



DEZEMBRO 2024

NOTAS 3º TRIMESTRE

Os problemas fundamentais da formação profissional em Portugal

Capacitar e Preservar para Informar e Avançar PESSOAS – FSE+–00016300

Actividade 2

PUBLICAÇÕES NO DOMÍNIO DO EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CONTRATAÇÃO COLECTIVA



Co-financiado:



Cofinanciado pela
União Europeia

DIAGNÓSTICO DA CGTP-IN SOBRE Os problemas fundamentais da formação profissional em portugal

BOLETIM TRIMESTRAL 3

Para a CGTP-IN a resposta aos desafios que se colocam em matéria de formação e qualificação profissionais é tão urgente quanto necessária, considerando as alterações com que se confrontam os trabalhadores, no que respeita à aceleração do processo de digitalização e automação da economia e do trabalho.

Novas formas de organização do trabalho, novas tarefas e novas profissões, exigem novas e melhores competências, desafio ao qual só um serviço público de formação e qualificação profissionais pode responder com a eficácia e amplitude desejadas.

O modelo produtivo sob o qual tem assentado a economia nacional está intimamente ligado aos baixos salários, às baixas qualificações e às condições de trabalho mais precárias. Trata-se de um modelo, assente em lógicas de baixo valor acrescentado que urge reverter e eliminar. A melhoria dos níveis de qualificação e das competências que os trabalhadores detêm, não resolvendo a lógica de exploração que está na base do modelo de produção atrás referida, não obstante, contribui para uma valorização dos trabalhadores e do trabalho que praticam, que não deixa de ter resultados na qualidade do emprego. Dizem todos os estudos que, em regra, a melhores qualificações, correspondem empregos mais seguros e mais bem remunerados.

Nesta matéria, não desconsiderando avanços fundamentais que fomos observando ao longo dos anos, tais como a criação dos sistema nacional de qualificações, o catálogo nacional de qualificações, o sistema de certificação e centros de formação, entre muitos outros instrumentos, assim mesmo, persiste ainda um enorme caminho a percorrer até que os níveis de qualificação dos trabalhadores portugueses atinjam sequer a média europeia. Portugal ainda sofre com a herança proveniente de uma ditadura que desconsiderou absolutamente a educação e formação dos portugueses.

Para além do desafio de elevação das qualificações, o sistema que construirmos, terá ainda de ser capaz de responder a outros problemas que não deixam de se verificar com toda a evidência, como o são a obsolescência das competências, a enorme profusão de trabalhadores com qualificações

intermédias incompletas e a desactualização constante que as competências sofrem com o desenvolvimento tecnológico e científico.

Neste sentido, a CGTP-IN que o sistema tem de acompanhar todos estes desafios, respondendo na medida necessária a necessidades de jovens e trabalhadores adultos, sem desconsiderar uns em detrimento de outros, como tantas vezes acontece e como é exemplo o actual quadro comunitário de apoio, que destinou grande parte dos fundos para formação e educação para os jovens e para o ensino profissional, desconsiderando os trabalhadores adultos. Numa sociedade mais justa e inclusiva, todos somos necessários.

Não obstante o papel fundamental que o sector público tem na construção de um quadro de qualificações que garanta as competências base necessárias para que cada pessoa possa crescer profissionalmente, não podemos esquecer que também as entidades patronais têm aqui um papel a cumprir, essencialmente, em matéria de competências específicas ligadas ao trabalho em concreto. Cabe essencialmente às empresas formarem os trabalhadores que empregam para que estes adquiram as competências necessárias ao seu desenvolvimento profissional.

Portugal é, contudo um país no qual muitas empresas ainda não fornecem formação profissional regularmente, e muitas das que a fornecem, fazem-no sem qualidade, pouco beneficiando os trabalhadores da formação que frequentam.

1. Regulação do sistema de formação profissional

São diversas as necessidades, na nossa opinião, em matéria de enquadramento da formação profissional, de forma a conferir maior consequência e clarificação ao modelo actual.

- Revisão do Decreto-Lei n.º 396/2007 de 31/12

Este diploma, entretanto alterado pelo Decreto-Lei nº 14/2017 de 26 de Janeiro, continua a abrir um alçapão que permite a empresas sem estrutura certificada para a prestação de formação

profissional, que acedam ao SIGO e, na qualidade de “outros operadores” consigam proceder ao registo de cursos e emissão de certificados.

Esta situação, permitida através de uma leitura abusiva da norma que consta do artigo 3.º alínea i), ao abrir porta a que as empresas, mesmo não estando certificadas possam prestar formação certificada, nos termos do artigo 131.º n.º 3 do Código do Trabalho.

Tal situação leva a que muita da formação ministrada aos trabalhadores não tenha qualidade nem qualquer validade efectiva aquando da procura de emprego, ou aquando da utilização destas formações em processos de RVCC, por exemplo. Neste sentido, o regime jurídico deve deixar de permitir excepções que descaracterizam, desacreditam e retiram eficácia ao esforço formativo que os trabalhadores – e empresas – empreendem. Há que contribuir para que as empresas criem estruturas capacitadas em matéria de formação profissional, beneficiando os trabalhadores que formam. Tal não se faz criando excepções, mas criando regras rigorosas que não permitam subterfúgios.

➤ Alteração da Portaria 230/2008 de 7 de Março

Os limites impostos, para a constituição de grupos de formação, impedem, muitas vezes, a realização de acções de formação, em locais onde mais necessárias são. Se os limites mínimos podem considerar-se aceitáveis para uma região urbana, já em regiões de baixa densidade populacional, o limite mínimo e a impossibilidade de derrogação do mesmo, em função das características materiais locais, impede muitas vezes levar importantes acções de formação a locais que não possuem grandes alternativas em termos de oferta pública de formação profissional.

Neste sentido, importa criar um regime excepcional em função das características da região, acompanhando a derrogação do princípio geral, de um regime de apoios financeiros que também ele possa contribuir para o acesso à formação por parte de públicos muitas vezes impedidos. Falamos, por exemplo, de situações nas quais os candidatos têm dificuldade em utilizar transportes públicos e, não fazendo uso da sua viatura pessoal, torna-se impossível aceder a uma acção e formação. Assim, é opinião da CGTP-IN, que também os apoios em matéria de subsídio de transporte, acolhimento e alimentação, devem acompanhar estas diferentes realidades.

➤ Integração da formação a distância no sistema nacional de qualificações

Embora o sistema nacional de qualificações já seja deste século, bem como o catálogo, a verdade é que a formação a distância foi amplamente desconsiderada. Actualmente, como esta situação pandémica veio comprovar, não faz sentido a formação a distância estar desarredada de todos os processos de qualificação – com raras excepções – do catálogo e dos sistemas de financiamento com base nos fundos comunitários.

➤ Enquadramento da formação e ensino profissional dual

Cada vez mais o ensino profissional “dual” faz parte do dia-a-dia de jovens – e adultos – que frequentam cursos VET. Contudo, ainda não existe no nosso país um verdadeiro enquadramento jurídico para a componente formativa que acontece em contexto de trabalho.

Não esqueçamos que alguns instrumentos já prevêm a formação em contexto de trabalho, mas apenas enquanto contrato formativo e em matéria de financiamento público, não regulando aspectos como o enquadramento organizacional do formando ou os aspectos relativos ao enquadramento formativo que a empresa acolhedora é obrigada a promover.

Assim, a CGTP-IN, como forma de garantir a qualidade do momento formativo em contexto de trabalho, propõe que se crie a necessária regulamentação, prevendo aspectos como os direitos do formando na empresa, a intervenção das estruturas sindicais nesta matéria, o perfil de tutores e formadores em contexto de trabalho, entre outros aspectos, abordados já ao nível europeu e que devem fazer parte de uma formação dual com qualidade, impedindo que estes jovens e adultos sirvam apenas como mão-de-obra gratuita, como algumas vezes sucede, na ausência de um quadro legislativo adequado.

2. Governação do sistema de formação profissional

Em matéria de governação, a CGTP-IN entende que existem aspectos que necessitam de clarificação. Por exemplo, a governação da formação profissional está enquadrada em três organismos distintos:

DGERT – certificação de centros de formação profissional

ANQEP – Na relação entre a formação e a qualificação

IEFP – certificação de formadores e oferta pública de formação profissional

Se se entende a divisão entre Qualificação e formação, que leva à responsabilização a ANQEP pela primeira, já não se entende como certificação de formadores e certificação de centros de formação aparecem em entidades distintas.

Para a CGTP-IN, o espartilhamento das diversas competências por diversos organismos não apenas contribui para a produção de algumas incompatibilidades, mas também para a duplicação de burocracia. Por exemplo, se um centro de formação se certifica junto da DGERT para a formação de formadores, nada da informação que envia é utilizado para a homologação do curso de formação inicial e formadores, desta feita, a fazer junto do IEFP.

Ou seja, entramos num mundo de duplicações de informações competências, que não ajudam os operadores e contribuem para a perda de recursos que poderiam ser dirigidos para a qualidade da formação

Outra dimensão desta duplicação surge aquando das certificações sectoriais, como no caso do IMT (transportes), no caso da segurança privada ou da saúde e segurança no trabalho (ACT). Os centros de formação certificados junto da DGERT, para a área dos transportes, da segurança e da SST, mais tarde tem de repetir todo o envio – com diferenças diversas – para as entidades sectoriais.

É nossa opinião que haveria muitas vantagens na concentração destas competências numa só entidade que se responsabilizasse por toda a prática formativa. Só por si, o sistema seria mais inteligível, menos burocrático e quiçá menos pesado.

A própria governação do ensino profissional, que envolve dois ministérios, é também ela objecto de algumas contradições.

Em matéria de participação efectiva dos parceiros sociais, na governação do sistema de formação e qualificação, a concentração das competências tornaria essa intervenção mais simples, pois a participação num só órgão permitiria influir nas mais diversas dimensões do sistema, ao invés de se criarem duplicações e excessivas multiplicações.

Por outro lado, a CGTP-IN considera que faz falta a existência de um órgão tripartido, no qual se discutam permanentemente todos os aspectos ligados à formação e qualificação profissional, como era o caso do antigo conselho consultivo para a formação profissional.

A inexistência deste órgão faz com que não se possa –a não ser quem tenha contacto privilegiado – discutir e reflectir, permanentemente e em termos apropriados, sobre as políticas presentes e futuras de formação profissional. Uma vez mais, os parceiros têm de se repartir entre as várias entidades, dependendo da realização das reuniões de uma panóplia de diferentes conselhos e comissões, para poderem discutir e debater, com amplitude, os diversos aspectos ligados ao sistema de formação e qualificação profissionais.

Quanto às condições de financiamento, a CGTP-IN aponta em três direcções distintas:

- Desburocratização do sistema de acesso aos financiamentos comunitários, quer através da duplicação e multiplicação e programas operacionais, quer através da elevada carga burocrática exigida;
- Criação de condições, através de recursos nacionais, para que o sistema de formação não esteja excessivamente ancorado nos fundos comunitários, que têm vindo a reduzir-se e cuja tendência é para acabar, até como forma de se contraria o carácter cíclico dos fundos estruturais;
- Criação de condições para que as empresas assumam a sua quota-parte de responsabilidade, como grandes beneficiárias que também são, de todo o sistema de formação profissional

A organização de um verdadeiro serviço público de formação e qualificação, acessível não apenas para trabalhadores desempregados (como sucede com o IEFPP), mas também para empregados, constitui um desafio fundamental no mundo em que vivemos, em que o processo de mudança

acontece cada vez mais depressa. Para tal, é fundamental criarem-se os recursos para que se efective verdadeiramente o direito a uma educação ao longo da vida.

3. A melhoria da qualidade

Embora em a. já nos tenhamos debruçado sobre este aspecto, nomeadamente aquando da formação ministrada pelas próprias empresas aos seus trabalhadores, entende a CGTP-IN que outros factores devem ser organizados e repensados em matéria de qualidade da formação profissional.

Um dos primeiros consiste na reformulação do sistema de certificação de entidades formadoras. Este sistema, burocrático e pesado, poucos reflexos tem na qualidade, uma vez que a verificação é essencialmente formal e inicial.

O sistema deveria ser menos burocrático, mas mais condicionado às condições materiais efectivas dos centros e formação, o que obrigaria a um sistema de monitorização mais contínuo e mais virado para a auditoria “in loco”.

Por outro lado, em matéria de financiamento comunitário, seria importante criar condições para o reforço e capacitação do “parque formativo nacional”. Apenas com centros de formação capacitados, ao nível material, organizativo e humano, será possível garantir uma formação de qualidade. Financiar formação profissional, a desenvolver por centros de formação sem condições adequadas, pouco contribui para a qualidade da formação.

Por outro lado, o financiamento de formação de formadores, formação de gestores, técnicos de apoio psicossocial e outros técnicos de formação, também contribui para a capacitação do sistema de formação profissional. Melhores formadores e técnicos contribuem, necessariamente, para a melhoria da qualidade da formação desenvolvida.

Em matéria de qualidade, também é importante garantir que os cursos desenvolvidos contam com os recursos humanos e apoio necessários. A prática demonstra, por exemplo, que os cursos EFA que

possuem bons e dedicados técnicos psicossociais, tendem a resultar melhor para os participantes, e a contribuir mais para a sua efectiva qualificação.

Em suma, entendemos que não se deve apenas trabalhar a componente formativa, mas também a componente estrutural.

4. Melhoria dos instrumentos e da capacidade de resposta do sistema

A criação do SNQ e do CNQ constituiu um avanço sem precedentes na história Portuguesa, em matéria de política de qualificações. Contudo, é fundamental continuar a desenvolver o sistema de modo a torná-lo mais universal e coerente.

A grande lacuna, para a CGTP-IN, ainda está ao nível da identificação, da prospecção e da antecipação das necessidades. O SANQ continua com um funcionamento muito incipiente, o que impede o sistema de se desenvolver de forma mais rápida, até para combater redundâncias na oferta formativa e na afectação dos recursos.

Sendo o SANQ ou outro, é necessário criar dentro do SNQ um organismo que comunique com os actores e com o exterior.

- A necessidade de maior correspondência entre a formação realizada e o SNQ

Muito do que acontece em matéria de formação profissional ainda não tem correspondência no nível de qualificação do trabalhador. Diríamos mesmo que a esmagadora maioria da formação realizada.

A formação profissional ministrada em grande parte das empresas e em muitos centros de formação privados, não enriquece as qualificações de quem a frequenta. Neste sentido, a CGTP-IN considera que deveria fazer-se um esforço para, de forma progressiva, caminharmos para uma realidade mais consentânea e harmoniosa, desse ponto de vista. Deve fazer-se um esforço para fazer com que a cada competência adquirida, possa corresponder uma qualificação.

Também sabemos que nem sempre é possível garantir que toda a formação que surge no mercado possa ter a necessária correspondência ao CNQ, pois a forma de funcionamento do sistema é muito reactiva, ou seja, anda atrás do processo de inovação.

Mas não tem de ser sempre assim, ainda mais num sistema de qualificações que já funciona com créditos. O facto de se funcionar em créditos pode facilitar a correspondência, no acto de criação e desenho da formação a ministrar.

Por exemplo, se uma entidade certificada para a formação profissional, pela DGERT, pretender emitir um certificado de formação, deveria exigir-se-lhe em que medida o curso que justificou a emissão do certificado, tem correspondência, quer em matéria de competências do CNQ, quer em matéria de créditos. Poderia exigir-se informações sobre qual o nível de entrada e quantos créditos garante esse curso em relação a um determinado referencial de saída, o que poderia ser obtido a partir de uma tabela de correspondências, por exemplo.

Para tal, bastaria existir um sistema que convertesse competências adquiridas em créditos, sistema, esse, a que teriam de aderir as entidades inseridas no SNQ. A correspondência final poderia ser realizada via SIGO e mais tarde, se necessário, certificada num Centro Qualifica através de um processo RVCC. A vantagem seria que o formando, o candidato a qualificação, não necessitaria de entrar num RVCC para ter uma ideia do nível de qualificação que lhe seria possível obter através do reconhecimento. Tal tornaria o sistema muito mais consequente e coerente, possibilitando que grande parte da aprendizagem formativa se convertesse em qualificações.

Se outras acções existissem sem correspondência, o sistema poderia, de forma reactiva e *a posteriori* ir fazendo a mesma. Seria uma forma de se aproveitar todo o esforço formativo no sentido do aumento dos níveis de qualificação e ao mesmo tempo, aumentando os níveis de exigência da própria formação.

- Actualização do catálogo

A actualização do CNQ é sempre um desafio, uma vez que um instrumento deste tipo dificilmente passará da sua dimensão mais reactiva. Podem antecipar-se competências, é certo, mas muitas delas acabam por nascer de práticas materiais muitas vezes desconhecidas que só mais tarde se revelam importantes.

Contudo, o catálogo pode sempre manter uma dimensão de competências chave – base actualizada, pois, esse tipo de competências, são de mais fácil antecipação. Já em matéria de competências específicas, é fundamental dar ao catálogo uma maior dinâmica, em relação ao que acontece no dia-a-dia de empresas, organizações e indivíduos.

A diversificação de UFCD, deixando o padrão 25 + 50 horas, pode facilitar essa tarefa e conferir maior versatilidade ao catálogo, uma vez que a agregação em blocos de competências dificulta a transposição para o catálogo. Num sistema de créditos, é possível atribuir um determinado valor à competência e, dessa forma, integrá-la mais facilmente no catálogo sem que esteja, necessariamente, agregada a um bloco de competências.

Esta construção mais em função do valor numérico dos créditos e do valor das competências adquiridas, e menos em função dos blocos de competências que constituem as UFCD, permitiria também conferir maior dinâmica aos referenciais, adaptando-os a diferentes contextos. Uma coisa é ser técnico de SST na construção civil, outra na indústria e assim sucessivamente. Os referenciais, com os seus níveis de qualificação, poderiam acompanhar estas especificidades, nomeadamente através de competências opcionais. Tal permitiria personalizar a qualificação às necessidades concretas, garantindo contudo que a base obrigatória se mantinha intocável.

O funcionamento dos conselhos sectoriais, o trabalho ao nível regional e local, bem como sectorial, envolvendo os actores, seria uma forma de dinamizar o SANQ, mantendo o catálogo actualizado e antecipando necessidades.

Por fim, seria importante repensar a componente “em contexto de trabalho” e, através da regulação deste momento formativo, dar-lhe também a devida importância e correspondência dentro do SNQ.

5. Melhoria dos incentivos à participação as empresas e das pessoas

Para a CGTP-IN, para além da coerência do sistema, da actividade de divulgação e comunicação, muito poderá e deverá passar pela contratação colectiva.

A correspondência das carreiras profissionais, reguladas em convenção colectiva, aos níveis salariais e por sua vez aos níveis de qualificação com correspondência para o SNQ, pode ser uma fonte preciosa de motivação das pessoas, nomeadamente dos trabalhadores.

O desejo de progressão profissional e salarial reforça muito a motivação para a aquisição de competências. Mesmo que para as empresas – de forma contraproducente, diríamos – essa estratégia possa não ser muito atractiva, de certeza que o é para os trabalhadores.

Mas para tal estratégia se materializar, é fundamental remover os obstáculos existentes à negociação colectiva, como o regime de sobrevivência e caducidade ou a inexistência de um princípio do tratamento mais favorável. Tais aspectos desmotivam as empresas em matéria de negociação colectiva, sendo que, uma das características dos países com maiores níveis de qualificação consiste, efectivamente, nessa correspondência.

Por outro lado, defende a CGTP-IN que deve desenvolver-se – aproveitando as tecnologias digitais – um verdadeiro serviço público de formação profissional para activos, que não apenas os desempregados.

As exigências da sociedade actual determinam a necessidade de uma educação ao longo da vida, com uma relevância tão grande, como a educação inicial. Há que dotar o IEFP desse tipo de capacidade.

6. Elevar a base de qualificações e programa Qualifica

- Elevação da base de qualificações – obstáculos e desafios

A elevação da base de qualificações passa, essencialmente, pelo desenvolvimento de muitas das medidas já referidas.

Contudo, para além dessas, muito há ainda a fazer do ponto de vista da valorização das qualificações no trabalho. Se, nessa matéria, o desbloquear da contratação colectiva constitui uma necessidade urgente, tal se deve à influência que a mesma tem na estruturação das carreiras e na progressão dos trabalhadores.

Por outro lado, é fundamental alterar a visão que as empresas têm da formação, em que muitas tendem a classificá-la como um custo, apenas concedendo quando se trata de formação para quadros intermédios ou quadros superior, o que cria uma situação e desigualdade em que, quem mais precisa da formação, menos a obtém.

Em matéria de direitos laborais também muito há a fazer, como já referimos no ponto 1. a respeito do crédito de horas ou da participação e consulta dos trabalhadores e suas organizações representativas.

Por exemplo, ao nível do estatuto do trabalhador estudante, para a CGTP-IN, a forma como a sua efectiva aplicação depende da vontade patronal, torna muito difícil a frequência de cursos por trabalhadores que estão a trabalhar por turnos rotativos, trabalho nocturno ou se encontram em situação e precariedade laboral. Para estes trabalhadores, quer a frequência de formação intra-empresa, quer extra-empresa, é bastante difícil.

A precariedade laboral, os baixos salários e as baixas qualificações jogam aqui um papel que coloca os trabalhadores num ciclo vicioso. O facto de estarem numa situação de maior desprotecção, faz com que as entidades patronais invistam pouco nesses trabalhadores, pois olham para eles como mão-de-obra descartável. Por outro lado, a situação de fragilidade desmobiliza esses trabalhadores quer a exigir formação, quer a exercer direitos como o estatuto do trabalhador estudante.

Para além das barreiras apresentadas e efectivamente desmobilizadoras de uma política de elevação da base de qualificação, ainda podemos acrescentar o facto de as oportunidades ao nível,

por exemplo, do ensino superior nocturno ou de ensino profissional nocturno para adultos, serem bastante parcas.

Regra geral, ao nível do ensino nocturno, as oportunidades são escassas, havendo pouca oferta ao nível do ensino superior- com excepção das universidades privadas, incompatíveis para um trabalhador com baixa qualificação. Mas também ao nível do ensino profissional para adultos, para além dos EFA e da Aprendizagem (com o limite dos 25 anos), poucas soluções de qualificação têm os trabalhadores menos qualificados. A não ser que recorram a centros privados, uma vez mais.

➤ Programa Qualifica

Os números do programa qualifica comprovam a dificuldade em dar a este programa a dimensão dada, por exemplo ao programa Novas Oportunidades.

O facto de, no tempo da Troica e da governação PPD/CDS, se ter enveredado por um caminho de desvalorização da qualificação e adultos e do programa novas oportunidades, fez com que surgisse também um problema de credibilidade do processo.

O primeiro passo, na opinião a CGTP-IN consiste na definição de uma estratégia que coloque os centros qualifica como *pivots* da oferta de qualificação, do aconselhamento e do reconhecimento de competências adquiridas para posterior qualificação.

Tal só é possível com um trabalho de credibilização e de posicionamento destes centros no terreno e junto aos locais de trabalho. É fundamental que junto dos locais de trabalho (parques industriais, centros comerciais...) surjam gabinetes qualifica. Para tal é fundamental envolver quem está no terreno.

Por outro lado é necessário sensibilizar no sentido da importância que o desenvolvimento das qualificações tem para os trabalhadores e o país, apostando numa política de comunicação mais eficaz. Muitos trabalhadores não conhecem sequer o programa qualifica e essa é uma das lacunas ainda não superada.

A formação de quadros técnicos é também muito importante, não apenas de formadores e professores, mas também de gestores e técnicos de formação que operem na estrutura formativa existente.

7. Formação pós-secundária e níveis intermédios de qualificação

Sem prejuízo do que já foi referido a respeito do estatuto do trabalhador estudante e das condições de trabalho com factores fundamentais para o acesso à qualificação, em matéria de formação pós secundária é importante:

- Integrar no programa qualifica as componentes ligadas à formação pós secundária e mesmo ao ensino superior;
- Aumentar e diversificar a oferta de ensino pós secundário profissional, nomeadamente o de nível 5;
- Introduzir no processo RVCC o reconhecimento de competências pós secundárias;
- Fazer do ensino superior uma consequência lógica do reconhecimento de competências de nível secundário, aumentando a ligação entre as competências reconhecidas de nível 4 e as que são exigidas para se ingressar no ensino superior.

Um dos estigmas que ainda persiste em matéria de formação e ensino profissional tem a ver com o facto de muitos potenciais formandos considerarem que se trata de ofertas que não se adaptam a quem pretenda continuar a estudar em direcção ao ensino superior.

Há que destruir esse estigma, reforçando a qualidade a profundidade da formação desenvolvida e do reconhecimento de competências, mas também, trazer as instituições do ensino superior para o processo, criando conexões que permitam a continuidade.

8. Inovação nas modalidades e respostas formativas

A existência de um CNQ, de um sistema de créditos e das tecnologias digitais permite uma versatilidade e flexibilidade que podem melhorar o acesso às qualificações.

O desenvolvimento de oferta formativa híbrida, por exemplo, possibilita que, enquanto quem possa se deslocar a uma sala de formação, quem não possa aceda a distância, o que possibilita o acesso, por exemplo, a trabalhadores de *MPME's*.

Aliás, o acesso dos trabalhadores das *MPME's* constitui uma preocupação da CGTP-IN, daí que deva pensar-se numa estratégia que possibilite o acesso destes trabalhadores à oferta de qualificação. O uso das tecnologias digitais pode ser uma via, a criação de pólos formativos descentralizados pode ser outra.

Outro aspecto importante tem a ver com a promoção de uma cultura de autoformação e de aprendizagem ao longo da vida que mais tarde possa desembocar em reconhecimento de competências e obtenção de novas qualificações. Por exemplo, a disponibilização de plataformas formativas *on-line*, com conteúdos formativos interactivos, sempre disponíveis para qualquer trabalhador, pode ser uma forma de alargar o público formado por via da inovação.

Na medida em que estas plataformas formativas digitais tivessem uma ligação com o programa qualifica, tornaria possível a um qualquer formando frequentar um itinerário pedagógico interactivo, composto por vídeos, manuais, apresentações, exercícios e, mais tarde, submeter-se a um processo RVCC que mais não faria que reconhecer conhecimentos já adquiridos, poupando tempo no procedimento.

A criação de apoios para formandos de cursos de longa duração que facilitem o acesso destes às tecnologias digitais também é fundamental. Por entre as populações mais carenciadas, o acesso à internet ou a um computador é residual, daí que, para a CGTP-IN, no âmbito dos planos de formação que assentam em oferta formativa de longa duração, se devam proporcionar apoios para a obtenção de internet e, porventura, o fornecimento de material informático.

Outra dimensão importante deste processo consiste na formação de formadores e professores no domínio da utilização das tecnologias digitais no processo de aprendizagem. Portugal tem uma

estrutura de professores e formadores algo envelhecida, responsável por que, muitos destes profissionais tenham sido formados segundo parâmetros e métodos muito diversos. A sua actualização, reciclagem e requalificação é urgente.

Outro aspecto importante em matéria de inovação, principalmente quando se trata de populações carenciadas e menos qualificadas, tem a ver com a consideração do contexto económico-social na construção dos planos formativos.

Por exemplo, os cursos EFA com mediadores psicossociais exclusivos para cada acção, tendem a ter menos desistências, melhor sucesso formativo e melhores níveis de emprego. Tal sucede porque trabalhadores que provêm de enquadramentos sociais desestruturados tendem a ter mais dificuldade no acesso à formação. Podemos estar a falar de dificuldades de alimentação, vestuário ou residência. Daí que, quando se trabalha nas soluções formativas para estas pessoas, se deva fazer a respectiva integração das diversas variáveis. A introdução de dimensões ligadas ao acompanhamento psicossocial, ao fornecimento de apoios mais diversificados, pode contribuir decisivamente para a melhoria do sucesso de determinado tipo de ofertas.

Também é fundamental inovar no âmbito dos materiais didácticos. Grande parte das acções de formação é ministrada – no público ou privado – sem fornecimento de materiais didácticos, o que não permite aos formandos um recurso mais estruturado aos conteúdos, dependendo do formador se conteúdos de qualidade são fornecidos ou não.

Nesse sentido, consideramos que, tirando partido da existência de um CNQ, se devam produzir conteúdos didácticos para cada UFCD, conteúdos tipo, que possam ser utilizados pelos formadores, garantindo-se um mínimo de qualidade nos recursos didácticos e na profundidade do conhecimento a transmitir.

No fundo, seria fazer com que o CNQ não contivesse apenas referenciais de competências, mas também referenciais didácticos para auxiliar os formadores no desenvolvimento dessas competências. Podemos estar a falar de vídeos, bibliografias, textos de apoio ou apresentações.

Já em matéria de escrutínio da actividade formativa também é deve inovar-se, tornando as políticas mais transparentes. Actualmente, não existe um sistema estatístico aplicável á formação profissional que permita conhecer indicadores e qualidade como: taxas de desistência; taxas de assiduidade; taxas de sucesso...

O acesso a esses indicadores permitiria uma avaliação constante das políticas formativas, adequando medidas aos resultados pretendidos.

Por fim, é urgente também a adequação do CNQ à formação a distância, permitindo fazer a contabilização de horas síncronas e assíncronas, sendo que, actualmente, apenas contam as horas síncronas – ou presenciais.

Com a adequação do CNQ deverá também adequar-se todo o sistema de financiamento, auditoria e o próprio sistema de evidências da prática formativa.

➤ Formação a distância

Actualmente, fruto da pandemia por que estamos a passar, observa-se um acesso generalizado às tecnologias digitais em contexto formativo. Contudo, o que observamos também é a uma transposição do contexto de formação tradicional, para o contexto digital. Na maioria das situações, os formadores limitam-se a fazer formação digital síncrona, como se estivessem numa sala de aula.

A formação a distância é muito mais do que isto. A formação a distância consiste num modelo que assente em momentos síncronos e assíncronos, orientada para o auto-estudo, o trabalho individual e para a promoção da autonomia do formando no processo de aprendizagem.

Actualmente, nem o CNQ, nem o sistema de financiamento, se adequam à formação a distância. As exigências formais e burocráticas impedem a realização e o recurso à formação assíncrona, contabilizando o tempo de auto-estudo. Tal só se pode fazer por presunção e em função dos resultados obtidos. No sistema actual, só podem contar as horas de formação síncronas. Se o

formador estiver a responder a perguntas num fórum assíncrono ou a redigir um qualquer texto de apoio, não recebe, porque não preenche uma folha de sumários.

Neste sentido, para que se retire o melhor da formação a distância, que consiste não apenas no desfasamento espacial, mas também no desfasamento temporal entre o momento da exposição do conhecimento pelo formador e o momento do acesso ao conhecimento pelo formando, é fundamental adequar o catálogo a essa metodologia e, conseqüentemente, o sistema de financiamento. Como já sucedeu num passado não muito distante.

A CGTP-IN