

## A Valorização do Ensino Profissional

### Os desafios da formação e qualificação em Portugal

#### Nota prévia:

Para concretizar estratégias de sucesso, é fundamental atrair o talento adequado, potenciar a formação, a aprendizagem e a qualificação dos recursos humanos. As políticas públicas, nesta área, para além de não corresponderem às necessidades das empresas, não souberam antecipar a evolução do mercado. O que se passa no Setor da Construção e do Imobiliário, constitui um bom exemplo desta realidade, designadamente com a diminuição do número de técnicos e profissionais que se previa saírem das nossas escolas e centros de formação profissional e a crescente procura de profissionais portugueses por parte de empresas nacionais e estrangeiras.

Estamos não só a falar de técnicos com anos de experiência acumulada mas, também, de jovens licenciados, cujo valor é imediatamente reconhecido por parte de grandes operadores internacionais. A grave crise que o Setor enfrentou teve por consequência a diminuição da procura, seja ao nível dos cursos de ensino superior na área da engenharia, bem como de soluções formativas, adaptadas às novas realidades e técnicas construtivas.

O Setor tem necessidade, no imediato, de 70 mil trabalhadores especializados:

- Em resultado do êxodo para a Europa e para outros mercados, são muitos os profissionais, que, neste momento, dadas as condições de trabalho, os níveis salariais e a própria inclusão social, dificilmente regressarão a Portugal.
- De igual modo, há que ter presente que existem mais de 49 mil trabalhadores oriundos do Setor inscritos nos Centros de Emprego, muitos dos quais que continuam à margem do mercado, a alimentar cadeias de trabalho clandestino, às quais há que pôr fim.

- Por outro lado, se as Universidades e Escolas estão novamente a ser procuradas pelos jovens, há que perceber que este é um processo longo e que, no imediato, não terão capacidade de dar resposta às necessidades.
- Por fim, continuamos a assistir à deterioração do papel que deverá ser desempenhado pelos centros de formação profissional. Em particular, os Centros de Gestão Participada, que tinham por principal missão, formar e reconverter os futuros profissionais dos vários Setores.

Aliás, estes Centros que sempre estiveram, e muito bem, ligados ao Ministério do Trabalho, não podem ser desvirtuados pelo Ministério da Educação, cuja missão é totalmente diferente.

Ou seja, se o objetivo é disponibilizar jovens formandos com potencial para integrar os quadros das nossas empresas, ensino profissional e formação profissional, têm de ser encarados numa lógica de complementaridade, valorizando e dignificando o reconhecimento da via profissionalizante, não discriminando alunos / formandos, aspeto que se encontra reforçado na recomendação em discussão.

Neste momento, a Construção e o Imobiliário teve de se adaptar a novas realidades e a novas exigências. À Reabilitação Urbana, ao novo ciclo de investimentos a iniciar em 2020 e à internacionalização do Setor, juntam-se novos conceitos e novas metodologias. A Era Digital ou da Informação, a Indústria 4.0, a Internet das Coisas, caracterizadas por alterações nas tecnologias que possibilitam a interligação entre o mundo físico e o digital, terão impacto em todas as áreas de atividade, economias e indústrias, designadamente na Construção.

#### **De uma forma genérica conclui-se:**

- A discussão em torno do ensino profissional deverá ser assumida no âmbito de um debate mais amplo que integre, como é pretendido a atual realidade da formação profissional em Portugal.

- Exige-se, pois a complementaridade do chamado saber teórico (formação de base) com o saber prático, o que só poderá ser conseguido com uma apertada cooperação entre escolas, centros de formação e empresas. Só assim, com a sua articulação, poderemos alcançar a competitividade que se pretende.
- Neste contexto há que reconhecer que a formação profissional, ao longo dos últimos anos evoluiu em contraciclo. Quando as empresas têm necessidades não há oferta de técnicos para as colmatar. A formação tem de acompanhar a economia, sob pena de as empresas portuguesas serem ultrapassadas por empresas de outros países, seja no mercado interno, seja nos mercados externos.
- As recomendações que são tecidas, apresentam-se em linha com o que é pretendido ao nível do ensino profissional, constituindo um ponto de partida realista e adequado para a reflexão transversal que defendemos.
- As profissões são valorizadas se existir um sistema de qualificações. No domínio da Construção Civil, cada trabalhador deveria ter um “passaporte” de competências e esse sistema de competências deve ser reconhecido e utilizado de forma transversal. Devem ser os centros de formação profissional que os devem atribuir e reconhecer (qualificando também os que pela experiência já detêm a competência).
- A valorização profissional e respetivas condições de remuneração só é possível com um sistema de reconhecimento de competências.
- No caso concreto dos Centros Protocolares, há que constatar que é determinante a sua proximidade e o diálogo com a ANQEP, de modo a permitir-se uma atualização real e constante do Catálogo Nacional de Qualificações, indo de encontro às necessidades atuais de formação de cada Setor.
- O Sistema de Financiamento da formação profissional deverá de igual modo ser considerado, sobretudo tendo em conta que, no atual momento, nos meios financeiros públicos destinados ao seu “funcionamento”, encontram-se as dotações inscritas no orçamento do estado, incluindo transferências de fundos comunitários e uma percentagem das contribuições para a Segurança Social pagas pelos trabalhadores e pelas empresas (taxa social única).
- Cada sector contribui assim em função dos trabalhadores que emprega, não sendo, porém perceptível qual o reflexo prático, em termos sectoriais, dos respetivos contributos, aspeto que haverá que ponderar.

## **Alguns aspetos concretos que deverão ser objeto de ponderação**

- **O atual enquadramento, legal e institucional, do sistema de formação profissional**

O atual enquadramento, legal e institucional do sistema de formação profissional, articulado entre os agentes envolvidos no processo de acréscimo de Qualificação da população Portuguesa, tem contribuído para uma valorização do potencial dos recursos humanos do setor, tendo como suporte o Quadro Estratégico Comum (QEC) “Portugal 2020”. Saliente-se, porém que formação profissional deve corresponder a percursos flexíveis de qualificação profissional, promovendo a empregabilidade das pessoas e a competitividade das entidades empregadoras.

Estas metas são traduzidas em objetivos nacionais para cada país da União Europeia, em função das especificidades próprias de cada contexto. Portugal assumiu, no Programa Rede de Reformas (PNR) um conjunto de prioridades relacionadas com a mobilização dos recursos humanos, o ambiente e energia, o investimento em inovação, a escolaridade e o combate à pobreza.

Tendo como suporte o Catálogo Nacional de Qualificações, as ações são ajustadas às solicitações das empresas. Acontece, contudo, que existem determinadas áreas prioritárias para o setor que não contemplam especificamente a área de Construção Civil. Por outro lado, a exigência do 12º ano como escolaridade mínima obrigatória deveria provocar um reajustamento nos referenciais do Catálogo, permitindo-se o enquadramento de profissões determinantes para o Setor – evoluindo do nível 2, para o nível 4 – de forma possibilitar a formação de jovens nessas áreas e, desta forma, atribuir-lhes as respetivas carreiras profissionais.

Também se considera que o Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação – SANQ, deve ter um papel mais interventivo na definição dos mecanismos sistemáticos e complexos que cruzem um maior número de variáveis, quantitativas e qualitativas, que contemplem uma dimensão prospetiva de todas as profissões de cada setor de atividade.

Ao nível do ensino superior, assinala-se a inflexibilidade sistémica do sistema que inviabiliza o ajustamento da oferta formativa às necessidades do mercado. Essa inflexibilidade tem origem na forma como são atribuídas as cotas de vagas por faculdade. Exemplo prático é o caso de engenharia de sistemas e informática que face à procura deveria conhecer um aumento das respetivas vagas, dando cabal resposta à procura do tecido empresarial. Não se compreende que um eventual aumento do número de vagas num determinado curso, esteja dependente da diminuição (proporcional) do número de vagas num outro curso. Trata-se de condicionar de forma artificial a oferta, asem olhar às efetivas necessidades do mercado.

- **Reforçar os mecanismos de resposta às necessidades setoriais, e em particular a articulação com as empresas e com os parceiros sociais**

Os mecanismos de resposta às necessidades setoriais passam pela articulação estreita entre as empresas em si e na relação que estabelecem entre as Associações que as representa. Deste modo, deverá haver, cada vez mais, um reforço da proximidade do Centro Protocolar das necessidades de formação das empresas.

Pode ser feito levantamento, junto das Associações e por via destas, junto das empresas de todos os setores, das funções com dificuldades de recrutamento e respetivo enquadramento geográfico, para que as escolas e entidades formadoras possam dar resposta ajustada ao mercado de trabalho. Os próprios perfis já existentes no Catálogo Nacional de Qualificações não estão ajustados às necessidades do mercado de trabalho e as empresas podem colaborar neste ajustamento.

O Normativo em vigor é limitativo quanto ao número de formandos provenientes da mesma empresa que não pode exceder metade do total de formandos da ação (formação elegível), o que inviabiliza, de forma inadmissível, a formação nas empresas.

Por outro lado e no mesmo sentido, número mínimo de formandos exigidos para o início da ação financiada é demasiado limitativo para a realização das ações necessárias, solicitadas, quer pelas empresas, quer individualmente.

- **Robustecer o sistema de formação setorial, em particular, no âmbito dos centros protocolares de formação**

Consideramos que, por princípio, o sistema de formação setorial, deve ser integralmente confinado aos Centros Protocolares de Formação, pois no caso específico do Setor da Construção e Obras Públicas, o CICCOPN e o CENFIC, encontram-se dotado de meios técnicos e recursos humanos, especializados em matérias de formação avançada no âmbito do Ambiente, Energias e Introdução das Tecnologias de Informação, Comunicação e Eletrónica (TICE) – constitui uma recomendação da Comissão Europeia, dando um contributo significativo para as metas, estabelecidas para as respostas formativas, ao nível das competências digitais, associadas às respetivas certificações.

A adequação da atividade formativa às necessidades efetivas da população ativa e à promoção das condições de empregabilidade e de (re)inserção no mercado de trabalho, (objetivos principais dos referidos centros) contribui integralmente para a competitividade das empresas de construção civil e obras públicas.

Potenciar programas de RVCC e reconversão nos centros de formação, num trabalho a ser desenvolvido diretamente com o IEFP, com a identificação de pessoas desempregadas, analisando as competências e promovendo a certificação / habilitação / reconversão profissional.

- **A natureza dual dos percursos formativos**

A dupla certificação apresenta-se como um benefício para os formandos, pelo acréscimo da escolaridade e habilitações profissionais. É, assim, um caminho vantajoso. A Formação em Contexto de Trabalho (FCT) e a Formação em Sala devem ser promovidas em parceria com as Associações e empresas, que, desta forma, podem, para além de colaborar no ajustamento dos conteúdos de cada perfil, podem igualmente colaborar com as escolas e centros de formação em workshops práticos, sessões técnicas, visitas de estudo e acolhimento de alunos em estágio curricular, de modo a atrair os alunos / formandos para as respetivas áreas de negócio e profissões.

Consideramos, neste sentido, que a formação dual, é determinante pois os recursos do setor são valorizados com competências acrescidas, reportando para as empresas a “mais-valia” da educação e formação. Pela interação constante entre as Associações, as empresas associadas e o respetivo Centro de Formação, estabelecem-se as prioridades das qualificações dos ativos e dos candidatos ao primeiro emprego, pela frequência de ações de Aprendizagem, formação esta plasmada no Plano Anual de Formação, em sintonia com os indicadores setoriais, do INE, estatísticas do IEFP e das Grandes Opções do Plano.

Nesta matéria as sinergias convergem, relativamente às tendências e contexto das áreas e necessidades de mão-de-obra qualificada.

**Porto, 4 de julho de 2018**