Após a formação, regra geral, voltam ao CNO (Centro Novas Oportunidades) que as submete a um júri composto por avaliadores externos à entidade, para dar credibilidade ao processo. A partir do momento que algum CNO ou CRVCC facilite o processo, é o desacreditar total no processo, correndo-se o risco de daqui a um ano ou dois, um certificado deste tipo de acções ser completamente desvalorizado. É um processo muito sério e muito interessante para as pessoas porque é a vida delas (pessoal, profissional, etc.) que está a ser avaliada e, portanto, tem que ser muito credível para, de facto, valer a pena.

### 9.1. Não sei se dispõe de alguns números: quantos centros há...

Inicialmente, a perspectiva do Governo apontava para os 500 centros, mas neste momento temos 272 centros a funcionar a nível nacional. Através da Agência Nacional para as Qualificações estão a ser formadas equipas para cada CNO (Centro Novas Oportunidades) para fazer a certificação ao nível do 12º ano. Isto significa que, a partir de Janeiro de 2008, todos os centros estarão a trabalhar o 12º ano também. Como não se prevê a criação de mais Centros Novas Oportunidades, vai haver um reforço das equipas já existentes, duplicando o potencial de desenvolvimento e de trabalho, sem necessitar de duplicar o investimento, e também facilitará o controlo e acompanhamento da qualidade deste processo. Percebeu-se que quanto mais alargássemos isto, mais riscos corríamos de colocar em causa a credibilidade do processo.

### 10. No âmbito geral, quais os benefícios que as empresas portuguesas e, particularmente, as empresas do tecido empresarial da região Norte podem retirar ao apostarem na formação contínua dos seus trabalhadores? Qual poderá ser o impacto da formação nas empresas? É dado algum tipo de incentivo às empresas para investirem na formação dos seus trabalhadores?

É inquestionável a importância da formação para as empresas, mais não fosse porque as próprias tecnologias, as formas de organização do trabalho, todo o envolvimento à volta do trabalho e da empresa mudam rapidamente e, como tal, a necessidade de adaptação das pessoas, em muitas circunstâncias, só pode ser feita através da

formação. Daí que é claramente reconhecida essa importância, embora, não possa deixar de dizer que ainda há muitos empresários que não reconhecem essa importância. Mas estou convencido que é um caminho a ser percorrido, e que conforme o processo for evoluindo, aliás, as próprias confederações empresariais e sindicais assinaram há uns meses atrás um acordo com o Governo no sentido de pôr em funcionamento esta prática da formação profissional através de um conjunto de medidas que estão hoje em discussão pública e que apontam para alterações substanciais. É claro que tudo isto é feito pelas cúpulas, pelas associações empresariais, mas depois quando se chega ao pequeno ou médio empresário, é mais difícil fazer notar esta importância. Mas é um caminho que está a ser percorrido e as associações empresariais estão claramente empenhadas neste processo.

Os apoios são muitos, visto que as empresas e as associações empresariais têm o mesmo acesso que o IEFP tem aos fundos comunitários para apoiar a formação dos trabalhadores. O papel das associações empresariais é fundamental porque Portugal é, como sabemos, um país composto maioritariamente por micro, pequenas e médias empresas, e por conseguinte, estas não têm capacidade instalada para fazer a formação dos seus trabalhadores. Isto até porque muitas delas têm um, dois, três, quatro trabalhadores e, como tal, consideram que não compensa investir em formação. Aqui é importante o papel das associações empresariais que organizam a formação para os trabalhadores dessas empresas, reunindo num único grupo funcionários de várias empresas. Ao fim e ao cabo, este contacto e esta interacção entre trabalhadores de várias empresas acaba também por ser um importante factor de aprendizagem. Para finalizar, diria que as associações empresariais e as empresas estão, regra geral, empenhadíssimas e considero que estão atentas à necessidade da formação contínua dos seus trabalhadores.

### 11. Como vê a formação ao longo da vida em termos de aprofundamento ou complemento à formação académica? Em termos de saídas profissionais, considera que a frequência deste tipo de formação pelos licenciados facilita o seu acesso ao mercado de trabalho? (exemplifique algumas acções/iniciativas promovidas pelo IEFP ao nível da formação e da reconversão profissional de licenciados e indique os principais resultados obtido em termos de inserção profissional)

O tempo em que as pessoas terminavam uma licenciatura ou um 12º ano e se guardava o diploma sem voltar a frequentar qualquer tipo de formação acabou. Porque as coisas vão mudando, a tecnologia muda todos os dias, todos os dias saem novos *softwares* para a informática, isto obriga permanentemente a mudanças, a própria organização do trabalho muda todos os dias, a incerteza continua em muitas circunstâncias e, como tal, costumamos dizer aos nossos desempregados no sentido de os incentivar à procura de emprego, que estar 6 meses fora do mercado de trabalho é uma eternidade, pois quando se volta já se está totalmente desfasado daquela realidade.

Um outro factor fundamental tem a ver com a relação de trabalho. Houve uma alteração profunda comparativamente há 20 anos ou 30 anos, em que qualquer licenciado tinha um emprego certo para toda a vida e com um vínculo efectivo. Esta relação alterou-se radicalmente até porque há uma outra questão que é fundamental, que é a duração da própria empresa. No passado, a empresa que se instalava em Portugal morria quando ia à falência, agora ela morre quando verifica que 500 quilómetros além, noutro país, ela pode ter mais lucros do que tem aqui. Então ela investe tudo e vai para lá, não olha ao que investiu, ao que tem ali, vai e acabou. São estes alguns factores que, segundo o que dizem os especialistas que se debruçam sobre estas matérias, fazem com que as pessoas que entram hoje no mercado de trabalho venham a ter, no mínimo, 10 empregos diferentes ao longo da vida, em 10 entidades/empresas diferentes, o que não significa que terão que ser sempre empregos na mesma actividade.

Eu diria que esta realidade é influenciada por outros factores que têm a ver com a globalização, como seja, a questão das línguas. Em grandes empresas, por exemplo, a Sonae, em exige-se aos funcionários uma mobilidade internacional e o domínio das línguas estrangeiras. Começa a ser importante dominar algumas ferramentas universais, como o inglês, as TIC's, informação e comunicação. A própria formação académica também se pretende que seja uniformizada no espaço europeu, para que qualquer profissional possa desempenhar a sua actividade profissional em qualquer país.

Uma questão extremamente importante, apresentada num artigo de jornal que vinha ontem no Jornal de Notícias que foi escrito por um homem considerado de sucesso aqui no Norte, o proprietário do laboratório Bial, em que ele diz no

início do artigo: *“um dia um homem parou o seu carro na esquina simpática de uma rua simpática de uma cidade simpática e dirigiu-se a uma pessoa simpática que estava por ali perto, ‘desculpe – disse o condutor – parece que me perdi, pode dar-me algumas orientações?’.* *‘Com certeza – disse o transeunte – para onde vai?’ ‘Não sei bem’ respondeu o condutor. ‘Bom – disse a pessoa que o estava a tentar ajudar – primeiro tem que de me dizer para onde quer ir, só depois eu o posso ajudar a chegar lá’*”. Este artigo exemplifica bem os problemas com que se depara o IEFP, ou seja, tem todos os instrumentos para ajudar as pessoas a percorrer um pouco esse caminho através do nosso sistema de orientação profissional, mas cada vez mais o nosso serviço tenta autonomizar as pessoas. As pessoas têm de ser mais autónomas, têm de ser cada vez mais capazes de elas próprias perceberem a realidade e decidirem por si próprias com base nessa realidade, para depois podermos ajudá-las. A este nível e como consequência da massificação do ensino superior, verificou-se um aumento do número de licenciados com uma formação muito débil e elevadas expectativas.

A transformação da realidade é de tal ordem que se chega ao ponto de, quando o jovem entra no curso de licenciatura, este curso tem uma enorme saída profissional, mas quando acaba após quatro anos o mercado está saturado, sendo a licenciatura menos valorizada. São estas as transformações radicais que no passado demoravam décadas a dar-se, e que agora, no prazo de poucos anos, obrigam as pessoas a preparar-se para corresponder a estas alterações. A família tem um importante papel a desempenhar para a adaptação dos jovens a estas alterações. Pois os nossos jovens ainda hoje saem das universidades moldados e formatados com uma determinada visão da realidade. Daí que, de facto é incontornável, as pessoas têm que todos os dias preparar-se para o dia de amanhã. Para os licenciados já desenvolvemos mais formação do que estamos a desenvolver hoje, porque o nosso objectivo fundamental é elevar o nível de qualificações até ao 12º ano. O IEFP tem uma preocupação com os cerca de 20 mil licenciados, por isso organizou muitas acções para reconversão, redireccionamento de licenciados. O chamado FORDESQ, que é o Programa de Formação de Desempregados Qualificados, que durava, em média, 4-6 meses, em determinadas áreas, nomeadamente a criação de pequenos negócios, gestão de pequenas empresas, recursos humanos, novas tecnologias, multimédia, etc. Pretendia-se com este programa aproveitar a base de formação do licenciado e formá-lo numa área que lhe

permitisse encontrar emprego mais facilmente. Este programa, apesar de ter inscritos milhares de jovens, não é possível dizer que o seu êxito foi total, porque o número substancial de pessoas que passavam por estes cursos eram desempregados licenciados nas áreas de Ensino que acabavam por abandonar o programa para dar umas horas de aulas que eventualmente lhes apareciam. Fez-se muita formação em muitas áreas, de certeza que houve muita gente que acabou por aproveitar, houve muitos pequenos negócios que se criaram, houve outras entidades que apoiamos, associações de desenvolvimento, etc., que fizeram acções destas muito interessantes voltadas para criação de pequenos negócios. Durante muito tempo, estas acções foram mais vistas pelos jovens como uma forma ganhar algum dinheiro enquanto esperam pela inserção no mercado de trabalho. É preciso também que os nossos empresários reconheçam a importância da formação e de ter um quadro superior, o que muitas vezes não acontece. Costumo dizer que um quadro superior em qualquer empresa paga-se a si próprio e ainda dá lucro ao empregador, mas enquanto os empresários não perceberem isso, vai ser difícil mudar as mentalidades.

**12. Voltando agora a nossa análise para o contexto universitário começa já a ser visível que, para além do papel de “guardiãs do saber” que tradicionalmente lhes tem sido reservado, as universidades começam a assumir outros papéis dentro das suas áreas de competências, apostando na abertura a todos os cidadãos interessados na ‘formação ao longo da vida’. Na sua opinião, qual a importância do papel das Universidades na educação e formação ao longo da vida?**

Acho que é extremamente importante, aliás, eu próprio sou um exemplo disso. Fiz o antigo 7º ano no Liceu Sá de Miranda em Braga e depois fui trabalhar. Aos 34 ou 36 anos fui para a universidade, fiz o exame *ad hoc* e ingressei na universidade. Até posso ser um bocado suspeito para falar disso, por causa desta minha experiência pessoal, mas as universidades têm um papel extremamente importante na relação com as empresas, no sentido de conseguir perceber o que é que as empresas querem e precisam. Também considero fundamental que, de facto, a universidade se abra aos adultos, adaptando-se à formação em horário pós-laboral para aqueles que trabalham e que não tiveram oportunidade de continuar os estudos e que provavelmente

gostavam de ter a oportunidade de fazer um curso superior em horário pós-laboral. Enfim, acho que as universidades têm que adaptar o seu funcionamento em horário pós-laboral e também as suas metodologias de ensino às pessoas que já têm uma grande experiência profissional. Com o decréscimo dos alunos, as universidades também se podem envolver neste processo e julgo que será um importante mercado para que as mesmas se autonomizem e tenham as suas receitas próprias.

**13. Para finalizar, como avalia o impacto em termos de resultado dos programas/ medidas que estimulam a aprendizagem ao longo da vida levadas a cabo pelo IIEFP? Gostaria que enunciasses os impactos positivos de alguns destes programas/medidas.**

Estes programas têm de facto um grande impacto, ao nível da formação, do próprio emprego, mas é claro que este impacto depende também sempre das pessoas. Hoje não temos dúvidas de que muitas das pessoas que vieram até ao IIEFP à procura de formação vinham mais à procura de uma bolsa do que à procura de formação, por isso é que o sistema de bolsas praticamente acabou, para que as pessoas passem a vir fundamentalmente pelo interesse pela formação. Agora, é evidente que, por exemplo, ao nível do próprio empreendedorismo, há muitas pessoas que depois de fazerem uma acção de formação no Instituto do Emprego e da Formação Profissional [e nós controlamos isso porque depois ela apresentam as suas candidaturas também ao Instituto para serem apoiadas financeiramente para criarem as suas pequenas empresas] criam os seus pequenos negócios.

Ao nível da formação contínua em horário pós-laboral, muitas vezes são as empresas que pedem ao centro de formação que tenha formação para determinado número de pessoas e em determinada área. É evidente que, em termos de progressão na carreira, salarial, esta formação traz vantagens, porque as empresas reconhecem a sua importância e sabem que as pessoas mais formadas são as pessoas mais capazes. Não posso deixar de dizer que todas as acções de formação são importantes, mas nos últimos anos, a formação por excelência que o IIEFP vem desenvolvendo é o sistema de aprendizagem, baseado na formação profissional junto de jovens que entram com o 9º ano, tendo como objectivo elevar a sua qualificação para os 12 anos de escolaridade. A grande vantagem dos nossos cursos de formação é que estes são realizados em empresas conceituadas na região



Norte como, por exemplo, a Salvador Caetano, o Arsopi, a Metalúrgica Progresso, a Coelima, entre outras. Há, de facto, todo um conjunto de entidades empregadoras que percebem a importância de ter um centro de formação na empresa. Há uma grande empregabilidade para os jovens que frequentam formação. Apostamos na profissionalização nas áreas da electricidade, electrónica, mecânica, que permite que os jovens aquando da entrada no mercado de trabalho, ganhem em média entre os 500 e 700 euros, mas após três ou quatro anos já estão a ganhar cerca de 200 ou 2500 euros, e às vezes, após cinco ou seis anos já são empresários por conta própria.

Para terminar, diria que temos uma formação de qualidade que prepara bons profissionais, pois sabe-se que os nossos trabalhadores emigrantes no estrangeiro são considerados os melhores profissionais. As empresas bem organizadas que estão cá como, por exemplo, a Continental Mabor, a Autoeuropa têm índices de produção superiores, índices em termos de qualidade e de produtividade superiores às suas outras fábricas europeias. É importante para o país ter activos com maior escolaridade, pois há cerca de 430 mil desempregados inscritos no IEFP e eu diria que destes cerca de 60% ou 70% não têm condições de base para ter um emprego sustentado e a sua inserção no mercado de trabalho constitui uma dificuldade.

Entrevista realizada por:

Rita Moreira

Equipa técnica do projecto MeIntegra

30-08-2007

## DESTAQUES/ EVENTOS

### CONCURSO

#### “JOVENS COM INICIATIVA”



#### Objectivos

O projecto MeIntegra - Mercados e Estratégias de Inserção de Jovens Licenciados - organiza o concurso “JOVENS COM INICIATIVA” que tem como objectivo dinamizar o espírito empreendedor da região Norte e premiar a melhor ideia de negócio com o apoio na criação da própria empresa. Neste sentido, o(a) premiado(a) vai ser contemplado(a) com a possibilidade de incubar a sua empresa, por um período de 6 meses, na Oficina da Inovação, SA. - BIC-Minho e será, ainda, apoiado(a) na elaboração de um plano de negócios que permita transformar a sua ideia de negócio num sucesso.

#### Destinatários

Todos os licenciados em qualquer área científica, preferencialmente há menos de 5 anos, oriundos de qualquer Estabelecimento de Ensino Superior da Região Norte.

#### Fases do Concurso

**1ª Fase:** Entrega das Candidaturas (16 de Julho até 15 de Outubro de 2007)

**2ª Fase:** Pré-selecção, avaliação e análise dos *portfolios* dos candidatos (16 de Outubro a 30 de Novembro de 2007)

**3ª Fase:** Entrega do “Prémio” (6 de Dezembro de 2007)

#### O Prémio

O(a) premiado(a) terá a oportunidade de incubar a sua empresa, por um período de 6 meses, na Oficina da Inovação em Braga, e usufruirá de apoio técnico gratuito na elaboração do seu plano de negócios.

## REGULAMENTO

#### Artigo 1.º | Entidade Promotora

O presente concurso de invenções é promovido pelo Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho, no âmbito do projecto MeIntegra- Mercados e Estratégias de Inserção de Jovens Licenciados.

#### Artigo 2.º | Júri

1. O júri do concurso será composto por três membros, cabendo à AIMinho, Oficina da Inovação e TecMinho indicar o seu representante.
2. Das decisões do júri não caberá recurso.

#### Artigo 3.º | Elegibilidade das candidaturas

1. Poderão candidatar-se ao presente concurso todos os jovens licenciados, oriundo(s) de qualquer Estabelecimento de Ensino Superior da Região Norte, independentemente da área

científica, cuja data de conclusão de licenciatura seja preferencialmente inferior ou igual a cinco anos, ou seja, que a data de conclusão da licenciatura seja igual ou posterior ao ano de 2002.

2. São admitidas candidaturas colectivas para a mesma ideia de negócio, com um limite de 4 elementos por candidatura; neste caso, deverá ser identificado no formulário o respectivo representante.
3. Está excluída a participação neste concurso de pessoas pertencentes ao júri ou seus familiares em linha directa.

#### Artigo 4.º | Prazo de candidatura

1. O prazo de candidatura inicia-se a 16 de Julho de 2007 e termina a 15 de Outubro de 2007.
2. As candidaturas apresentadas fora do prazo definido no número anterior não serão admitidas.

**Artigo 5.º | Processo de candidatura**

1. A participação no concurso deverá ser formalizada através da apresentação de um *dossier* de candidatura. Este deverá ser composto pelos seguintes documentos:
  - h) Ficha de inscrição, cujo modelo constitui anexo ao presente Regulamento;
  - i) Descrição do projecto/ ideia (máximo de 15 páginas, com letra *Times New Roman* 12 e espaçamento 1,5 entre linhas);
  - j) *Curriculum Vitae* resumido do(s) concorrente(s);
2. Toda a documentação entregue na candidatura deverá estar redigida em português.
3. O *dossier* de candidatura deverá ser entregue presencialmente ou enviado para as instalações do projecto MeIntegra - Centro de Investigação em Ciências Sociais, Universidade do Minho - *Campus* de Gualtar, 4710-057 Braga, ou através de correio registado com aviso de recepção, desde que o carimbo dos Correios de Portugal não ultrapasse a data limite do concurso.
4. Após a recepção do impresso de candidatura, o Júri poderá solicitar aos concorrentes esclarecimentos complementares.

**Artigo 6.º | Recepção das Candidaturas**

1. No momento de apresentação presencial do *dossier* de candidatura será emitida quitação, contendo a indicação da data da recepção e número de processo atribuído.
2. No caso de apresentação de candidatura por via postal, será enviado ao candidato, por e-mail, confirmação comprovativa da recepção contendo a data da mesma e o número de processo atribuído.

**Artigo 7.º | Análise Formal**

1. Após a recepção do processo o Júri procederá à análise formal do *dossier* de candidatura, verificando se o mesmo está conforme com as regras estabelecidas no artigo 6.º do presente Regulamento.
2. Sempre que da análise formal do processo resulte o incumprimento de alguma das regras previstas no artigo 6.º que seja susceptível de ser suprida, o candidato será notificado para, no prazo de 5 dias úteis, vir juntar ao processo os elementos em falta.

3. Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o candidato tenha entregue os elementos considerados em falta, a candidatura será automaticamente excluída.

**Artigo 8.º | Processo de Avaliação**

1. A análise das candidaturas será efectuada pelo Júri referido no Artigo 2.º.
2. Os critérios de avaliação das candidaturas serão os seguintes:
  - a) Grau de inovação ou diferenciação do produto/serviço;
  - b) Adequação do produto/serviço à região;
  - c) Estado de maturidade da ideia;
  - d) Potencial de crescimento do negócio;
  - e) Riscos de natureza técnica;
  - f) Perfil dos promotores nomeadamente quanto a competências gerais e específicas, experiência relevante e complementaridade de competências da equipa;
  - g) Vantagens competitivas face a produtos/serviços alternativos.
3. Cada um dos critérios referidos será pontuado de 0 a 10 pontos, sendo a classificação final obtida pela soma das pontuações de cada um dos critérios.

**Artigo 9.º | Prémio**

1. À candidatura classificada em primeiro lugar será concedida a oportunidade de incubar a sua empresa por um período de 6 meses na Oficina da Inovação em Braga, incluindo apoio gratuito na elaboração do seu plano de negócios.
2. Poderão ainda ser atribuídas menções honrosas às candidaturas que apresentem qualidade e interesse superiores.
3. Se as candidaturas submetidas à avaliação não apresentarem qualidade e/ou viabilidade o júri poderá deliberar pela não atribuição do prémio.

**Artigo 10.º | Divulgação de resultados**

1. A informação dos resultados do concurso será efectuada em cerimónia pública a ter lugar na Universidade do Minho no dia 6 de Dezembro de 2007.
2. A comunicação dos resultados aos concorrentes será efectuada até um máximo de 30 dias após o término do prazo de candidatura.

**Artigo 11.º | Disposições finais**

3. A organização garantirá a confidencialidade de todo o processo, bem como o anonimato dos concorrentes que não vierem a ser premiados.
4. Quaisquer casos não previstos pelo presente Regulamento ou eventuais reclamações emergentes do concurso serão resolvidas definitivamente segundo deliberação do Júri.
1. Se entenderem necessário, as entidades promotoras poderão, em qualquer altura, introduzir alterações ao presente Regulamento.
2. Os concorrentes obrigam-se a aceitar todas as cláusulas do presente Regulamento e autorizam a organização a proceder à divulgação e apresentação dos projectos premiados ou galardoados com menções honrosas.

**Breves - NOTÍCIAS****Portugal é o segundo país da OCDE onde menos adultos têm o 12º ano**

De um total de 34 nações só os mexicanos ultrapassam a fasquia lusa do abandono escolar.

Portugal é o segundo país da OCDE com menor percentagem de conclusão do ensino secundário nos adultos entre os 25 e os 64 anos, só à frente do México, segundo um estudo da organização, divulgado esta terça-feira.

De acordo com o relatório "Panorama da Educação de 2007", da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), só 26% dos adultos portugueses concluíram o 12º ano, um número muito abaixo da média dos 34 países analisados, fixada nos 68%.

Atrás de Portugal, onde a escolaridade obrigatória termina no 9º ano, só mesmo o México, onde apenas 21% dos adultos concluíram o liceu. Já a Espanha é o segundo país europeu com a mais baixa percentagem de conclusão do secundário, mas ainda assim muito acima de Portugal, com 49%.

No topo da tabela, que utiliza dados de 2005, surge a República Checa, com 90%, seguida da Estónia e da Rússia, ambas com 89%.

Apesar da má prestação de Portugal neste indicador, há uma diferença assinalável quando comparadas as gerações mais velhas com as mais novas. Entre os 25 e os 34 anos, 43% dos portugueses concluíram o secundário, mais 30 pontos percentuais do que na faixa etária entre os 55 e os 64.

Relativamente ao ensino superior, só 19% dos portugueses entre os 25 e os 34 anos têm um diploma, uma percentagem que vai baixando progressivamente até à faixa etária dos 55-64 anos, onde se situa nos sete por cento.

Já tendo em conta todos os portugueses entre os 25 e os 64 anos, a percentagem de diplomados é de 13%, metade da média da organização. Neste capítulo, com percentagens mais baixas do que a portuguesa constam apenas a Itália (12%), a Turquia (10%) e o Brasil (8%).

No topo da lista figura, por oposição, a Rússia, onde 55% dos adultos concluíram o ensino superior, seguida do Canadá, com 46%.

Fonte: João Abreu Miranda/Lusa  
18-09-2007

## Sugestões de LEITURA

COIMBRA, Joaquim Luís Braga dos Santos *et al.* (2001)

**Formação ao longo da vida e gestão da carreira.** Lisboa: Direcção Geral do Emprego e da Formação Profissional.

PIRES, Ana Luísa de Oliveira (2000)

**Desenvolvimento pessoal e profissional : um estudo dos contextos e processos de formação das novas competências profissionais.** Colecção Pensar Educação, n.º19, Lisboa: Ministério da Educação.

CANÁRIO, Rui (org.) (2002)

**Formação e Situações de Trabalho.** Porto: Porto Editora. (2ª edição)

VICENTE, Luiz Moura (2006)

**Tecnologia e educação formação nas empresas portuguesas: 35 casos de referência.** Companhia das Cores: s/l.

FINGER, Mathias (2005)

**A educação de adultos numa encruzilhada.** Porto: Porto Editora.

CANÁRIO, Rui e CABRITO, Belmiro (orgs.) (2005)

**Educação e Formação de Adultos - Mutações e Convergências.** Lisboa: Educa.

CAVACO, Carmen (2002)

**Aprender fora da Escola.** Lisboa: Educa.

CANÁRIO, Rui (1999)

**Educação de Adultos: Um Campo e uma Problemática.** Lisboa: Educa.

CARNEIRO, Roberto *et al.* (2002)

**A evolução do e-Learning em Portugal.** Lisboa: IQF.

BAPTISTA, Ana Alice *et al.* (2004)

**E-learning para E-formadores.** Guimarães: TecMinho

CARVALHO, Carlos Vaz de (org.) (2006)

**E-learning e formação avançada: casos de sucesso no Ensino Superior da Europa e América Latina.** Porto: Instituto Politécnico do Porto.

HARASIM, Linda *et al.* (2005)

**Redes de aprendizagem: um guia para ensino e aprendizagem on-line.** São Paulo: Editora Senac.

MTSS (2005)

**Estudo de avaliação das políticas de aprendizagem ao longo da vida.** Lisboa: DGEEP. (1ª edição)

STOER, R. Stephen (org.) (1990)

**Educação, Ciências Sociais e Realidade Portuguesa. Uma Abordagem Pluridisciplinar.** Porto: Edições Afrontamento.

## ***Links úteis***

### **Novas Oportunidades**

<http://www.novasoportunidades.gov.pt/>

### **Aprendizagem ao longo da vida**

<http://www.alv.gov.pt/>

### **Ministério da Educação**

[www.min-edu.pt](http://www.min-edu.pt)

### **Agência Nacional para a Qualificação**

[www.anq.gov.pt](http://www.anq.gov.pt)

### **Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

[www.mtss.gov.pt](http://www.mtss.gov.pt)

### **IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional**

[www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

### **Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular**

[www.dgidc.min-edu.pt](http://www.dgidc.min-edu.pt)

### **IQF - Instituto para a Qualidade da Formação**

[www.inofor.gov.pt](http://www.inofor.gov.pt)

### **Observatório do Emprego e da Formação Profissional**

<http://oefp.iefp.pt/>

### **Portal do Cidadão**

<http://www.portaldocidadao.pt/PORTAL/pt/cidadao/eu+e/educacao/formacao/>

### **Associação Europeia de Formação Profissional**

<http://www.evta.net/main/index.asp>

### **CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional**

<http://www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=1>

### **UNIÃO EUROPEIA - Educação, Formação e Juventude**

<http://europa.eu/scadplus/leg/pt/s19000.htm>

### **Fundação Europeia para a Formação**

<http://www.etf.europa.eu/>

### **IVTO/Worldskills - Organização Internacional de Formação Profissional**

<http://www.ivto.com/site/public/>

### **Plataforma do Centro de e-learning da TecMinho / Gabinete de Formação Contínua da Universidade do Minho**

<http://formar.tecminho.uminho.pt/moodle/>

### **Revista Europeia de Formação Profissional**

[http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/EJVT/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/EJVT/)

### **Revista Formar (IEFP)**

[http://portal.iefp.pt/portal/page?\\_pageid=117,97985&\\_dad=gov\\_portal\\_iefp&\\_schema=GOV\\_PORTAL\\_IEFP](http://portal.iefp.pt/portal/page?_pageid=117,97985&_dad=gov_portal_iefp&_schema=GOV_PORTAL_IEFP)



## Informação ESTATÍSTICA

### Evolução do nível de qualificações em Portugal

De forma sintética, é possível afirmar que Portugal registou alterações muito significativas na progressão da frequência da escolaridade nos vários níveis e para os vários extractos etários, com destaque para o pré-escolar, a escolaridade aos 15 anos e aos 18 anos, e para o acesso ao ensino superior, e que as principais debilidades colocam-se hoje:

- nas taxas de conclusão do nível secundário nos jovens (com taxas de saída escolar precoce de 39%), que são o primeiro obstáculo à renovação das qualificações da população activa e à progressão do acesso ao ensino superior;

- na representatividade das vias de natureza profissionalizante de nível secundário (28,3% em Portugal *vs* 47,2% na OCDE), que evidencia uma significativa falta de diversidade de ofertas de formação, constitui um obstáculo significativo à frequência e conclusão do nível secundário num contexto de maior diversidade de públicos;

- nos níveis de qualificação de base dos activos (cerca de 75% da população activa não concluiu o ensino secundário e 54% tem o má -

ximo do 6º ano), o que condiciona decisivamente a evolução da produtividade, a capacidade individual para a aquisição de competências bem como a participação em acções de educação e formação ao longo da vida (4,6%, em 2005, para a população com idade entre os 25 e 64 anos);

- nos baixos níveis de participação em acções de aprendizagem ao longo da vida, em particular por parte de activos empregados (3,9%, em 2005), decorrentes do baixo nível de qualificação de base (1,7% contra 14, 2% e 11,4%, nos detentores de níveis de escolaridade média e superior, respectivamente), das debilidades organizacionais de parte do tecido produtivo e de deficiências na estruturação do sistema de formação;

- na relevância estratégica do esforço em formação, insuficientemente orientado para a obtenção e mobilização de competências críticas à competitividade e à modernização empresarial e da administração pública;

- nos níveis de formação pós-graduada, nomeadamente em áreas de ciência e tecnologia, insuficientes para sustentar o desenvolvimento científico e tecnológico do país, em particular ao nível das empresas.

Indicadores de evolução das qualificações da população em Portugal (%)

|  | 1991        | 2001    | 2004             |
|--|-------------|---------|------------------|
| Taxa de analfabetismo  | 11          | 9       | n.d.             |
| Taxa de pré-escolarização  | 58,0 (1995) | 77,2    | 78,4             |
| Taxa de escolarização aos 15 anos  | 82,5        | 92,6    | 92,6 (2003)      |
| Taxa de participação na educação aos 18 anos   | 54,1 (1994) | 66,3    | 64,8             |
| Taxa de abandono escolar (10-15 anos sem 3.º ciclo do ensino básico)                   | 12,5        | 2,7     | n.d.             |
| Taxa de saída precoce (18-24 anos sem o secundário)                                    | n.d.        | 44,0    | 39,4             |
| População dos 20-24 anos que completou, pelo menos, o nível secundário de habilitações | 41,3 (1994) | 44,4    | 49,6             |
| IP de matriculados no ensino superior  | 186.780     | 387.703 | 395.100*         |
| Alunos do ensino superior/população 20-29 anos   | n.d.        | n.d.    | 24,8 (2002/2003) |
| População dos 25 aos 64 anos que completou, pelo menos, o nível da secundário          | 21,9 (1995) | 20,2    | 25,2             |
| Taxa de participação da população dos 25-64 anos em acções de educação ou formação     | n.d.        | 3,4     | 4,8              |

Fontes: IINE, Recenseamentos Gerais da População; GIASE, Estatísticas da Educação; OCES, Estatísticas da Educação, EUROSTAT

## Projecto MeIntegra

### Resultados do Diagnóstico:

#### Organizações/Empresas da região Norte

De forma esquemática, são apresentados, neste 3º número da nossa *Newsletter*, dedicada à 'Aprendizagem ao Longo da Vida' alguns dos principais resultados do diagnóstico realizado junto de 393 organizações/empresas da região Norte, no âmbito do projecto **MeIntegra** - "*Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados*".

Os resultados apresentados, permitem-nos conhecer as práticas de recrutamento de licenciados e as políticas de formação contínua desenvolvidas pelas empresas da região.

#### .: Contratação de licenciados

A contratação de licenciados sob a forma de emprego apresenta-se dominante, embora a prática de recrutamento com base no estágio assuma, igualmente, um peso significativo nas modalidades de inserção no mercado de trabalho.

- ◆ 61% para emprego
- ◆ 47% para estágio profissional
- ◆ 41% para estágio curricular e para 1º emprego

#### .: O estágio

A contratação de um licenciado pressupõe a realização prévia de um estágio para 75% das empresas, pelos seguintes motivos:

- ◆ Possibilidade de teste às competências profissionais - 47%
- ◆ Capacidade de maior adaptação do licenciado à empresa - 27%
- ◆ Possibilidade de aprendizagem por parte da empresa - 22%
- ◆ Oportunidade para a contratação de pessoal técnico qualificado - 21%

#### .: Recrutamento

O factor de recrutamento mais valorizado centra-se, maioritariamente, nas "características pessoais" dos licenciados.

- ◆ Características pessoais - 54%
- ◆ Competências profissionais - 43%
- ◆ Estrutura curricular do curso - 34%
- ◆ Formação profissional - 24%

#### .: Áreas de Estudo dos licenciados recrutados

Quase a totalidade dos empregadores (96%) considera que a área de formação é determinante para a contratação de um licenciado. A maioria dos licenciados recrutados é proveniente das seguintes áreas:

- ◆ Engenharias, Tecnologias - 59%
- ◆ Estudos Comerciais, Ciências da Gestão - 41%
- ◆ Ciências Sociais - 16%

#### .: Competências mobilizadas pelos licenciados no seu desempenho profissional

Do balanço das competências mais e menos utilizadas, destaque-se o trabalho em grupo e a assunção do risco, respectivamente.

##### Mais utilizadas:

- ◆ Trabalho em grupo - 48%
- ◆ Motivação - 46%
- ◆ Inovação e Criatividade - 44%
- ◆ Disponibilidade - 44%
- ◆ Relacionamento interpessoal - 44%

##### Menos utilizadas:

- ◆ Assunção do Risco - 4%
- ◆ Influência/ Persuasão - 5%
- ◆ Negociação - 8%
- ◆ Gestão de conflitos - 10%
- ◆ Auto-controlo - 10%

#### .: Formação Complementar

- ◆ 90% dos empregadores incentivam os licenciados a frequentarem formação complementar, especialmente formação profissional (68%), especialização (35%) e pós-graduação (19%).
- ◆ 92% dos empregadores pensam, no futuro, incentivar os licenciados a frequentarem formação contínua.

#### .: Consequências associadas à frequência de formação complementar

A melhoria do desempenho constitui a consequência mais relevante da formação complementar.

- ◆ Melhoria no desempenho - 72%
- ◆ Maior autonomia do trabalhador - 40%
- ◆ Promoção na empresa - 17%
- ◆ Aumento salarial - 12%

#### .: Áreas de formação mais importantes

Desde a área da "Qualidade" às "Línguas Estrangeiras", o leque de áreas de formação é amplo.

- ◆ Qualidade - 48%
- ◆ Informática - 40%
- ◆ Segurança e Higiene no Trabalho - 38%
- ◆ Planeamento/ Gestão de Projecto - 34%
- ◆ Línguas Estrangeiras - 32%





## ACÇÕES MeIntegra

### WORKSHOP ÀS EMPRESAS

O Projecto MeIntegra irá realizar nos próximos dias 22 e 29 de Outubro mais um *workshop* destinado às empresas e organizações, subordinado ao tema "**Avaliação do Desempenho: instrumento de gestão de carreiras e melhoria contínua**". Este será o último de uma série de *workshops* que o projecto MeIntegra tem vindo a desenvolver com o intuito de aproximar, cada vez mais, a Universidade do meio empresarial envolvente assim como rentabilizar as potencialidades dos quadros superiores.

**Grupo IV - Avaliação do desempenho: instrumento de gestão de carreiras e melhoria contínua (22 e 29 de Outubro: duração total do módulo: 6 horas: Local: Universidade do Minho - Braga :. Horário: 17:00 -20:00.: Consultora: Cristina Parente)**

### Objectivos

Dar a conhecer a avaliação do desempenho enquanto ferramenta de gestão de carreira e de melhoria contínua dos desempenhos individuais e organizacionais.

### Conteúdos:

- O que é avaliação do desempenho?
- Para que serve?
- Quais os objectivos?
- Avaliação do desempenho e padrões de medida (relação com missão, visão e valores empresariais e com funções profissionais)
- Instrumentos de avaliação
- Quem e quando se avalia?
- Implementação de sistema de avaliação do desempenho
- Os erros na avaliação do desempenho
- Reunião de confronto ou retorno

### Ficha Técnica

**Propriedade:** Centro de Investigação em Ciências Sociais - Projecto MeIntegra © **Redacção:** Equipa técnica do projecto MeIntegra © **Coordenação:** Prof. Ana Paula Marques © **Tiragem:** 300 exemplares © **Distribuição:** gratuita © **Impressão:** Centro de Investigação em Ciências Sociais