

Título	Retirado do caderno especial: Ensino Dual	Data	25.11.2012
Fonte	Jornal Público	Página	2,4 e 6

Jovens que frequentam o ensino dual não chegam para cumprir objectivos do Governo

Em 1983, aquando da criação do Centro de Formação Profissional, a maioria das empresas com ensino dual eram alemãs. Após a descoberta das vantagens, o peso das empresas portuguesas é muito superior

Raquel Martins
e André Jesus

O número de jovens a frequentar actualmente o ensino dual está abaixo das metas definidas pelo Governo para o corrente ano. Ao todo, em Novembro, havia 25.280 jovens a frequentar os cursos de aprendizagem do Instituto de Emprego e Formação Profissional, menos cinco mil do que os 30 mil definidos como objectivo no acordo de concertação social assinado em Janeiro.

Este ano, entraram nestes cursos perto de 11 mil jovens - o secretário de Estado do Emprego esperava 15 mil no início do ano lectivo - já para as áreas definidas como prioritárias e onde haverá maiores necessidades de mão-de-obra nos próximos três a quatro anos, garantindo elevados níveis de empregabilidade aos jovens. Têxtil, metalurgia, tecnologias da informação, metalurgia são alguns dos sectores considerados prioritários.

Criado em 1984, dois anos antes da adesão à CEE, o sistema de aprendizagem tinha como principal objectivo responder às "elevadas taxas de desemprego juvenil" e ao "grande número [de jovens] que anualmente deixam o sistema de ensino sem ter concluído a escolaridade obrigatória".

No Decreto-lei 102/84, assinado pelo primeiro-ministro da altura Mário Soares, esclarecia-se que a formação profissional em regime de aprendizagem distingue-se do ensino técnico profissional "porque reconhece as empresas como espaço privilegiado de formação", adaptando o sistema dual praticado na Alemanha à realidade portuguesa. A grande diferença é o tempo passado na empresa, que na Alemanha chega a ser 80% da duração do curso e em Portugal é 40%.

Márcia Trigo, investigadora que



Há quem veja o ensino dual como a solução para a elevada taxa de desemprego

em 1984 acompanhou de perto a introdução do sistema em Portugal, lembra que "a maioria das empresas aderentes eram à data grandes e médias empresas", enquanto na Alemanha, recorda, "visitei empresas de quatro ou cinco trabalhadores que integravam a rede dual".

Os objectivos de 1984 têm de certa forma um paralelismo com a situação actual: no terceiro trimestre de 2012, a taxa de desemprego jovem chegou aos 39%.

O Governo vê no ensino dual, que na última década abrangeu uma média de 24 mil jovens por ano, uma forma de tentar reduzir o problema do desemprego. O objectivo é que a partir do 9.º ano, os cursos de aprendizagem se tornem uma opção para os jovens, em paralelo com o ensino formal e profissional.

Este objectivo já implicou, segundo o secretário de Estado do Emprego, um reforço das verbas para os cursos de aprendizagem. No âmbito da reprogramação do QREN estes cursos passaram de um orçamento de 63 milhões para 103 milhões de euros.

Iniciativa alemã

A Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã (CCILA) foi uma das primeiras entidades a desenvolver o ensino dual em Portugal (1983), sob o nome de Centro de Formação Profissional (CFP). A procura por profissionais qualificados, ao nível dos quadros médios, e a inexistência do ensino profissionalizante levaram a CCILA, na altura, a tentar colmatar este "buraco" no mercado laboral. Numa iniciativa exclusivamente

alemã, através de parcerias com grandes multinacionais como AEG, Bayer e Mercedes-Benz, a formação, de incidência maioritariamente prática, passou a ter representatividade em Portugal. Já em 2007, o centro adoptou o nome DUAL e tornou-se uma marca registada.

Poucos anos antes, mais precisamente em 2003, foi a vez da Volkswagen Autoeuropa, em parceria com a Siemens e a Bosch (também partes integrantes da criação do CFP em 1983), envolverem pelo ensino dual. Sob o lema "com a indústria, para a indústria", foi criada a ATEC (Associação de Formação para a Indústria), um centro de formação desenvolvido para concebido para as necessidades das empresas parceiras e, consequentemente, as do sector. Inicialmente com um

centro em Palmela, nas instalações na Autoeuropa, e depois com outro no Freixo, cedido pela Siemens, a ATEC desenvolve a sua estratégia por todo o país.

Envolvimento português

Neste período de crise, há quem veja o ensino dual como a solução para a elevada taxa de desemprego. Quase 30 anos depois da sua fundação, a DUAL já formou mais de 15 mil pessoas, com uma taxa de empregabilidade jovem, em alguns cursos, superior a 90%. Só em 2011 passaram 1651 formandos pela DUAL, ano em que as parcerias com empresas ascenderam a 214. Neste caso em particular, a evolução tem sido tão grande em Portugal que 70% das empresas parceiras são, nos dias de hoje, de origem portuguesa.

"A avaliação que fazemos é francamente positiva". Quem o diz é Eládio Silva, responsável máximo pela DUAL. Para o responsável, "a formação profissional só faz sentido com uma ligação muito forte às empresas", ligação essa que tem existido e determinado, em grande parte, o sucesso da formação da DUAL.

Com muito menos anos de experiência, a ATEC apresenta uma evolução igualmente positiva, num trabalho repleto de parcerias de sucesso. Desde 2003, o ano da sua formação, até ao final de 2011, a ATEC já diplomou 1345 formandos, um número que deve ser somado aos 675 já contabilizados este ano, sendo que são essencialmente absorvidos por pequenas e médias empresas.

Segundo Cátia Rocha, responsável pela comunicação da ATEC, as sinergias criadas, entre as empresas promotoras e a ATEC, têm sido uma mais-valia, levando aos alunos o *know-how* de empresas "na vanguarda do conhecimento e dos avanços tecnológicos a nível mundial", disse. Procurando actualizar os cursos programados, a aposta da ATEC no ensino dual é clara e promete ainda novos cursos no futuro.

Exemplos de formação prática em empresas

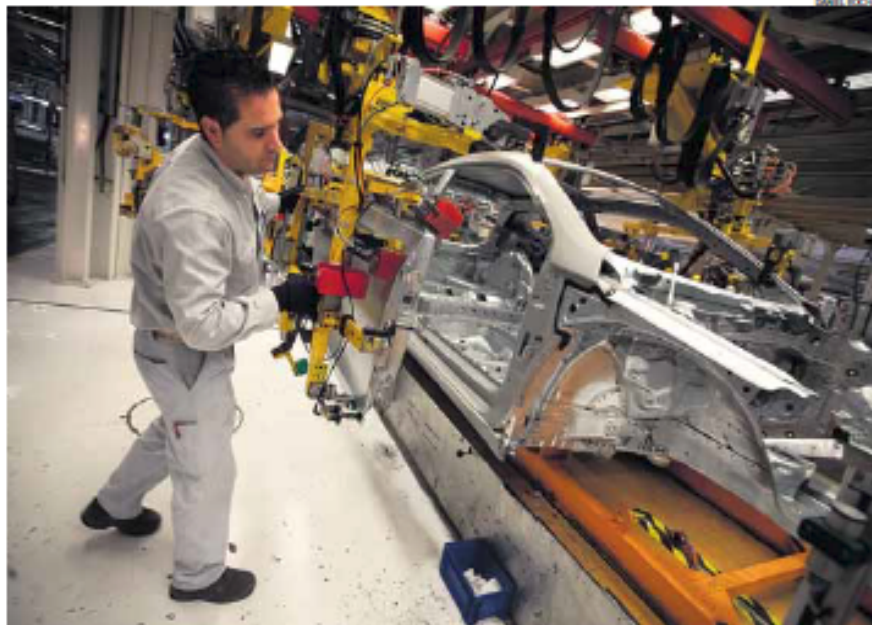
Volkswagen Autoeuropa

Indústria: automóvel
Nº de trabalhadores: 3650
Âmbito de formação: cursos dual

Promotora da Associação de Formação para a Indústria (ATEC), a par da Siemens, Bosch e Câmara do Comércio e Indústria Luso-Alemã, a Autoeuropa teve um papel fundamental no desenvolvimento do ensino dual em Portugal. A empresa de origem alemã disse ao PÚBLICO que a ATEC foi fundada com o objectivo de criar e gerir "uma estrutura de formação que, com a transferência do seu know-how, permite qualificar novos trabalhadores com capacidades para corresponder às necessidades próprias de formação e das demais empresas dos sectores onde se inserem". Se os cursos da também conhecida como "Academia de Formação" são diversificados, as áreas procuradas pela gigante automóvel não ficam atrás. Nove anos volvidos, a Autoeuropa já recrutou, desde então, 103 formandos da ATEC, dos quais 84 continuam hoje como colaboradores da empresa, em áreas específicas como robótica e controlo industrial, mecânica industrial e automação. A Volkswagen encontra na "Academia de Formação" um ensino concebido à medida das necessidades da indústria automóvel e, especialmente, do grupo alemão, tanto na inovação tecnológica como nas competências sócio-comportamentais, sendo vantajoso para as empresas à procura de quadros específicos e, de certo modo, inexistentes em Portugal.

Fábrica de Calçado Evereste Lda.

Indústria: calçado
Nº de trabalhadores: 60
Âmbito de formação: cursos profissionalizantes



Através de uma parceria com o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado, a Evereste recebe formandos na sua empresa há cerca de nove anos. Num estágio de dois meses por cada ano de curso, passaram pela Evereste dez alunos nos últimos cinco anos, e dois deles foram integrados na empresa. Esta empresa familiar da indústria do calçado sempre foi receptiva às "solicitações do centro de formação, dando a oportunidade de os formandos estarem inseridos numa equipa de trabalho", disse ao PÚBLICO André Fernandes, membro da administração da Evereste. Com esta integração, a empresa tem a possibilidade de conhecer "potenciais profissionais" que poderiam acrescentar valor ao seu trabalho. Mesmo sem encontrar dificuldades na contratação de quadros qualificados para as necessidades da empresa, a Evereste participa neste modelo de formação sem qualquer apoio financeiro. "Recebíamos um incentivo nas primeiras formações há cerca de oito, nove anos. Desde aí, cortaram esses apoios e não

recebemos nada pela formação há muito tempo", disse André Fernandes.

ENEOP
Indústria: fabricante de aerogeradores
Nº de trabalhadores: 2000
Âmbito de formação: formação profissional (cursos de duração muito curta)

Os números falam por si: 2000 trabalhadores directos, cerca de 1200 formandos nos últimos três anos e uma taxa de integração entre 40% e 50%. Estamos a falar da líder da fileira da indústria eólica em Portugal. Criada em 2006, a ENEOP é responsável pela produção de aerogeradores eólicos. Aníbal Fernandes, presidente da ENEOP, afirmou ao PÚBLICO que "houve uma extrema dificuldade em conseguir recrutar pessoas". Aqui surge o caminho de formação da empresa. Segundo Aníbal Fernandes, os quadros médios necessários para a empresa eram extremamente específicos e não havia em Portugal. "Havia pessoas com classificações a mais do que aquilo que se

pretendia em termos teóricos, não em termos práticos", disse. Em alguns casos, o presidente afirma que houve a necessidade de enviar trabalhadores para a Alemanha, de modo a receberem a formação adequada. Deste modo, a própria ENEOP criou o seu centro de formação, que lecciona cursos com a duração compreendida entre dois e seis meses. Sem qualquer acordo com uma entidade, quer pública quer privada, a ENEOP aproveita ao máximo a formação que disponibiliza, justificando-se assim a taxa de integração entre 40% e 50%.

Toyota Caetano Portugal

Indústria: automóvel
Nº de trabalhadores: 524 (6000 no total do grupo Caetano)
Âmbito de formação: cursos dual

Com a exclamação "Se não há, faça-os!", o grupo Caetano ultrapassou o grande problema que detectou no início da década de 1980: inexistência de mão-de-obra de técnicos para

chapa e pintura. Para fazer face a esta lacuna laboral, o grupo abriu um centro de formação próprio em 1981. Com uma aposta proporcional ao grande crescimento do grupo, foram formados mais de 3135 alunos e realizados 185 cursos, com uma duração de três anos e média de 20 alunos cada. A taxa de integração dos formandos no grupo Caetano é igualmente impressionante, ascendendo a 50%. A Toyota Caetano Portugal disse ao PÚBLICO que "a escassez no mercado de recursos técnicos qualificados foi uma das principais motivações que levaram a que se investisse no primeiro centro de formação em 1981, designado hoje de Centro de Formação Toyota Caetano Portugal". Actualmente com quatro centros de formação, o grupo Caetano assinou em 2008 um protocolo de formação externa com o IEFP. No passado dia 7 de Novembro, o grupo recebeu nas suas instalações de formação uma comitiva oficial do Governo romeno, que está a recolher as boas práticas de empresas na Europa no ensino dual.

Norauto
Indústria: mecânica
Nº de trabalhadores: 400
Âmbito de formação: cursos dual e cursos profissionalizantes

A multinacional da indústria mecânica acolhe, por ano, uma média de 20 alunos em formação na empresa, através de escolas, institutos ou universidades. Contando já este ano com 50 formandos, a Norauto, através de Fernanda Correia, directora de Recursos Humanos, vê no ensino dual "uma das melhores apostas na qualificação de jovens", com uma integração laboral rápida e eficaz. "O tecido laboral português necessita de mais apostas neste tipo de formação, dado que o desenvolvimento destas competências irá permitir aos alunos uma rápida integração num mercado de trabalho onde escasseia a mão-de-obra qualificada, numa vertente técnica e operacional",

Será que 1,4 milhões de pessoas estão erradas?

Opinião
João Paulo Oliveira

Enquanto gestor responsável por uma empresa pertencente a um grupo multinacional, há muito que tenho a consciência da importância dos recursos humanos no nível de competitividade de um país ou de uma empresa. As mais modernas tecnologias e processos de produção são imprescindíveis para fazer face aos desafios da competitividade dos mercados internacionais, mas o verdadeiro capital de uma empresa reside nos seus colaboradores bem qualificados para o desempenho das suas funções. Por isso, não basta só dizer que os recursos humanos são o ativo mais importante de uma empresa, é necessário vivê-lo.

Por esta razão, foi com agrado que tomei conhecimento do acordo que foi assinado entre o Ministério da Educação e Ciência português e o seu congénere alemão, com vista à promoção da formação em regime dual. O sistema de formação profissional dual tem uma longa tradição na Alemanha. A orientação prática e o intercâmbio de experiências e *best practices* são características deste sistema, bem como a garantia de qualidade da qualificação e dos exames de avaliação final. A formação em regime dual – o ensino prático na empresa, combinado com o ensino teórico escolar – tem dado um contributo fundamental para a competitividade das empresas alemãs, em particular das PME; e também não é alheio à estabilidade económica que se vive na Alemanha em comparação com outros países. Hoje em dia, a competitividade da economia alemã seria impensável sem a formação dual.

Neste cenário, as empresas têm um papel de maior importância, pois são elas que, em primeira linha, definem a quantidade e a qualidade da formação. São elas

que, num diálogo permanente com as entidades competentes, informam sobre as suas necessidades e sobre evoluções inerentes à sua atividade, alterações sociais e tecnológicas e contribuem para uma atualização regular dos programas formativos. São também elas que determinam o número de formandos em cada área, pois estes são colocados em função das necessidades reais da conjuntura e não por decreto administrativo.

Assim se explicam as baixas taxas de desemprego jovem na Alemanha (8%), mesmo em comparação com países como a França e a Finlândia, nos quais a formação profissional assenta no sistema escolar tradicional.

Ao inserir um jovem durante o seu percurso formativo no ambiente empresarial onde ele irá desempenhar a sua profissão, as empresas estão a promover ativamente a cultura empresarial e a fomentar, desde o início, um espírito de orientação para o cliente e para os objetivos estratégicos definidos. Ao sair do seu grupo de pares o jovem tem oportunidade de contactar com diferentes grupos etários e de conhecer o mundo do trabalho tal como ele é, com os seus problemas, desafios e exigências e inicia a sua aprendizagem sabendo adaptar-se a este mundo. É a quinta-essência do *learning by doing*. Todos os anos, dois terços dos jovens alemães finalizam o ensino geral aos 16 anos e optam pela formação profissional – uma opção que também viabiliza a prossecução de uma carreira académica superior numa fase posterior das suas vidas, com a vantagem de um conhecimento real em ambiente de trabalho. Somando o número de participantes que em cada ano frequentam um dos três anos dos cursos profissionais chegamos a cerca de 1,4 milhões de pessoas. Esta qualificação profissional representa uma base sólida para o desenvolvimento profissional e garante, após a sua conclusão, excelentes possibilidades de

empregabilidade – imediata após a conclusão do curso e também no decorrer da carreira profissional –, já que a formação é valorizada a todos os níveis.

Perante o exposto, coloca-se a questão: estarão empresas alemãs, jovens, entidades que decidem as estratégias para o país erradas na sua opção pela formação dual? Pessoalmente não posso acreditar que esta opção seja errada. A realidade comprova o contrário. Mas também tenho a consciência de que uma inversão do rumo ao nível da formação dos nossos jovens em Portugal implica uma mudança profunda nas mentalidades, implica que todos reconhecamos e valorizemos a necessidade de recursos humanos qualificados, sobretudo para o bem das gerações futuras.

Em Portugal, a formação profissional dual tem sido um *ex libris* da Câmara Luso-Alemã através da DUAL, o seu serviço de qualificação. A primeira instituição a aplicar o sistema dual alemão à formação de jovens em Portugal, há quase 30 anos que a Câmara se afirma como um importante parceiro das empresas. Mais recentemente também a ATEC, que nasceu de uma parceria entre a Autoeuropa, a Bosch, a Câmara e a Siemens, contribuiu para o aumento da oferta de formação segundo o sistema alemão em Portugal. Os resultados destas duas entidades estão à vista: elevadas taxas de empregabilidade, procura consistente, empresas e colaboradores satisfeitos, alguns dos quais há anos na mesma empresa.

A existência de recursos humanos qualificados é, sem dúvida, uma *mais-valia* para as empresas nacionais e estrangeiras que atuam em Portugal, ao mesmo tempo que constitui um fator de valorização para as empresas que pretendam investir no país. Num momento crítico como o que vivemos, este argumento não é de sobremesa importância.

Gestor

Os três modelos clássicos de ensino e formação

	Quem determina a organização do ensino e formação profissional?	Onde tem lugar o ensino e formação profissional?
Modelo do mercado liberal Grã-Bretanha	Negociado "no terreno" entre representantes dos trabalhadores, gestores e centros de formação profissional	Há muitas opções, escolas, empresas, simultaneamente nas escolas e nas empresas, através dos meios de comunicação eletrónicos, etc.
Modelo regulamentado pelo Estado França	O Estado	Em escolas especializadas, denominadas "escolas de produção"
Modelo dual empresarial Alemanha	Câmaras de comércio regulamentadas pelo Estado, agrupadas por profissão	Alternando de forma pré-determinada entre as empresas e as escolas profissionais ("modelo dual")
Modelo de Portugal	O Estado (os percursos sociais são consultados no âmbito da Concertação Social)	Escolas públicas e privadas, centros de formação, empresas

Fonte: Geditep - European Center for the Development of Vocational Training, RÚSSICO

ENTREVISTA A PEDRO MARTINS, SECRETÁRIO DE ESTADO DO EM

20% dos jovens em formação dual estavam desempre

O Governo está "confiante" que até ao final deste ano lectivo o número de jovens inscritos em cursos de aprendizagem chegará aos 30 mil, o objectivo que foi definido para 2012. Pedro Martins garante que os ministérios da Economia e da Educação têm uma aposta comum no ensino profissional. **Uma das dificuldades apontada ao alargamento da formação dual é o tecido empresarial português, que não tem dimensão para "absorver" 100 mil jovens em 2020. As metas definidas pelo Governo tiveram isso em consideração?** A dimensão das empresas é crucial para o sucesso do ensino dual, para assegurar que os jovens vão para empresas com dimensão e que têm tutores com a formação adequada. Sabemos que empresas

de maior dimensão serão mais apropriadas a que a formação dual seja efectuada. Estamos a fazer um esforço para alargar o laque de empresas que passarão a estar envolvidas no sistema. Exemplo disso é o protocolo assinado com empresas públicas no dia 14 de Novembro.

