

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Parceiros Sociais e Modelo Institucional

Anabela Sotaia
CN da CGTP

Muito foi feito em Portugal, nos últimos anos, na área da educação e da formação, mas muito há ainda por fazer para melhorar e elevar os níveis de qualificação da população portuguesa, numa perspetiva ampla de educação ao longo da vida, como nos mostra a recente publicação do Conselho Nacional de Educação do “*Estado da Educação 2017*”:

- “2,5 milhões de cidadãos, maiores de 15 anos, que têm no máximo o 1.º ciclo do ensino básico;

- 9,8% de adultos em atividades formais, informais ou não-formais de aprendizagem ao longo da vida, ainda longe do valor de referência de 15%, previsto na *Estratégia Europa 2020*, sendo que as taxas de participação mais altas são as dos que possuem níveis de escolaridade mais elevados e residem em zonas urbanas”.

Há muito que a CGTP afirma que a educação e formação ao longo da vida deve constituir um direito de todas as pessoas, independentemente da sua idade, habilitações, percurso profissional, setor de atividade ou empresa onde trabalham, a saberes e competências, que lhes permitam participar na construção contínua do seu desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando-lhes instrumentos para a compreensão das mudanças numa sociedade em tão rápida evolução como a nossa, instrumentos para identificar os seus interesses e direitos e desenvolvimento de capacidades para intervir e agir adequadamente. Este direito pressupõe a disponibilização de condições para a atualização e domínio de novos saberes e tecnologias, a certificação das competências adquiridas por via formal, informal ou não-formal, nomeadamente as adquiridas ao longo da sua atividade laboral.

Uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida tem de articular e dar coerência às suas múltiplas vertentes: a formação inicial e a transição da escola para a vida ativa; o reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas; a educação e a formação de adultos; a formação contínua nos locais de trabalho. Esta última vertente, a formação contínua nos locais de trabalho constitui, na opinião da CGTP, uma dimensão essencial da aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente num contexto de escassez de mão-de-obra qualificada em alguns setores. As organizações e as empresas são, assim, atores incontornáveis, na medida em que, através das estratégias adotadas (inovação ao nível tecnológico, organizacional e de recursos humanos) podem potenciar os efeitos formadores das situações de trabalho, ou pelo contrário, limitar as oportunidades de aprendizagem, sejam elas formais, informais ou não-formais. E a verdade é que há, ainda, muito por fazer, também, nesta área.

Em primeiro lugar, é necessário que as empresas cumpram o estipulado no Código do Trabalho no que concerne a formação profissional contínua: a maioria das empresas continua sem proporcionar formação aos seus trabalhadores e outras, quando

o fazem, recorrem a um subterfúgio previsto na legislação que instituiu o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), que permite que qualquer empresa se registre no Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) como “outro operador” e, assim, certifique a formação ministrada, mesmo quando esta não corresponde aos requisitos que devem ser considerados para que se trate de formação profissional efetivamente qualificante. Por outro lado, mesmo quando a formação é ministrada de acordo com as regras (entidade certificada para a atividade formativa, formação prestada por formador certificado, entrega de certificado válido, etc. ...), muitas vezes a formação em causa não é qualificante, no sentido em que possa ser usada para efeito de elevação dos níveis de qualificação dos trabalhadores.

Em segundo lugar, é muito importante que as empresas respeitem os direitos laborais mais básicos dos trabalhadores, como o direito ao estatuto de trabalhador-estudante ou o direito à conciliação do tempo de trabalho com a frequência de estabelecimento de ensino ou de formação profissional. E aqui temos que nos questionar se um trabalhador precário (cada vez há mais), um que trabalhe em turnos rotativos (cada vez há mais), pode frequentar acções de formação e educação verdadeiramente qualificantes. É difícil... assim como também é difícil uma empresa investir na formação de um trabalhador precário. Por outro lado, quando falamos em investimento na formação por parte das empresas, este é ainda muito reduzido e insuficiente. Apenas algumas, as maiores e as multinacionais o fazem, mas essas não são a maioria no nosso país nem são aquelas geradoras de maior emprego entre nós, como sabemos. Seria interessante, como acontece em outros países, que para além das contribuições para a Segurança Social, as empresas fossem obrigadas a constituírem fundos para a formação contínua, precisamente para que as mais pequenas pudessem, também, formar os seus próprios trabalhadores.

Em terceiro lugar, mas não menos importante, antes de as empresas se preocuparem com as qualificações de trabalhadores que ainda não possuem, talvez devessem seguir exemplos do que se faz em países mais competitivos (Alemanha, países escandinavos), mais ricos e mais desenvolvidos, e começarem a apostar nos seus próprios trabalhadores, em todos, novos ou menos novos, promovendo a sua formação, qualificação ou requalificação, se for caso disso. Só assim se conseguirá evitar que a formação no seio das empresas se restrinja apenas aos quadros intermédios e de topo. Valorizar o trabalho e os trabalhadores, pagando melhores salários, dando condições de trabalho mais dignas, obrigará as empresas a encontrar estratégias de gestão que se concentrem no aumento da produtividade e na inovação. Só assim se institui uma verdadeira cultura de aprendizagem ao longo da vida que possa responder, com sucesso às necessidades setoriais. E aqui, a contratação coletiva desempenha, ou deveria desempenhar, um papel importantíssimo, na medida em que dá às partes, empregadores e trabalhadores, a possibilidade de aplicar, de forma mais eficiente e eficaz, as matérias relativas à formação, qualificação e aprendizagem ao longo da vida, adaptando-as às características do setor de atividade, da qualificação dos trabalhadores e da dimensão da empresa, permitindo, igualmente, a elaboração de planos de formação nas empresas com a participação dos trabalhadores. Mas antes disto há uma tarefa muito mais importante a concretizar: dinamizar a contratação coletiva! E isso não se consegue caducando-a e bloqueando-a, como está a acontecer neste momento.

Finalmente, aprender ao longo da vida exige uma atitude de abertura e interesse, mas é na conjugação de esforços entre todos os intervenientes e na articulação de

medidas entre as várias entidades responsáveis, incluindo aqui os ministérios da Educação e do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que se poderá concretizar. E, já agora, referir que estes dois ministérios deverão tutelar conjuntamente a aprendizagem ao longo da vida, com a ajuda de uma entidade coordenadora e reguladora, que se assuma como pivô do sistema de qualificações, mas que tenha efetivamente poder para tal. Poderá ser a ANQEP, ou outra, desde que tenha efetivamente poder para coordenar o sistema, algo que dificilmente acontece hoje em dia. Para isso é urgente regular as múltiplas ofertas formativas existentes, simplificá-las e não espartilhá-las, como acontece atualmente, em que existe uma irracional competição entre as ofertas das várias instituições, públicas e privadas. Depois há que aproximar a educação do mundo do trabalho e vice-versa, promovendo iniciativas, de aconselhamento e orientação profissional ou outras, sem condicionamentos que, por um lado, permitam aos jovens conhecer melhor as profissões e o mundo do trabalho e, por outro, dêem a conhecer aos adultos, ativos ou desempregados, as oportunidades que o sistema lhes dá para melhorar, converter e atualizar as suas qualificações. E aqui podemos servir-nos do Programa Qualifica ou um outro qualquer, desde que permita soluções de qualificação adequadas e suficientes para todos, sem restrições económicas, tanto no litoral como no interior.

Concluimos, dizendo que urge uma estratégia nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida para todo o país e adequada às especificidades de cada território, que valorize a importância das primeiras etapas do percurso educativo, de qualidade, com a adoção de uma formação de espectro amplo, baseada em conhecimentos, aptidões e competências estruturantes e transversais, capazes de responder às exigências de um mundo em constante mutação, por um lado, e à educação das pessoas, enquanto indivíduos que devem ter uma voz ativa e crítica na construção da sociedade, por outro.