

Título	“ATEC funciona à semelhança do que representa a Autoeuropa”	Data	16.12.2011
Fonte	Setúbal na Rede	Página	

Sandra Neves, administradora técnica da ATEC

“ATEC funciona à semelhança do que representa a Autoeuropa”



Criada em 2003, a ATEC surgiu como uma plataforma de formação técnica para dar resposta tanto à Autoeuropa como aos seus fornecedores, no sentido de formar pessoas qualificadas que pudessem ingressar no setor. Além da formação profissional, a ATEC também tem atividade na formação contínua dos colaboradores da Autoeuropa e dos seus fornecedores e presta consultoria, principalmente na área operacional. Sandra Neves, administradora técnica da ATEC, em entrevista ao “Setúbal na Rede”, diz que o fator de distinção da ATEC é “a oferta de uma qualificação cada vez mais integrada e interdisciplinar” e que o melhor feedback é o facto de a empregabilidade, em algumas áreas, ser de quase 100 por cento. Além disso, a opção pela ATEC começa a ser, “cada vez mais, uma primeira escolha e não uma opção alternativa” ao sistema de ensino tradicional.

“Setúbal na Rede” - Como surgiu a necessidade de criar a ATEC?

Sandra Neves - A Autoeuropa teve o seu início em 1992 e até 1995 teve tempo para formar as pessoas que vieram a contribuir na produção do primeiro carro. Obviamente que três anos de tempo útil de formação para preparar pessoas para os novos desafios dos novos modelos e das novas tecnologias, não é um tempo viável num trabalho corrente da indústria automóvel. Por isso mesmo, surgiu a necessidade de se poder criar, com alguma antecipação, uma plataforma de formação técnica de forma a dar resposta tanto à Autoeuropa como aos seus fornecedores, ao nível do cluster automóvel e de ter pessoas qualificadas que pudessem ingressar no setor com as qualificações técnicas necessárias para as atualizações de produto que o mercado automóvel vai sofrendo ciclicamente.

SR - Quer dizer que no mercado não havia oferta formativa suficiente nesta área?

SN - Em termos de mercado nacional, temos uma grande aposta na qualificação, mas podíamos reforçar a qualificação técnica, principalmente nas novas tecnologias ligadas a este tipo de setor industrial. E a ATEC foi um projeto piloto para poder dar resposta a estes novos desafios e tem sido um elemento que tem trabalhado em equipa com a Agência Nacional de Qualificações e o Instituto de Emprego e Formação Profissional na criação de novos cursos.

SR - O que distingue a ATEC?

SN - O que distingue a ATEC é uma oferta ao nível da qualificação cada vez mais integrada, porque cada vez mais a necessidade das novas tecnologias é interdisciplinar e não apenas orientada para o setor eletrónico ou para o setor da mecânica. É uma plataforma interdisciplinar ao nível das competências, uma equipa interdisciplinar que responde tanto nas áreas comportamentais ou ao nível das diferentes áreas técnicas. E também as sinergias com as casas mãe, como a Volkswagen, a Siemens e a Bosch, que nos trazem uma mais valia ao nível da indústria.

SR - Como surgiu esta parceria?

SN - Quando a Volkswagen assumiu 100 por cento do capital social da Autoeuropa, surgiu este conceito de não fazer sentido as empresas ocuparem-se da formação dos seus colaboradores até estarem prontos a executar as tarefas específicas para as quais foram recrutados na indústria. Na altura surgiu o conceito de que faz sentido recrutar pessoas que já tenham essa qualificação à partida e que estejam prontos para integrar este setor industrial. Houve um desacerto que foi analisado, entre a oferta e a procura concreta na indústria, e o conceito da ATEC surgiu para dar resposta a essa falha. A parceria da Siemens e da Bosch surgiu nessa altura porque estas empresas sentiam essas mesmas necessidades e foi ao nível de uma parceria de multinacionais alemãs que se achou que se devia trabalhar em equipa para dar resposta a uma necessidade nacional, necessidade essa que seria fomentar o futuro industrial português. Nesse sentido, a ATEC tem uma grande responsabilidade de conseguir alavancar as bases para que esse futuro industrial seja possível.

SR - Para além da formação na componente técnica, também há preocupação com a componente comportamental?

SN - Há, com certeza. Na formação profissional atuamos de forma estruturada no saber ser, estar e fazer. O saber fazer é a componente técnica, mas o saber ser e estar aborda toda a envolvimento da disciplina, da pontualidade, do rigor, do fazer bem e à primeira, de eliminar desperdícios, da focagem na qualidade e na produtividade. Todas essas orientações são integradas no âmbito da formação profissional e na maneira de estar, na envolvimento da formação profissional aqui na ATEC. Todos os formandos têm uma farda que têm de manter na perfeição, há um rigor na forma de atuar na ATEC que é um espelho dos nossos formandos e permite uma maior empregabilidade no futuro. E o melhor feedback é a empregabilidade, em algumas áreas, ser de quase 100 por cento. E é frequente o feedback de que estes formandos, além da preparação técnica, trazem a

atitude certa e conseguem rapidamente integrar-se nas equipas de trabalho.

SR - Esse rigor foi importado da cultura alemã?

SN - Esse rigor espelha a forma de funcionamento destas multinacionais, pelo que as oficinas têm o chão pintado de branco, que reflete o espaço da montagem final da Autoeuropa. Aquilo que é apreendido aqui, que é ter uma bata branca que se vai ter de manter branca, porque sinais de manchas de óleo são sinais de falta de qualidade no produto final, são exatamente os mesmos princípios exigidos numa montagem final de uma Autoeuropa. Somos uma continuidade daquilo que depois é mantido pós empregabilidade, tanto na Autoeuropa como nos seus fornecedores, porque os padrões de exigência de qualidade são transversais na cadeia de abastecimento.

SR - Qual é o perfil à entrada dos formandos?

SN - A título de exemplo, o curso de mecatrónica automóvel é altamente apetecível pelas tecnologias que a ATEC representa, pelos carros que servem de formação no dia a dia e também com uma perspetiva da Autoeuropa por trás. Mas os critérios de entrada são muito rigorosos, temos muito mais candidatos do que vagas, o que nos permite fazer uma seleção apertada, tanto em termos de prova técnica como de acesso através de uma entrevista. Não só avaliamos os conhecimentos prévios, ao nível da física, matemática, ou de algumas áreas técnicas, mas avaliamos também a questão comportamental, como o saber estar e o funcionar em equipa. Toda a relação social é avaliada para melhor sucesso em termos de abordagem e de projeto que vão ter aqui em grupo, para um melhor resultado final. Quando futuramente trabalharem na indústria têm de saber estar em equipa e funcionar numa organização e é isso que é também trabalhado aqui. Fora do âmbito da formação profissional, a ATEC também tem atividade na formação contínua dos colaboradores da Autoeuropa e dos seus fornecedores, e uma das áreas de maior destaque é a área de desenvolvimento pessoal e organizacional, que tem sido cada vez mais solicitada em termos de formação contínua, porque é o que marca a diferença. O fator humano é distintivo para a boa funcionalidade ou não de um sistema.

SR - Que competências esses colaboradores da Autoeuropa e dos fornecedores procuram em termos de desenvolvimento pessoal?

SN - Trabalhamos essencialmente com os departamentos de recursos humanos das diferentes empresas e procuramos dar resposta aos planos de formação anuais que as empresas planeiam e executam para os seus colaboradores. Aí temos como fatores cada vez mais distintivos o trabalho em equipa, as questões de liderança, a gestão de stress ou a resolução de problemas. Portanto, a grande procura é cada vez mais nas áreas de otimização, ao nível da consultoria, como nas áreas de gestão estratégica e operacional de equipas, muito ao nível intermédio, e de como conseguir dar resposta a situações de imprevisto, de resolução de problemas, de gestão de stress, ultrapassar as dificuldades, conseguir solucionar e trabalhar com a máxima performance.

SR - Além da formação, a ATEC também disponibiliza consultoria.

SN - A ATEC tem uma área de consultoria principalmente na área operacional, para alcançar maior produtividade, maior qualidade ou eliminação de desperdício. É uma área que atua muito ao nível das metodologias lean e dos princípios japoneses da Toyota.

SR - Aplicados onde?

SN - Aplicados, felizmente, de norte a sul do país, principalmente no setor industrial, mas não só. Também temos processos de otimização em áreas de serviços. A ATEC nasce com estas multinacionais, mas tem desenvolvido a atividade com fornecedores, numa primeira fase principalmente no setor da eletrónica e automóvel, e tem expandido a sua atividade ao nível da indústria mas também na área de serviços de norte a sul do país. Temos projetos desde o Algarve a Guimarães, praticamente, e já tivemos projetos internacionais, também com o cariz da nossa experiência e daquilo que nos distingue, em Espanha, no Brasil e na Rússia, dentro do grupo Volkswagen.

SR - Quer dizer que a ATEC é competitiva a nível internacional?

SN - Os nossos formadores servem uma plataforma de formadores internacionais destas multinacionais e isso é um sinal do standard internacional e da capacidade de resposta nacional. A ATEC funciona um pouco à semelhança do que representa a Autoeuropa para o nosso país. A ATEC pode dar respostas distintivas, desde que em termos da gestão dessas empresas haja uma procura desse tipo de resposta para uma melhor solução de sustentabilidade.

SR - E sente que, por parte do empresariado tradicional português, começa a haver procura por este tipo de soluções?

SN - A ATEC tem chegado a quem procura fazer alterações substanciais e que tenha uma visão estratégica de sustentabilidade futura. Para quem não procura resolver a médio e longo prazo, nem a ATEC nem ninguém poderá dar resposta. É uma questão de revisão interna de viabilização de cada empresa.

SR - Com a experiência vivida aqui, sente que há capacidade para o país dar a volta à situação económica que se vive?

Sem dúvida. Os portugueses sempre souberam lidar com estas situações e sempre souberam ultrapassar determinados obstáculos. A minha experiência, vivida também na Autoeuropa e em termos interculturais, fez-me aprender que sabemos

lidar com muitas situações e sabemos ultrapassar muitos obstáculos da forma mais imprevisível mas eficaz. Isso pode marcar a diferença e, em termos culturais, comparativamente com toda a organização e planeamento, poderá parecer que não é viável, mas acredito que seja e que se consiga. Mas temos de acreditar em nós e, às vezes, a tónica de otimismo deve ser reforçada para se conseguir vencer.

SR - A ATEC também trabalha essas áreas da motivação?

SN - Trabalha na parte da criatividade, da motivação e da auto estima, precisamente para conseguir dar resposta, desde a programação neurolinguística até à questão da expressão positiva e toda a gestão das emoções. Mas acredito que não é através da formação que vamos conseguir resultados, pois tem a ver com o íntimo de cada um e os empresários têm de acreditar e fazerem diferenças estruturais, mudarem substancialmente para conseguirem dar resposta a uma mudança estruturada. Não adianta remediar ou atuar numa forma superficial, porque as mudanças têm de ser feitas de raiz e normalmente um processo de change management é uma alavancagem mais profunda e integrada e não por passos pequenos, que não dão grande resultado.

SR - Que tipo de clientes procura a ATEC?

SN - A ATEC procura as empresas mas também tem havido uma grande procura das empresas, numa relação bilateral. Há o fator do passa palavra do fator distintivo, principalmente pela atuação da ATEC, que é pouco típica na formação, porque temos uma abordagem muito experiencial. Trabalha-se muito na prática, as pessoas aprendem as temáticas durante os exercícios, não é um conceito muito teórico nem expositivo, e através dessa metodologia experiencial há uma transferência para o dia a dia do trabalho onde a aprendizagem ocorre e fazemos posteriormente um follow up das aprendizagens feitas. É uma abordagem diferente e por isso mesmo somos procurados. Pela informação que as empresas passam a outras, tem havido uma procura constante e um fator diferenciador da ATEC é conseguir dar resposta a questões interdisciplinares. Tanto trabalhamos com a direção de recursos humanos, como com problemas de manutenção preventiva e a área comportamental do responsável de manutenção. Há uma equipa polivalente na ATEC que consegue dar resposta integrada e isso é um fator diferenciador porque normalmente há um prestador de serviço especializado em determinada área específica. Aqui conseguimos montar soluções feitas à medida que não são pequenas adaptações, são soluções de raiz, com a indústria para a indústria.

SR - E quem são as pessoas que procuram a ATEC para obter formação profissional?

SN - A ATEC dá formação tanto a jovens como tem feito educação e formação de adultos, de há três anos para cá, claramente como resposta a uma reciclagem técnica para uma viabilização de empregabilidade futura. O perfil do adulto que nos procura é de quem quer aprender uma nova profissão para poder integrar novamente o mercado de trabalho em profissões que possam trazer empregabilidade a médio e longo prazo. E a resposta é pelos índices de empregabilidade. Temos uma média de empregabilidade de 85 por cento, tanto nos jovens como nos adultos. Há uma procura porque há uma aprendizagem que se traduz em empregabilidade futura e isso é um critério de aposta, tanto nos adultos desempregados, como nos jovens. Estes procuram a ATEC porque vêm um setor industrial florescente, com impacto internacional e com uma orientação muito mais prática do que teórica. No âmbito da formação profissional, a ATEC dá resposta à dupla certificação, com o sistema escolar e a via profissional, e os formandos fazem o exame da Câmara de Comércio Luso Alemã, reconhecido internacionalmente. Há, por isso, três certificações que são garantias de futuro, que poderá ser nas empresas nacionais como um passaporte de saída para uma empregabilidade internacional. E há uma interculturalidade, um suposto de intercâmbio e de empreendedorismo, de toda uma orientação de abertura de horizontes que é fomentada durante a formação profissional, inclusivamente sustentada pelos intercâmbios feitos com as fábricas da Volkswagen ou com a Bentley em Inglaterra. Obviamente que, em termos curriculares, é um atrativo muito grande, mas também significa que os nossos formandos são preparados nas línguas, têm uma abordagem e um trabalho de projeto internacional, há um enquadramento de preparação intercultural ao nível linguístico, da interculturalidade, da gestão de projetos e do empreendedorismo, completamente diferente do ensino mais tradicional que, para além de uma orientação não tão técnica, não tem esta componente da gestão de projetos nem o intercâmbio internacional.

SR - Quais os requisitos à entrada?

SN - Têm que ter o nono ou o 12º ano, consoante estarmos a falar de aprendizagem ou de especialização tecnológica, e têm que ter uma visão clara em termos do futuro que pretendem e uma postura empreendedora muito clara. Aqui há sempre uma possibilidade de procurar uma segunda via, mas claramente a ATEC começa a ser, cada vez mais, uma primeira escolha e não uma opção alternativa. Os conhecimentos técnicos são avaliados nos testes e a entrevista filtra a parte motivacional.

SR - Este tipo de curso foge muito ao paradigma das opções habituais dos jovens.

SN - Temos noção de que o perfil do formando que procuramos não é o perfil mais fácil de encontrar, além de que estas profissões são ainda um pouco vistas como mais masculinizadas, e por isso temos uma percentagem não tão significativa de raparigas. Uma das mensagens que é necessário passar é de que estas profissões são muito atrativas para os jovens e para as jovens, até porque muito do trabalho é feito em laboratório, com todas as condições, e não exige um esforço físico. Exige sim um conhecimento prévio de matemática e de física e esse é o calcanhar importante para o sucesso na ATEC. É difícil, mas não é impossível porque tem de haver uma mudança desse paradigma e cada vez mais há um reconhecimento dos jovens que sabem o que querem e que têm um futuro bem traçado. Esses sabem que têm de apostar nessas áreas para conseguirem vingar e temos muito o exemplo dos jovens que procuram a ATEC como uma alternativa à escola tradicional, que sabem que querem seguir engenharia ao nível académico e que vêm para uma especialização tecnológica para se enquadrarem mais naquilo com que se identificam e ainda têm algumas unidades de crédito já para o ensino superior. Começam a trabalhar nesta área técnica, motivadíssimos e concluem depois o curso de engenharia.

SR - Que balanço faz do percurso da ATEC?

SN - Os índices de satisfação da formação contínua dos colaboradores das empresas são muito positivos e estão claramente acima da meta que temos traçado com essas multinacionais. Tem sido muitíssimo positivo, tanto na formação dos colaboradores da Autoeuropa, da Siemens e da Bosch, assim como em todo o cluster de fornecedores envolvente destas multinacionais. Ao nível da formação profissional, tivemos uma atividade crescente com o aumento da taxa de desemprego e temos dado resposta a mais formandos, em dois turnos, no regime de jovens e no regime de formação de adultos. A ATEC tem em média 700 formandos, o que é significativo. A empregabilidade tem sido, em média, de 85 por cento, e em algumas profissões de 100 por cento, e tem havido um crescimento substancial nos últimos anos. Há cada vez maior procura, mesmo descentralizada, em que outras zonas do país têm procurado a ATEC como fator de benchmarking, e a ATEC tem sido visitada para a implementação de academias deste género em projetos internacionais, com o crescimento que a Volkswagen tem vindo a sentir.

"Autoeuropa - 20 Anos, 20 Abordagens" com o apoio de Câmara Municipal de Palmela, Schnellecke e Palmetal.

Pedro Brinca - 16-12-2011 18:48