

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**O IMPACTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM ALTERNÂNCIA
NA MOTIVAÇÃO E NAS EXPECTATIVAS DOS JOVENS**

Cristina Monteiro de Melo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Educação e Sociedade

Orientador:

Prof. Doutor Paulo Pereira de Almeida

Dezembro, 2006

Agradecimentos

“Os que estão dispostos a aprender com os outros, tornar-se-ão maiores.”
(Shu Ching, século V a.c.)

Ao Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida, pela orientação e motivação.

Aos professores da parte curricular do Mestrado, pela preparação.

À minha família, amigos e a todos quantos directa e indirectamente colaboraram na realização deste estudo.

Resumo

A evolução das sociedades e o aparecimento da produção capitalista tornaram a educação e a formação profissional nas principais formas de preparação dos jovens para o mundo do trabalho. A Formação Profissional em Alternância, designada Sistema de Aprendizagem, tem assim um papel de destaque em qualquer sociedade.

O tema deste estudo é, portanto, a formação profissional em alternância em Portugal e sua relação com o mercado de emprego, sendo também feita referência a dois casos de sucesso europeus – o caso alemão e o caso francês.

A investigação realizada centrou-se na formação prática em contexto de trabalho (estágio), característica principal dos itinerários de formação do Sistema de Aprendizagem. O objectivo deste estudo é verificar se o facto de os formandos acederem a uma experiência formativa em contexto real de trabalho, tem impacto nas suas motivações e expectativas, especialmente no que se refere à sua empregabilidade, no final do curso. Para tal, foi objecto de análise o período de posto de trabalho, do 1º ano de uma turma do Sistema de Aprendizagem.

Pretende-se perceber qual o impacto da formação prática em contexto de trabalho, no que respeita à inserção dos formandos na vida activa.

A análise dos dados, recolhidos durante o trabalho de campo, permitiu constatar que neste caso o estágio realizado foi positivo, e todos os actores envolvidos sentiram melhorias ao nível da motivação dos formandos, assim como, expectativas mais elevadas por parte dos mesmos.

Abstract

The evolution of societies and the appearing of the capitalist production have made Education and Professional Formation the main way to prepare youngsters for the working world. This way, Professional Formation in alternation (both in training centres and in companies), named Learning System, has an outstanding role in any society.

Therefore, the theme of this survey is – Professional Formation in alternation in Portugal and its relation to the work market. Two European successful cases will also be referred –the German and the French cases.

The research done was centred on practical formation in a work context (training), which is the main aspect of the formation itineraries in the Learning System. The aim of this survey is to verify if having formative experience in a real work context has an impact in the pupils' motivations and expectations, especially what concerns the possibility to find a job after finishing their courses. To achieve this, the period of training of a first year class of the Learning System has been studied and analyzed.

The objective is to see the impact of practical formation in a work context as well as the pupils' integration in active life.

The data analysis, collected during the field work, allowed seeing that, in this case, the training done had a positive result and all the actors involved improved their motivation and set higher expectations for them.

Palavras-Chave

Formação

Aprendizagem

Motivação

Empregabilidade

Índice

Agradecimentos.....	2
Resumo.....	3
Abstract.....	4
Palavras-Chave.....	5
Índice.....	6
Índice de Gráficos.....	8
Índice de Quadros.....	9
Índice de Abreviaturas.....	10
Introdução.....	11

CAPÍTULO 1: Gênese e principais perspectivas da formação profissional em alternância

1.1. A Formação Profissional em Portugal: contextos e autores.....	14
1.2. O Sistema de Aprendizagem em Portugal: breve caracterização.....	17
1.3. Formação Profissional em Alternância: o caso alemão.....	21
1.4. Formação Profissional em Alternância: o caso francês.....	23

CAPÍTULO 2: A formação profissional e a empregabilidade

2.1. Breve evolução histórica.....	26
2.2. Abandono escolar precoce/ insucesso escolar.....	27
2.3. A relação educação/formação – emprego.....	28

CAPÍTULO 3: A formação profissional em alternância: contributos e estudos

3.1. A relação formação-empresa	33
3.2. A relação formando-empresa	34
3.3. A alternância e a empregabilidade	35

CAPÍTULO 4: O impacto da formação profissional em alternância nas expectativas e motivações dos formandos: estudo de caso

4.1. Breve caracterização socioeconómica do distrito analisado.....	37
4.2. Caracterização do Centro de Formação Profissional S.....	38
4.3. Caracterização do curso Técnicas Comerciais 02.....	39
4.4. Caracterização dos formandos do curso Técnicas Comerciais 02.....	41
4.5. Caracterização dos formadores do curso Técnicas Comerciais 02.....	44
4.6. Caracterização das entidades de apoio à alternância do curso Técnicas Comerciais 02.....	46
4.7. Caracterização dos tutores de posto de trabalho.....	47

CAPÍTULO 5: Apresentação dos resultados do trabalho de campo

5.1. Metodologia.....	49
5.2. Hipóteses.....	50
5.3. Resultados no momento 1.....	52
5.4. Resultados no momento 2.....	53
5.5. Resultados no momento 3.....	54
5.6. Resultados globais.....	56

CAPÍTULO 6: Considerações Finais..... 62

Bibliografia.....	66
-------------------	----

Anexos.....	78
-------------	----

Índice de Gráficos

Gráfico1 – Distribuição de Formandos por Sexo.....	41
Gráfico 2 – Distribuição de Formandos por Idades.....	42
Gráfico 3 – Distribuição de Formandos por Concelho de Residência.....	42
Gráfico 4 – Distribuição de Formandos por Número de Reprovações.....	43
Gráfico 5 – Distribuição de Formandos por Escolaridade dos Pais.....	43
Gráfico 6 – Distribuição de Formandos por Escolaridade das Mães.....	44
Gráfico 7 – Distribuição de Formadores por Sexo.....	45
Gráfico 8 – Distribuição de Formadores por Idades.....	45
Gráfico 9 – Distribuição de Empresas por Número de Trabalhadores.....	46
Gráfico 10 – Distribuição de Empresas por Concelho de Localização.....	47
Gráfico 11 – Distribuição de Tutores por Sexo.....	48
Gráfico 12 – Distribuição de Tutores por Idades.....	48
Gráfico 13 – Motivo da escolha do curso de Aprendizagem.....	56
Gráfico 14 – Expectativas dos formandos no início do curso.....	57
Gráfico 15 – Nível de correspondência do curso às expectativas.....	57
Gráfico 16 – Classificação do estágio no momento 2.....	58
Gráfico 17 – Nível de correspondência do estágio às expectativas no momento 2.....	58
Gráfico 18 – Classificação dos estágios no momento 3.....	59
Gráfico 19 – Classificação do acompanhamento prestado pelos tutores no momento 3.....	59
Gráfico 20 – Nível de melhoramento da motivação dos formandos no momento 3.....	60
Gráfico 21 – Correspondência do estágio às expectativas dos formandos no momento 3.....	60

Índice de Quadros

Quadro 1 – Tipologias dos Cursos de Aprendizagem.....	20
Quadro 2 – Tipos de saídas do sistema de ensino.....	27
Quadro 3 – Referencial o itinerário de Técnicas Comerciais 02 – Aprendizagem, nível III....	40
Quadro 4 – Modelo de Análise.....	51

Índice de Abreviaturas

AP – Aprendizagem

BEP - Brevet de Estudos Profissionais

CAP - Certificado de Aptidão Profissional

CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica

CFA – Centro de Formação de Aprendizagem

CFPS – Centro de Formação Profissional S

CIVEC – Centro de Formação Profissional da Indústria de Vestuário e Confeção

CNA – Comissão Nacional de Aprendizagem

CNAVES – Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior

CNFM – Centro Nacional de Formação de Monitores

CNP – Classificação Nacional das Profissões

DRLVT – Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo

FDMO – Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada

INE – Instituto Nacional de Estatística

PME's – Pequenas e Médias Empresas

PNE – Plano Nacional de Emprego

SFP – Serviço de Formação Profissional

SNE – Serviço Nacional de Emprego

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

SRP – Serviço de Reabilitação Profissional

Introdução

A sociedade actual, denominada Sociedade da Informação, está fortemente marcada pela informação e por uma rápida e constante evolução das tecnologias de informação. Esta sociedade exige muito dos indivíduos, ao nível do emprego e da competitividade, o que coloca a formação profissional num local de destaque. A formação profissional inicial tem um papel muito importante, na medida em que é a primeira grande preparação dos jovens para a vida activa, nomeadamente através dos cursos do Sistema de Aprendizagem. Estes itinerários caracterizam-se por decorrerem, alternadamente, nos centros de formação profissional e em empresas, em contexto real de trabalho.

Este estudo de caso tem como tema principal a formação profissional em alternância, e a sua influência (ou não) nas expectativas e na motivação dos jovens, e tem como objectivo verificar se o facto de os formandos acederem a um período de formação nas empresas funciona como um benefício, ao nível das suas motivações e expectativas, mais concretamente, em relação à sua empregabilidade. Nesta sequência, importa definir motivação como o “que move as pessoas a fazerem qualquer coisa. Por outras palavras, é o que as leva a empenharem-se com dedicação, esforço e energia naquilo que fazem” (Simpson, 1993). Por expectativa entende-se esperança e confiança, ou seja, ter esperança que algo aconteça.

A opção por um estudo de caso resulta do facto de a formação prática em contexto de trabalho do curso analisado decorrer dentro de período de realização deste trabalho, o que permitiu acompanhar o antes, o durante e o depois do estágio e desta forma facilitou a recolha de dados.

A escolha deste tema ficou a dever-se ao interesse da autora pela formação profissional, especialmente, a formação profissional em alternância e por considerar a relação centros de formação-empresas fundamental para o (in)sucesso da formação e da empregabilidade dos jovens.

A investigação foi, ainda, motivada pela preocupação, resultante das conclusões de alguns estudos, que a formação profissional em alternância está condenada ao fracasso e poderá deixar de fazer sentido.

A questão central que impulsionou esta investigação foi: **Existe, ou não, um impacto da formação profissional em alternância na melhoria da motivação dos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho.** Esta questão levou à definição de três hipóteses:

H1 - A formação profissional em alternância aumenta, ou não, a motivação dos jovens, com idade superior a 20 anos, para a sua inserção no mercado de trabalho.

H2 - A formação profissional em alternância melhora, ou não, a motivação dos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho, em particular daqueles que têm um melhor aproveitamento escolar.

H3 - A formação profissional em alternância melhora, ou não, a motivação dos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho, em particular daqueles cujos pais possuem habilitações mais elevadas.

Para responder à problemática da investigação, os passos seguidos foram:

- recolhas bibliográficas;
- inquéritos por questionário, a formandos, formadores e tutores, realizados antes, durante e depois do período de posto de trabalho;
- observação directa, não-participativa;
- diálogos informais.

Foi analisado um curso de Técnicas Comerciais, que está a decorrer no Centro de Formação Profissional S, mais concretamente, os seus formandos, formadores e tutores de posto de trabalho, assim como as empresas de apoio à alternância. O trabalho de campo permitiu caracterizar os actores envolvidos e analisar o impacto da formação profissional em alternância nas motivações e expectativas dos jovens.

Com os dados recolhidos, procedeu-se à elaboração do texto, cuja estrutura, de 6 capítulos, é a que a seguir se apresenta:

- *Capítulo 1:* neste capítulo é feito o enquadramento teórico dos temas principais do estudo, ou seja, da formação profissional e do Sistema de Aprendizagem em Portugal, e também é feita referência à formação profissional em alternância de dois países europeus – Alemanha e França;

- *Capítulo 2:* destinado ao enquadramento teórico da empregabilidade, e da relação entre a educação/ formação e o emprego;

- *Capítulo 3*: com este capítulo termina a parte teórica do trabalho, com a apresentação de conclusões sobre formação profissional em alternância, recolhidos em vários estudos sobre o assunto;

- *Capítulo 4*: aqui começa a investigação, propriamente dita, neste capítulo caracteriza-se o distrito analisado, o Centro de Formação Profissional, o curso Técnicas Comerciais 02 e os formandos, formadores e tutores do curso.

- *Capítulo 5*: neste capítulo são referidas a metodologia utilizada, as hipóteses e o modelo de análise que serviram de base à investigação, assim como os resultados obtidos nos vários inquéritos, em cada momento;

- *Capítulo 6*: contém as considerações finais do trabalho.

Em suma, com este estudo pretende-se verificar a importância da formação profissional em alternância.

CAPÍTULO 1 – Gênese e principais perspectivas da formação profissional em alternância

1.1. A Formação Profissional em Portugal

A Formação Profissional, no nosso País “parece ter surgido nos anos trinta, significando então, essencialmente, ensino técnico formal para profissões de base da cadeia operativa e tendo como público alvo jovens” (Cardim, 2005a: 18). Na década de 1940, “o conceito de formação tornou-se mais utilizado na teoria económica e, na década de cinquenta, as actividades formativas estenderam-se a actividades dirigidas a novos públicos alvo. Por um lado surgiu um novo tipo de intervenção de formação, dirigida a desempregados, designada por formação profissional acelerada, ou de adultos” (Cardim, 2005a: 19).

Na década de 1960, grande parte do desemprego em Portugal devia-se à situação de reorganização industrial que o país atravessava. O desemprego era provocado sobretudo pela falta de qualificações profissionais da população, para fazer face à industrialização e aos novos métodos de fabrico, “por um lado, (devido às) alterações das necessidades de qualificação e, por outro lado, (devido às) deficiências do sistema escolar” (Almeida, 2005: 181).

Perante esta situação socialmente desfavorável e devido “à necessidade de reconverter uma parte significativa da população da agricultura para as indústrias transformadoras e para a construção” (Cardim, 2005a: 156), foi criado, pelo Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de Agosto de 1962, o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, que visava a atribuição de reformas ou subsídios aos desempregados, até estes serem admitidos nas novas indústrias (IEFP, 2000).

Com esta reestruturação do mercado, tornou-se clara a necessidade de qualificar profissionalmente a população operária, para assim poder ser admitida nas referidas indústrias. A “qualificação, ao invés de constituir um atributo do trabalho (ou um atributo da força do trabalho), se refere a uma «operação social» em que os trabalhadores se vêem confrontados com uma selecção no mercado de trabalho e com a respectiva hierarquização na empresa” (Almeida, 2005: 178). Assim, “é possível afirmar que a qualificação do trabalhador não provém do seu «conhecimento puro» mas antes da relação que este mantém com o posto de trabalho” (Almeida, 2005: 178).

Em 1964, o Decreto-Lei n.º 44538, de 23 de Agosto, criou o Instituto de Formação Profissional Acelerada, com o objectivo de prestar formação profissional à população e colaborar com as empresas na formação dos seus colaboradores (IEFP, 2000).

No mesmo ano, entrava em funcionamento o primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada, tendo os seus objectivos sido definidos de acordo com as necessidades de formação e de reconversão profissional existentes. A formação profissional ministrada por este centro destinava-se a pessoas com idade superior a 18 anos e enquadrava-se na formação contínua (IEFP, 2000).

Em Janeiro de 1965, foi criado o Centro Nacional de Formação de Monitores, com a missão de preparar tecnicamente o pessoal ao serviço dos Centros de Formação Profissional. O CNFM dependia do FDMO e colaborava com o IFPA (IEFP, 2000).

Para combater a realidade social em que o País se encontrava, era necessário que os desempregados colaborassem na sua própria qualificação ou requalificação profissional. Logo, tornou-se clara a necessidade de criar formas de encaminhamento dos desempregados para os Centros de Formação Profissional ou para as empresas que possuíssem ofertas de emprego. Para assegurar um adequado encaminhamento, foi criado o Serviço Nacional de Emprego, em 1965, pelo Decreto-Lei n.º 46731, de 9 de Dezembro. O SNE tinha, também, como objectivo o desenvolvimento de estudos do mercado de emprego, a criação da Classificação Nacional das Profissões e a organização e funcionamento dos Serviços de Colocação e de Orientação Profissional. Nesta altura, existiam fortes carências de pessoal qualificado em determinadas áreas profissionais e em determinadas regiões do país (IEFP, 2000).

Posteriormente, em 1966 foi criado o Serviço de Reabilitação Profissional (SRP), com o intuito de recuperar e adaptar, profissionalmente, os trabalhadores fisicamente diminuídos, promovendo, desta forma, a sua colocação nas empresas.

Em 1968, foi criado pelo Decreto-Lei n.º 48275, de 18 de Março, um único Instituto, denominado Serviço de Formação Profissional (SFP), que passou a integrar as funções que até aí vinham sendo da responsabilidade do CFPA e do CNFM.

Mais tarde, em 1974, foram criadas, na dependência da Secretaria de Estado do Emprego, do então Ministério do Trabalho, a Direcção-Geral do Emprego e a Direcção-Geral de Promoção de Emprego, extinguindo-se assim o SNE. A Direcção-Geral do Emprego passou a desempenhar as tarefas até aí atribuídas ao SNE, bem como a administração e gestão do sistema de protecção no

desemprego. À Direcção-Geral de Promoção de Emprego competiu desenvolver iniciativas que levassem à criação de novos postos de trabalho (IEFP, 2000).

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) nasceu em 1979, com o Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro, abarcando as funções da Direcção-Geral do Emprego, da Direcção-Geral de Promoção de Emprego, do FDMO e do SRP. Tendo estes quatro organismos sido extintos nesta altura.

O Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de Julho, publicou o Estatuto do IEFP, que ainda se mantém em vigor, e define que o IEFP “é o organismo público a quem compete genericamente a execução das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo”.

“A formação passou a ser definida a partir de uma lógica de apoio à «política de emprego» (...) [e] ao estado, com participação dos parceiros sociais, são atribuídas as funções de definição de políticas e de coordenação e apoio, promoção, e «até», a realização de actividades através de estruturas específicas. As empresas, e as entidades empregadoras em geral, são «consagradas» como «realidade polarizada e espaço de formação, enquanto as outras entidades formadoras surgem como subsidiárias ou complementares»” (Cardim, 2005a: 21, 22).

O IEFP é um instituto público, com autonomia financeira e administrativa e é tutelado pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social, tem uma estrutura orgânica, flexível e autónoma que lhe permite, racionalmente, aproximar-se dos utentes e adaptar-se às diversas realidades regionais (IEFP, 2000).

Este estudo centra-se apenas na formação profissional promovida pelo IEFP, mais concretamente nos cursos do Sistema de Aprendizagem, sem, no entanto, abstrair-se de que a formação profissional está estritamente ligada ao emprego e a sua grande finalidade é a empregabilidade dos formandos, no final das acções de formação. Assim, “a empregabilidade define-se como a posse cumulativa de, por um lado, uma qualificação que faz referência a um estado estático de conhecimentos, sendo definida no tempo e correspondendo a uma organização estável da actividade e, por outro lado, de uma competência, sinónimo de adaptabilidade uma vez que agrega saberes de diferentes registos articulados entre si, com referência a uma concepção dinâmica do conteúdo dos empregos” (Almeida, 2005: 188).

1.2. O Sistema de Aprendizagem

“A APRENDIZAGEM – Formação Profissional Inicial em Alternância, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro – é um Programa da iniciativa do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que visa qualificar candidatos ao primeiro emprego, por forma a facilitar a sua integração na vida activa, através de perfis de formação que contemplam uma tripla valência: reforço das competências académicas, pessoais e sociais e relacionais, aquisição de saberes no domínio científico-tecnológico e uma sólida experiência na empresa.”

In Regulamento Específico do Sistema de Aprendizagem, IEFP

O IFPA desenvolveu cursos destinados a jovens dos 10 aos 14 anos, detentores do 1º ciclo do ensino básico, mas que não possuíssem, ainda, idade mínima legal para ingressar no mercado de trabalho, que, na altura era 14 anos. Estes cursos, denominados Pré-Aprendizagem, tinham a finalidade de ensinar uma profissão aos jovens, e foram o primeiro registo de Aprendizagem.

O Sistema de Aprendizagem criado, em Portugal, em 1984 pelo Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de Março, tem uma importância estratégica nas políticas de Educação, Formação e Trabalho. Nesta altura, foi desenvolvida uma acção-piloto que estava a ser preparada desde 1980.

Esta modalidade de formação insere-se na formação inicial e “visa a preparação completa ou fundamental para o exercício de uma profissão ou grupo de profissões para integração na actividade de jovens ou adultos com pouca ou nenhuma experiência anterior na profissão respectiva. É, assim, uma modalidade orientada essencialmente para a formação «completa» de profissionais” (Cardim, 2005a: 24).

As acções de formação deste Sistema surgem como uma alternativa ao sistema de ensino e pretendem aumentar as qualificações profissionais e escolares dos jovens. Além disto, vão ao encontro das necessidades de mão-de-obra das empresas, nomeadamente no que se refere a quadros técnicos e especializados. Inicialmente, a AP surge como uma medida de combate ao desemprego juvenil e de inserção dos jovens nas empresas.

O IEFP tem as responsabilidades normativa e executiva, enquanto que a Comissão Nacional de Aprendizagem assegura a organização e controlo do sistema. A CNA, nos termos do artigo 32º do Decreto-Lei n.º 205/96, de 25 de Outubro, funciona no âmbito do IEFP e é constituída por:

- dois representantes do Ministério do Trabalho e da Segurança Social;

- dois representantes do Ministério da Educação;
- um representante da Secretaria de Estado da Juventude;
- um representante do Ministério da Economia;
- um representante do Ministério da Administração Interna;
- um representante do Ministério da Agricultura;
- um representante da Região Autónoma dos Açores;
- um representante da Região Autónoma da Madeira;
- cinco representantes das confederações sindicais;
- cinco representantes das confederações patronais;

A AP tem como principal finalidade a integração dos jovens nas empresas. Estes percursos formativos têm, geralmente, uma duração entre 3500 e 5000 horas, correspondendo a três anos civis, aproximadamente, e podem ser de nível I, II, III, consoante o grau de ensino ao qual dão equivalência (6º, 9º ou 12º ano de escolaridade, respectivamente) (IEFP, 2004).

Os destinatários destes cursos são: 1. os jovens de ambos os sexos e com idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos, candidatos ao primeiro emprego, possuindo como habilitações literárias o 1º, 2º ou 3º ciclo do ensino básico e que procurem uma formação profissional que, também, lhes confira uma equivalência escolar; 2. entidades que pretendam acolher os jovens durante a formação prática em contexto de trabalho, ou seja, que lhes ofereçam condições para realizarem o estágio.

O processo de selecção dos candidatos a formandos inicia-se com uma inscrição feita nos centros de emprego ou nos centros de formação profissional. Posteriormente, os centros de emprego, numa primeira fase, e os centros de formação profissional, numa segunda fase, realizam diversos processos de orientação profissional e testes de selecção aos candidatos. Esses testes variam de acordo com a área profissional em questão, mas são normalmente, testes escritos, entrevistas, testes psicotécnicos, sessões de grupo e de relacionamento interpessoal e testes médicos (IEFP, 2004).

A selecção das empresas também começa com uma inscrição que fazem junto do IEFP, sendo depois a empresa e a sua inscrição alvos de uma análise e selecção por parte do mesmo. Essa análise consiste numa caracterização técnica que verifica se a empresa apresenta as condições e recursos necessários à realização da formação prática em contexto de trabalho dos formandos. É então celebrado um contrato de formação profissional entre o IEFP, o formando e a entidade de

apoio à alternância e foi, até 2003, concedido um apoio monetário à entidade e ao tutor pelo tempo e recursos investidos na formação profissional. Como foi referido, devido a cortes orçamentais, esse apoio monetário deixou de ser efectuado aos cursos que iniciaram depois de 2003.

Estamos, neste momento, em condições de identificar três actores principais na formação profissional em alternância: os formandos, os formadores e os tutores.

As acções de formação de AP têm quatro componentes de formação diferentes:

1. *Formação Sócio-Cultural*: contêm as matérias relacionadas com o desenvolvimento das competências sociais, pessoais, atitudes e comportamentos;
2. *Formação Científico-Tecnológica*: integra os conhecimentos técnicos necessários à realização das actividades profissionais do curso;
3. *Formação Prática em Contexto de Formação*: consiste em simulações práticas, mas realizadas em contexto de formação;
4. *Formação Prática em Contexto de Trabalho (Posto de Trabalho)*: formação ministrada pelas empresas, sob orientação de um tutor, de acordo com os conhecimentos adquiridos na formação em sala. Esta formação pretende facilitar uma futura inserção profissional dos jovens (IEFP, 2004).

É precisamente esta formação em posto de trabalho a principal característica destes itinerários de formação, na prática, a formação decorre, alternadamente, nos centros de formação profissional e nas empresas, em contexto real de trabalho. Nos centros de formação profissional, os formandos têm sessões teóricas e prática simulada, enquanto que nas empresas consolidam os conhecimentos e competências adquiridos anteriormente. Assim, é possível constatar que as empresas têm um papel fundamental no sucesso do processo formativo. Por um lado, são elas que realizam uma parte significativa da formação dos jovens, logo há que garantir um bom nível de qualidade dessa mesma formação, por outro lado, são os possíveis empregadores dos jovens.

O quadro seguinte resume os vários tipos de cursos de AP, nomeadamente no que se refere a condições de acesso e tipos de saída.

Escolaridade mínima de acesso	Tipologia dos cursos	Equivalência escolar
1º ciclo do ensino básico (4ª classe)	Aprendizagem nível I	2º ciclo do ensino básico – nível I (6º ano)
2º ciclo do ensino básico (6º ano)	Aprendizagem nível II	3º ciclo do ensino básico – nível II (9º ano)
3º ciclo do ensino básico (9º ano)	Aprendizagem nível III	ensino secundário – nível III (12º ano)

Fonte - Regulamento Específico do Sistema de Aprendizagem

Quadro 1. Tipologias dos cursos de Aprendizagem

Existem itinerários de AP nas seguintes áreas profissionais:

Gestão/ Administração Secretariado e Trabalho Administrativo; Comércio; Cuidados de Beleza; Pescas – Actividades Marítimas e Agrícolas; Produção Agrícola e Animal; Floricultura e Jardinagem e Silvicultura e Caça; Indústrias Alimentares; Protecção ao Ambiente; Artesanato; Artesanato – Ourivesaria; Materiais – Vidro; Materiais – Cerâmica; Finanças Banca e Seguros; Têxtil, Vestuário, Calçado e Couros; Construção Civil; Electrónica e Automação; Electricidade e Energia; Electricidade e Energia – Frio e Climatização; Electricidade e Energia – Energia; Hotelaria e Restauração; Turismo e Lazer; Indústrias Extractivas; Audiovisuais e Produção dos Média – Indústrias Gráficas; Engenharia Química; Ciências Informáticas; Materiais – Madeira e Mobiliário; Materiais – Cortiça; Construção e Reparação de Veículos a Motor – Manutenção e Reparação de Veículos; Metalurgia e Metalomecânica – Construções Metálicas e Mecânicas; Enquadramento Organização/ Empresas – Qualidade; Serviços Pessoais e à Comunidade; Serviços ao Domicílio; Serviços de Apoio a Crianças e Jovens; Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro – Têxtil, Vestuário; Serviços de Transportes (IEFP, 2004).

Em suma, os cursos de AP são realizados pelo IEFP e apresentam as seguintes características:

- decorrem alternadamente na entidade coordenadora, onde são ministrados os módulos das componentes sócio-cultural, científico-tecnológica e prática em contexto de formação e nas entidades de apoio à alternância ou entidades enquadradoras, onde é realizada a formação prática, em contexto real de trabalho;
- têm um contrato de formação profissional, celebrado entre a entidade coordenadora, a entidade enquadradora, o formando e o seu representante legal, se este for menor de idade;
- conferem um certificado reconhecido pela União Europeia e com dupla valência: formação profissional e equivalência escolar;

- os formandos auferem uma bolsa de formação mensal, no valor correspondente a 15% do salário mínimo nacional (SMN) e têm direito a apoios monetários para fazer face às despesas decorrentes da formação, nomeadamente subsídio de refeição, subsídio de transporte e subsídio de acolhimento.

As entidades coordenadoras são aquelas que organizam as componentes teóricas da formação, ou seja, são os centros de formação profissional de gestão directa do IEFP, os centros de formação profissional de gestão participada pelo IEFP, os centros de emprego do IEFP e as entidades externas acreditadas pelo IEFP.

1.3. Formação Profissional em Alternância: o caso alemão

A principal modalidade de formação profissional alemã é a Aprendizagem, denominada “sistema dual”. Este sistema consiste numa alternância interactiva entre a formação teórica ministrada nos centros escolares e a formação prática adquirida nas empresas, sob orientação de um tutor. Os cursos deste sistema têm uma duração aproximada de 3 anos. Desta forma, encontramos na Alemanha um forte envolvimento das empresas na organização e no financiamento da formação profissional (Ferreira, 1991).

Na Alemanha é dada informação e formação rigorosa aos tutores, a quem é confiada a missão de transmitir os conhecimentos aos formandos, enquanto estão nas empresas. A presença da alternância é muito forte, na prática os formandos passam cerca de 2 dias por semana nos centros e 3 dias nas empresas.

O sistema dual alemão é “citado em todas as fontes bibliográficas como uma das experiências mais bem sucedidas em todo o espaço comunitário” (Ferreira, 1991: 17). Este sucesso verifica-se porque foram as empresas que iniciaram esta modalidade formativa e não o Estado, encontrando-se, desta forma, perfeitamente sensibilizadas para a formação profissional em alternância. Este processo começou em 1969 e destina-se a jovens que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

O principal motivo que destaca a Alemanha, na Europa, no sistema de Aprendizagem é o facto de estar alargado “a 460 profissões, cobrindo 40.000 tipos de actividades” (Ferreira, 1991: 17).

Em 1980, o número de jovens a frequentar este sistema era de 1.700.000. Cerca de 2/3 dos jovens frequentam a formação profissional em alternância e 80% desses conseguem emprego no final da formação, comprovando novamente o sucesso desta modalidade de formação.

A formação profissional em alternância na Alemanha dá às empresas, futuros empregadores dos formandos, a possibilidade de controlarem “as características da formação, ajustando-se às suas necessidades” (Inofor, 2004: 41).

É, sem dúvida, o forte envolvimento das empresas que contribui em grande parte para o sucesso desta modalidade de formação. As empresas estão motivadas porque, por um lado, encontram na formação profissional “um investimento” que levará ao seu desenvolvimento, e por outro lado, a própria produção gerada pelos aprendizes é também um atractivo (Ferreira, 1991). As empresas estão perfeitamente envolvidas no processo formativo e consideram-no um “requisito à sua competitividade” (Inofor, 2004: 42).

Tal como acontece em Portugal, o sistema dual implica a celebração de um contrato de formação profissional entre o jovem e a empresa. Na Alemanha existe legislação laboral específica para o exercício profissional em contextos formativos.

A formação profissional nas empresas alemãs pode realizar-se em três locais distintos: no posto de trabalho, em locais específicos da empresa e em “ateliers” de formação. Os jovens vão passando por estes três locais, de acordo com as possibilidades da empresa. Os “ateliers” funcionam como simulações do posto de trabalho real e são utilizados para que a formação não perturbe o normal funcionamento da produção e podem ser inter-empresas, ou seja, o mesmo espaço formativo é partilhado por várias empresas (Ferreira, 1991).

O Estado alemão dá grande liberdade às empresas ao nível da organização da formação, o que provoca grandes diferenças ao nível da qualidade. No entanto, essa diferenciação funciona como um factor de competitividade.

As escolas profissionais oferecem o suporte teórico à formação nas empresas, através de uma formação de carácter geral e também de uma formação teórico-prática da área profissional em causa.

Na Alemanha existe uma forte “descentralização política, administrativa e orçamental” da formação profissional. É aos vários governos regionais (Landär Governments) que compete a coordenação dos sistemas educativo e de formação profissional (Inofor, 2004).

Importa, também, referir que a relação entre Estado, empresas e parceiros sociais é de parceria e responsabilização, sendo que todos colaboram da melhor forma.

Esta modalidade de formação profissional baseia-se na ideia tradicional dos aprendizes e foi oficializada no final da década de 1960. Em 2000, cerca de 60% da população activa alemã havia passado pelo sistema dual.

A formação inicial é coordenada pelo Estado Federal, através do Instituto Federal para a Formação Profissional. Este instituto estabelece as reformas e reestruturações legislativas e curriculares. O financiamento e gestão das escolas, onde é ministrado o sistema dual, são assumidos pelos governos regionais (Landër).

O controlo de qualidade da formação inicial é feito pelas Câmaras de Comércio e Indústria, através de um sistema de certificação. É esse sistema que “habilita as empresas para participarem no sistema dual” (Inofor, 2004: 43). As Câmaras de Comércio e Indústria são reguladas pelos ministros do governo, que tutelam a formação.

Os formandos do sistema dual auferem um apoio monetário correspondente a cerca de 1/3 da remuneração dos trabalhadores qualificados. No entanto, no final da formação, as empresas não são obrigadas a contratar os formandos.

De acordo com o Banco Mundial, os custos com a formação do sistema dual, na Alemanha, são equivalentes aos custos da formação superior, o que torna difícil “aplicar” fielmente este sistema noutros países (Inofor, 2004).

A formação do sistema dual apresenta mais eficácia se a alternância for praticada em empresas de maior dimensão, o que demonstra que a qualidade varia de acordo com a empresa envolvida (Inofor, 2004).

1.4. Formação Profissional em Alternância: o caso francês

Em França, a formação profissional inicial é suportada sobretudo pelo Estado, através dos cursos de formação profissional disponibilizados, pelo Ministério da Educação, aos jovens do ensino secundário. Após a conclusão da escolaridade obrigatória - o 1º ciclo do ensino secundário – os jovens têm duas opções para o 2º ciclo do ensino secundário, uma via de carácter geral e uma via de carácter técnico-profissional. A via técnico-profissional confere dois tipos de certificação, o Certificado de Aptidão Profissional e o Brevet de Estudos Profissionais, sendo este

último mais prestigiado. O CAP pode ser obtido através do Sistema de Aprendizagem, que é considerado uma segunda variante do 2º ciclo técnico-profissional e é destinado, normalmente, a jovens com menos vocação para o ensino geral (Ferreira, 1991).

Além do 2º ciclo do ensino secundário, os jovens franceses podem aceder a três tipos distintos de formação profissional:

- a) *Aprendizagem*: esta modalidade de formação é composta por uma componente teórico-tecnológica e por uma componente prática. Esta formação destina-se a jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 20 anos, com excepção para os jovens portadores de deficiência, cujo limite máximo de entrada são os 23 anos. A Aprendizagem tem uma duração que pode variar de 1 a 3 anos, consoante “as exigências de cada profissão” (Ferreira, 1991: 13). É celebrado um contrato escrito, entre o formando e a empresa onde se realiza a formação prática. A formação teórico-tecnológica realiza-se nos Centros de Formação de Aprendizagem, que podem ser públicos ou privados, mas que são sempre controlados pelo Ministério da Educação. Grande parte destes centros pertence a associações patronais, como por exemplo, a Câmara do Comércio e da Indústria, que fazem a articulação dos cursos com as necessidades das empresas;
- b) *Formação em Alternância*: é uma sub variante da Aprendizagem e caracteriza-se pela formação alternada entre as empresas e a escola, mas não tem “grande tradição histórica na sociedade francesa” (Ferreira, 1991: 13). Esta modalidade surgiu como uma medida de combate ao desemprego juvenil e é, normalmente, uma segunda escolha relativamente à Aprendizagem, destinando-se a jovens com idades entre os 16 e os 18 anos. Esta formação tem uma duração de entre 6 meses a 2 anos e também aqui existe um contrato entre o formando e a empresa;
- c) *“Contratos de emprego-formação”*: esta modalidade oferece uma formação específica e de curta duração a jovens que têm à partida um posto de trabalho garantido. Este tipo de formação é bastante flexível e diversificado, podendo ser adaptado a várias situações, tais como: acções de adaptação a novas tecnologias e acções complementares da formação previamente adquirida. Esta modalidade destina-se a jovens com idades entre os 18 e os 26 anos e tem uma duração variável, podendo ir de 120 a 1200 horas.

A formação profissional em França caracteriza-se, ainda, pela descentralização impulsionada pela Lei Quinquenal de 1993, que transferiu para as regiões recursos humanos e financeiros e atribuiu-lhes a elaboração e coordenação das políticas de formação profissional (Inofor, 2004).

Outra característica relevante da formação profissional em França é a construção de um quadro de diálogo social, por parte do Estado e dos Parceiros Sociais, que visa responsabilizá-los ao nível da formação, nomeadamente, no que respeita ao desenvolvimento de formação contínua por parte das empresas. O modelo francês pretende, desta forma, instituir a lógica de aprendizagem ao longo da vida.

Ao nível do financiamento, grande parte dele é assumido pelas empresas. Em 2000, 42.9% das despesas da formação foi financiado pelas empresas, 38.1% pela administração central e 9.3% pelas regiões (Inofor, 2004).

Tal como acontece em Portugal, em França também existe uma ligação entre o sistema educativo e o sistema de formação profissional, na medida em que o sistema de ensino também oferece cursos de formação profissional.

Em França, a formação profissional pode ir de um nível secundário até um nível superior. Após a conclusão da formação de nível secundário, normalmente 2 anos, os formandos obtêm o CPA ou o BEP. Caso prossigam a formação, durante mais 4 anos, adquirem o bacharelato profissional ou bacharelato tecnológico (Baccalauréat Technologique – nível IV) (Tanguy, 1991).

CAPÍTULO 2 – A formação profissional e a empregabilidade

2.1. Breve evolução histórica

Até ao século XVIII, a preparação profissional dos jovens era feita exclusivamente pelas famílias, porque as tarefas e ofícios mantinham-se inalterados ao longo das gerações. A escola tinha, apenas, a tarefa de alfabetizar (Correia, 1999).

Mais tarde, com o aparecimento da produção capitalista e do trabalho assalariado, a “formação” dada pela família revelou-se insuficiente, passando a escola a ter, também, a tarefa de formar os jovens. Com a evolução das sociedades, a escola passa a fazer parte da vida dos indivíduos e, conseqüentemente, surgem as competências¹ mínimas necessárias para integrar a vida activa. Naturalmente, a economia começou a “exigir” uma adequada ligação entre a escola e o mercado de emprego (Correia, 1999).

A *teoria do capital humano* estabelece a ligação entre a escolaridade da população e o desenvolvimento económico do país, defendendo que o aumento da primeira leva a um aumento da segunda, e influenciou o sistema educativo a partir da década de 1960 (Carneiro, 1995).

O estudo da relação entre a educação e o emprego deve ter em consideração dois conceitos – autonomia e heteronomia. A autonomia é sempre relativa porque ao relacionarmos a escolaridade dos cidadãos com as oportunidades de emprego, já partimos do princípio que existe interdependência entre a escola e o mercado de emprego. A heteronomia tem a ver com a introdução de conteúdos tecnológicos e práticos no ensino e com as relações entre as escolas e as empresas do meio envolvente (Grácio, 1994).

Em Portugal, a autonomia foi sempre mais importante. Durante a Primeira República, apostou-se um pouco mais na heteronomia, embora a adesão não tivesse sido significativa. No Estado Novo, a aposta foi na autonomia, com uma centralização do ensino. De 1974 a 1992, o desenvolvimento económico e a entrada na União Europeia deram um novo impulso à heteronomia. Na prática, foram criadas as Escolas Profissionais e os Institutos Politécnicos, bem

¹ De acordo com a abordagem anglo-saxónica as competências podem ser *hard* (os conhecimentos que o indivíduo possui sobre um determinado domínio) ou *soft* (os traços de personalidade e as motivações do indivíduo). A abordagem francesa divide as competências em teóricas (*savoir*), práticas (*savoir-faire*) e sociais e comportamentais (*savoir-être*) (Almeida, 2005: 187, 188). As “competências enriquecem-se a partir de todas as atitudes (...), associam-se a um saber-ser, a «saberes sociais», a capacidades de comunicar, e a representações” (Almeida, 2005: 190).

como cursos técnico-profissionais. No entanto, a nível social, estas novas soluções eram consideradas “ensino de segunda”, porque desde sempre existiu a ideia de que as escolas técnicas eram vocacionadas para o “povo”, enquanto que o ensino regular era vocacionado para as “elites” (Grácio, 1994).

Em suma, a relação entre a escola e o mercado de emprego surge quando as famílias deixam de conseguir preparar, profissionalmente e de forma adequada, os jovens. Por outro lado, devido ao desenvolvimento económico e industrial, a alterações sociais e à democratização do ensino, a escola sofreu também fortes alterações.

2.2. Abandono escolar precoce/ insucesso escolar

É possível definir oito tipos de saídas do sistema educativo, através da análise do nível de escolaridade de saída e da qualificação escolar e profissional:

Níveis de Saída	Tipos de saída em termos de qualificação			
	Desqualificada		Qualificada	
	Escolar	Profissional	Escolar	Profissional
1. Abandono antes do 9º ano e antes dos 15 anos de idade	X	X		
2. Saída sem diploma da escolaridade obrigatória e com a idade legalmente estabelecida	X	X		
3. Saída com curso de Aprendizagem ou Profissional (nível II)			X	X
4. Saídas com 9º ano ou ensino secundário incompleto		X	X	
5. Saída com o 12º ano completo (Curso Geral)		X	X	
6. Saída com o 12º ano completo (Cursos Tecnológicos, Profissionais ou Aprendizagem nível III)			X	X
7. Saída com ensino superior incompleto	X	X		
8. Saída com ensino superior completo			X	X

Quadro 2. Tipos de saídas do sistema educativo

Consideram-se abandono escolar, as situações contempladas pelo primeiro nível do quadro, ou seja, a saída sem concluir a escolaridade obrigatória. O segundo nível, embora seja desqualificado escolar e profissionalmente, não é considerado abandono porque permite aceder a outros tipos de formações. A partir daqui existem saídas qualificadas escolarmente, mas não profissionalmente (Azevedo, 1999).

Importa, ainda, fazer distinção entre abandono escolar efectivo e abandono escolar latente, visto que têm tipos de tratamento diferentes. Existem algumas medidas para acompanhar os processos de abandono escolar, que têm como objectivos: permitir a aquisição da escolaridade obrigatória e permitir a aquisição de uma qualificação profissional inicial, através, por exemplo, da realização de estágios.

Diversos estudos comprovam que os jovens que abandonam precocemente a escola, regra geral, conseguem fácil e rapidamente a entrada no mundo do trabalho. Esta facilidade deve-se à grande procura, por parte das empresas, de mão-de-obra não qualificada, afim de poderem praticar salários mais baixos.

A maioria dos jovens mantém o primeiro trabalho que consegue e, normalmente, os jovens seguem o ramo de actividade dos pais, reproduzindo, deste modo, a situação sócio-económica da família. A inserção precoce no mercado de trabalho ocorre, sobretudo, em famílias socialmente desfavorecidas.

A maioria dos jovens não contacta com os Centros de Emprego, embora resida nestes uma oportunidade para obterem qualificação profissional ou mesmo para concluírem os estudos (Azevedo, 1999).

2.3. A relação educação/formação-emprego

O estudo da relação educação/formação-emprego passou a fazer sentido perante as grandes alterações² que surgiram a nível económico, social e político. Estas rápidas alterações provocaram uma crise generalizada e uma insatisfação da população, o que depositou na escola a responsabilidade pelos problemas de empregabilidade (Carvalho, 1996).

² As alterações mais relevantes foram a “internacionalização de economia” e a “difusão generalizada das tecnologias de informação”. (Alves, 1995)

Com a massificação e a democratização do ensino, tornou-se necessária uma correcta articulação entre a escola e o mercado de emprego. Desta forma a escola deixou de ser frequentada apenas pelas “elites”, tornando-se numa escola de massas, assistindo-se assim à democratização da educação. “(A) necessidade de investir em formação tem sido encarada como um meio de preparar as pessoas para o trabalho, apresentando repercussões não só sobre a produtividade do trabalho (capacidade de produzir valor acrescentado), mas também sobre a competitividade das empresas e o funcionamento da generalidade do sistema de emprego” (Almeida, 2004: 38).

A educação/formação e o emprego estão, de facto, ligados e complementam-se, sendo a educação/formação inicial a preparação para o mundo do trabalho e, posteriormente, a formação contínua uma actualização dos conhecimentos e competências dos indivíduos, os quais serão aplicados na sua actividade profissional³. Portanto, existe como que um ciclo entre a educação/formação e o mercado de emprego, logo, a educação/formação dos indivíduos tem influência nas empresas, pelo que deverá ser o mais ajustada possível às suas necessidades. Esta relação levou a que, actualmente, se aposte fortemente em medidas de educação ao longo da vida. Assim, “a competência (de um indivíduo) não poderá ser vista como específica, mas sim como constituída por saberes elementares gerais, os quais este procura negociar num momento de mobilidade (intra ou inter-organizacional) do seu percurso profissional” (Almeida, 2005: 192). E, por outro lado, “os processos de aperfeiçoamento, actualização e, mesmo, reconversão de qualificações, sobretudo quando decorrentes do exercício profissional, se tornarão potencialmente mais bem sucedidos quanto mais sólidos os conhecimentos e competências de base” (Chagas Lopes, 2001: 205).

Portanto, “possuir sólidos conhecimentos de base e um vasto leque de competências e qualificações, constitui-se como um recurso cada vez menos útil se tal «capital humano» não for susceptível de conhecer diferentes afectações e recomposições. Adaptabilidade do trabalhador e mobilização das suas competências, em tempo útil, passam a constituir as palavras-chave da competitividade, enquanto que a aprendizagem e formação ao longo da vida se assumem como o veículo indispensável para tais resultados” (Chagas Lopes, 2001: 210).

³ “(A) empregabilidade constrói-se, desde logo, a partir da formação inicial de um indivíduo e, partindo deste dado inicial, através de saberes adquiridos ao longo da vida que permitem ao trabalhador otimizar a sua operacionalidade nas situações concretas de trabalho e, simultaneamente, garantir a sua inserção no mercado de trabalho” (Almeida, 2004: 38).

Devido à constante mutação das sociedades contemporâneas, a formação inicial dos indivíduos não é resposta, nem preparação suficiente para todas as situações. A forma de superar este obstáculo passa por uma educação ao longo da vida, ou seja, as pessoas devem fazer da aprendizagem - formal ou informal - um dever e uma constante nas suas vidas (Correia, 1999). Porque “não é possível, nem certamente desejável, que a formação inicial se componha de conteúdos a todo o momento recomponíveis; fundamental será, sim, que os seus planos de estudo dêem abertura para que as competências básicas de sua responsabilidade possam ser susceptíveis de articulação com as trajectórias de aprendizagem posteriores, em múltiplas direcções e domínios” (Chagas Lopes, 2001: 211).

Esta relação é vista de formas diferentes pelos ensinos regular e não regular. Enquanto as Escolas Profissionais e os Centros de Formação Profissional assumem-se como uma preparação directa e específica para o mercado de trabalho, as escolas do ensino regular fazem uma preparação de carácter mais geral.

Com a massificação da educação, os indivíduos viram na escola a possibilidade de melhorarem o seu nível de vida, o que levou à qualificação de uma grande parte da população, de modo que a oferta de pessoas formadas passou a ser superior às vagas disponíveis (Grácio, 1994).

A obtenção de um diploma deixou, assim, de ser garantia de um emprego estável e adequado às habilitações obtidas, no entanto, é sempre uma vantagem porque confere aos jovens “acesso a condições inerentes de cidadania” (Sarmiento, 1996).

A educação é, também, um instrumento de identificação, de pertença, de promoção social e de desenvolvimento individual. É fundamental que todos os indivíduos obtenham a escolaridade obrigatória, para que conheçam, perfeitamente, os seus direitos e deveres como cidadãos, e estejam preparados para a vida em sociedade. As práticas educativas devem, portanto, estar adaptadas às várias necessidades, para que funcionem como espaços de socialização e de integração dos indivíduos (Carneiro, 1996).

A escola é influenciada pela situação económica do país, se aumentar o desemprego entre os jovens, a escola será acusada de não os preparar, correctamente, para o mercado de trabalho. É importante que a educação e a formação se adaptem de acordo com o meio sócio-económico em que se inserem.

Uma parte do desemprego, entre os jovens, é causada pela formação desadequada às necessidades das empresas que os vão empregar. Para solucionar este desajuste é fundamental,

por um lado adequar a oferta formativa à procura do mercado de emprego⁴, e por outro lado, adequar os currículos às áreas profissionais, nomeadamente através da introdução de componentes práticas e de simulações de situações reais em contexto formativo⁵.

O aumento do desemprego, entre os jovens, trouxe a questão do ajuste das competências conferidas aos jovens, pela formação, às competências requeridas pelo mercado de trabalho.

Os estudos sobre a transição da vida escolar para a vida activa apontam a adaptação como um problema. No fundo, o funcionamento e organização das escolas e das empresas difere bastante. Surgem algumas pressões para que a escola se aproxime da lógica das empresas, bem como pressões no sentido de uma crescente profissionalização do sistema educativo. Mas isto poderia levar a uma perda de identidade das escolas, por um lado, e por outro lado, as qualificações adquiridas ficariam ultrapassadas com mais facilidade e mais rapidamente (Correia, 1999).

Actualmente, pensa-se que a escola deve ter a formação para o trabalho como uma das componentes fundamentais na educação das crianças e jovens. Enquanto que as competências técnicas serão adquiridas ao longo da vida, através da experiência profissional e da formação contínua. Porque “(...) as qualificações de um indivíduo resultam das suas aptidões e dos conhecimentos adquiridos por um processo formativo ou auto-formativo, cada trabalhador, no exercício da sua função, adquire capacidades técnicas e experiência profissional, o que lhe confere maior autonomia e lhe eleva o nível de empregabilidade” (Almeida, 2004: 39).

Os conhecimentos técnicos específicos ficam ultrapassados muito rapidamente, devido ao forte e veloz avanço das novas tecnologias, logo, no futuro a escola deverá ter uma forte componente geral que prepare os jovens para a vida em sociedade e para se adaptarem ao mundo do trabalho. A escola tem um papel muito complexo, pelo que é importante que se alie a outras

⁴ “(A) empregabilidade apresenta-se como um elo de ligação entre as qualidades que as pessoas possuem e as necessidades do mercado de trabalho” (Almeida, 2004: 40). Portanto, “o sucesso das políticas de formação nas empresas passará então pela necessária alteração das metodologias de diagnóstico de necessidades por sector económico e por área regional, prevenindo eventuais desajustes na procura e oferta de trabalho e potenciando a competitividade empresarial” (Almeida, 2004: 41).

⁵ “(É) cada vez mais sentida a necessidade por parte das empresas e mesmo dos trabalhadores, de saber identificar quais as suas necessidades de qualificação para determinada profissão (...) esta preocupação vem exigir um reequacionar urgente da relação entre a empresa e a formação/educação” (Almeida, 2004: 40). “(A) necessidade em aproximar os sistemas de educação/formação da empresa, nomeadamente através da abertura a conhecimentos técnicos (“projectos de orientação escola/empresa” que possibilitem a integração do indivíduo na organização) e através da efectivação de programas de base relativos à cultura científica e técnica (enriquecidos pela emergência da utilização das tecnologias de informação e comunicação: veja-se, por exemplo, o esforço para a informatização das escolas). No sentido de otimizar o papel da educação/formação, é a própria concepção do sistema escolar que deverá ser alterada de modo a tornar possível uma aproximação às dinâmicas do mundo empresarial e do trabalho” (Almeida, 2004: 40).

entidades, na educação dos cidadãos. As empresas valorizam a escola na criação de (bons) comportamentos e atitudes, “antigamente havia uma grande distância entre preparar uma criança para o trabalho e o objectivo mais nobre de lhe cultivar o espírito, na medida em que as empresas tinham necessidade de trabalhadores com qualificações muito específicas. Todavia, actualmente as qualidades cada vez mais exigidas no mundo do trabalho são de ordem mais geral” (OCDE, 1992).

Em suma, as competências que os jovens terão de adquirir dependem do mercado de emprego, que valoriza a especialização, forçando a escola a apostar na profissionalização. A escola deve, também, capacitar e inculcar nos indivíduos um espírito flexível e de aprendizagem ao longo da vida.

CAPÍTULO 3 – A formação profissional em alternância: contributos e estudos

3.1. A relação formação-empresa

Cabrito (1993), depois de analisar as respostas aos questionários que aplicou a formandos, formadores e tutores, notou que existe um certo desfasamento entre os conteúdos ministrados nos centros de formação e nas empresas. O Autor explica este cenário com as contingências do mundo real do trabalho e questiona a real necessidade da formação em contexto de trabalho. É, ainda referido, que das 8 empresas analisadas, apenas 1 estava sensibilizada para a formação profissional, o que o levou a concluir que o tecido empresarial português ainda não está, devidamente, preparado para a formação profissional em alternância. Costa (2001) também percebeu que a relação entre o centro de formação e a empresa não é, geralmente, muito sólida e, tal como Cabrito, concorda que a maioria das empresas não está sensibilizada para a formação profissional e nem sempre têm recursos e condições para garantir a formação que os jovens precisam. Caldeira (1996) percebeu que a relação formação-empresa nem sempre é muito feliz, porque em certos casos, os técnicos do IEFP não realizam as visitas de acompanhamento e noutros casos são as empresas que não comparecem às reuniões dos cursos. A mesma Autora confrontou o Decreto-Lei n.º 102/84, de 29 de Março, com alguns testemunhos, nomeadamente no que respeita aos requisitos necessários para que a empresa possa acolher formandos, e percebeu que nem sempre é possível, ao IEFP, verificar em pleno as condições da empresa, uma vez que é verificado apenas se tem condições para organizar um processo formativo. Foi, também, neste tipo de confronto que a Autora percebeu, que por vezes as empresas não ministram os conteúdos formativos que deveriam. Com este estudo concluiu, também, que a organização, funcionamento e apoio administrativo à formação é, em alguns casos, deficiente.

O número de empresas envolvidas na formação profissional em alternância foi aumentando ao longo dos anos, o que foi originando um menor número de formandos por empresa e, conseqüentemente, trouxe duas grandes vantagens: por um lado, a aprendizagem chega a mais empresas e, por outro lado, as empresas não “esgotam” a sua capacidade formativa. Portanto, à medida que vai aumentando o número de jovens que frequenta os cursos do Sistema de Aprendizagem, aumenta também o número de empresas que os acolhe (Neves, 1993). “O «recrutamento» de novos segmentos empresariais e o alargamento do sistema a um maior número

de empresas é, sem dúvida, um interessante aspecto do funcionamento do sistema” (Cardim, 2005: 938).

Costa (2001) estudou os actores envolvidos na formação profissional em alternância, através da realização de inquéritos e entrevistas, e percebeu que a maioria dos tutores são homens, com 50 anos ou mais, metade deles tem o ensino básico e cerca de 70% são trabalhadores por conta de outrem. A maioria dos tutores revelou gosto pela função, considera a AP “(um) meio de formar jovens para o desempenho de uma profissão” e acha que os jovens a procuram para “aprender uma profissão”.

3.2. A relação formando-empresa

A formação prática em contexto de trabalho é, segundo Cabrito (1993), uma das grandes motivações que leva os jovens a frequentarem os cursos de AP. O mesmo Autor refere, ainda, que os jovens, regra geral, conseguem pôr em prática, na empresa, os conhecimentos adquiridos na formação em sala.

Caldeira (1996) fez um estudo de caso, onde entrevistou, formal e informalmente, formandos, formadores, tutores e técnicos responsáveis pela coordenação de cursos de Aprendizagem, e detectou que os formandos apreciam a passagem pela empresa, pois prepara-os para o mundo do trabalho, no entanto, muitas vezes não têm o acompanhamento devido o que torna as experiências pouco positivas (Caldeira, 1996). Isto acontece porque, por um lado, os formandos estão “muito habituados ao banco da escola” (Caldeira, 1996:128) e por outro lado existem empresas que não estão vocacionadas para a formação. A acentuar ainda mais o lado negativo da formação em alternância temos o facto de que “os formandos mais motivados (...) estão em empresas que apoiam a formação” (Caldeira, 1996:129) e os menos motivados estão, normalmente em empresas menos motivadas para a formação. Com este estudo a Autora concluiu que:

- muitas vezes os jovens que frequentam a formação profissional são marcados pelo insucesso escolar e são discriminados por outros estudantes e pela sociedade;
- os formandos têm grandes expectativas em relação à AP e, no final, muitos ficam desapontados com o resultado;

- os formandos consideram a passagem pelas empresas importante, mas reconhecem que a formação em contexto de trabalho, por vezes, é de fraca qualidade. Os problemas mais frequentes são dificuldades de integração e mau apoio por parte da entidade.

A Autora verificou que as empresas nem sempre são devidamente caracterizadas e certificadas, e em alguns casos, têm falta de recursos e condições para a formação. Em algumas situações, a formação ministrada pelas empresas é considerada desintegrada da formação teórica ou sem conteúdo. E embora alguns formandos protestam e alertam para esse facto, a maioria ignora a situação e acomoda-se. A Autora considera que, neste aspecto, o IEFP não tem capacidade para solucionar a situação, e questiona se estes problemas poderão pôr em causa a existência da formação em alternância.

Casimiro (1998) definiu as seguintes hipóteses como ponto de partida para a sua investigação: 1. a alternância facilita a entrada dos jovens no mercado de trabalho? 2. a alternância responde às necessidades do País, em relação à qualificação dos recursos humanos? 3. a alternância vai de encontro às expectativas dos jovens? Posteriormente, aplicou inquéritos a tutores de posto de trabalho e percebeu que a formação profissional em alternância é importante para os jovens, uma vez que os prepara para a vida activa. A Autora aborda “o papel formativo das empresas”, referindo que as empresas, cada vez mais, procuram profissionais qualificados. Constatou, ainda, que os formandos têm uma influência nula ou positiva nas empresas, mas nunca negativa (p. 115) e que, normalmente, os formandos trazem novas ideias e novas formas de fazer, o que agrada aos tutores, que regra geral, consideram os formandos responsáveis. Costa (2001) considera que a AP é uma alternativa para os jovens, que lhes confere habilitação escolar e os prepara para o mundo do trabalho. E, contrariamente a Caldeira (1996) ambas (Casimiro e Costa) consideram que a formação em alternância corresponde às expectativas dos formandos.

3.3. A alternância e a empregabilidade

Cabrito (1993) fala da “transferência de saberes”, que está presente quando os conhecimentos, adquiridos nos centros de formação profissional, são transferidos e postos em prática nas empresas, durante a formação prática em contexto de trabalho. O Autor realizou inquéritos a formandos, formadores e tutores, afim de perceber se as competências adquiridas nas empresas facilitam a entrada dos jovens no mercado de trabalho ou se as competências adquiridas

nos centros de formação profissional são suficientes. Analisando as respostas dos questionários, detectou que, em 18 dos 29 casos estudados, são os centros de formação profissional, e não as empresas, que conferem aos jovens as competências facilitadoras de entrada no mundo do trabalho.

Casimiro (1998) percebeu que mais de metade dos formandos conseguem entrar no mundo do trabalho, no final da formação e concluiu que a AP é positiva, corresponde às expectativas dos formandos e é uma boa alternativa aos abandonos do sistema de ensino.

Apesar de algumas lacunas, a alternância tem a grande vantagem de ser o primeiro contacto, de muitos jovens, com o mundo do trabalho.

CAPÍTULO 4 – O impacto da formação profissional em alternância nas expectativas e motivações dos formandos: estudo de caso

4.1. Breve caracterização socioeconómica do distrito analisado

De acordo com dados do INE, o distrito em estudo tem uma área de 6.700 Km² e cerca de 450 000 habitantes. A oferta formativa do distrito é feita por dois Centros de Formação Profissional de Gestão Directa do IEFP, e por dois Centros de Gestão Participada pelo IEFP, o CENFIM e o CIVEC.

O principal sector de actividade económica do distrito é o sector agrícola, nomeadamente as produções de cereais, hortícolas, frutícolas, olivais, vinho e a actividade florestal (Campos, 1999). No entanto, nos últimos anos tem-se assistido a um desenvolvimento do distrito através da actividade pecuária, do sector do comércio e serviços e do sector industrial, constituído sobretudo pelas PME's agro-alimentares, metalomecânicas, de fileira florestal, de transportes, curtumes e têxteis.

Analisando o nível de qualificação da população activa do distrito, verifica-se uma taxa de 5,7% de quadros superiores e 23% de quadros intermédios, o que revela um baixo nível de qualificação dos trabalhadores que poderá representar uma desvantagem do distrito, e sobretudo da sua população, na actual sociedade da informação, em que vivemos. Assim, “a qualificação profissional baseada no binómio educação/formação será, no distrito, uma das prioridades fundamentais para a optimização da relação empresa/emprego” (Campos, 1999: 27).

Verificando as habilitações literárias dos desempregados, percebe-se que os mais atingidos pelo desemprego possuem a 4ª classe, o 9º ano e o 12º ano, portanto, o desemprego pode não estar directamente relacionado com as habilitações literárias. É possível que o problema resida, também, nas qualificações profissionais, ou na falta/ desactualização das mesmas perante as necessidades de mão-de-obra do mercado de trabalho.

O desemprego verificado no distrito analisado “está fundamentalmente relacionado com aspectos estruturais ligados, sobretudo a problemas de requalificação profissional que, indubitavelmente, provocam desfasamentos entre o perfil profissional e educacional de grande parte dos desempregados e as necessidades de uma oferta de postos de trabalhos cada vez mais especializado na área laboral” (Campos, 2001:17).

4.2. Caracterização do Centro de Formação Profissional S

De acordo com os dados, gentilmente, cedidos pelo Centro de Formação Profissional S, foi possível saber que existe desde 1995 e está integrado na rede de Centros de Formação Profissional dependentes da DRLVT, do IEFP. Serve uma região com características e necessidades diversificadas, e está vocacionado para as áreas profissionais de Agricultura, Construção Civil, Electricidade e Electrónica, Energia Frio e Climatização, Indústria Agro-Alimentar, Indústrias Gráficas e de Transformação de Papel, Madeiras, Cortiça e Derivados, Metalurgia e Metalomecânica, Reparação e Manutenção de Veículos, Têxteis e Vestuário, Restauração, Hotelaria e Turismo, Serviços Pessoais e à Comunidade, Serviços Comerciais, Administrativos e Financeiros, Segurança e Higiene no Trabalho, Informática e Gestão de Sistemas.

Abrange públicos oriundos de toda a região de Lisboa e Vale do Tejo – Alcanena, Entroncamento, Golegã, Chamusca, Alpiarça, Almeirim, Santarém, Cartaxo, Salvaterra de Magos, Coruche, Benavente, e da zona norte da região Oeste – concelhos de Alcobaça, Nazaré, Caldas da Rainha, Óbidos, Peniche e Bombarral.

Actualmente, estão a funcionar 98 cursos no CFPS, 43 dos quais decorrem em instalações exteriores ao Centro, nos vários concelhos de abrangência do mesmo. Os cursos estão distribuídos pelas várias modalidades de formação, assim, 28 são de Aprendizagem, 23 de Educação-Formação de Jovens, 14 de Educação e Formação de Adultos, 16 de Qualificação Inicial ou Reconversão Profissional, 11 de Formação Contínua, 3 de Especialização de Quadros Superiores, 1 de Especialização Tecnológica e 2 do Programa Portugal Acolhe. É possível constatar que cerca de 66% dos cursos são de dupla certificação, ou seja, conferem qualificação profissional e equivalência escolar, e 78,4% destes são vocacionados para jovens. Estes números reflectem as políticas de formação do Governo, em que a grande aposta vai precisamente para a dupla certificação, numa tentativa de elevar o nível da escolaridade da população portuguesa, que como é conhecido é uma das mais baixas do União Europeia.

O CFPS tem 24 funcionários, dos quais 8 são técnicos superiores e técnicos superiores de formação. Cada técnico coordena cerca de 13 cursos, o que não permite fazer um trabalho com 100% de qualidade.

De referir, ainda que o centro tem serviços de refeitório, bar e reprografia, assim como uma mediateca. Tem oficinas, devidamente equipadas com os bens, ferramentas e materiais de consumo, das várias áreas profissionais. Por se situar na zona industrial tem tido alguns problemas de compatibilidade com os horários dos transportes públicos, porque dista cerca de 10 quilómetros, da estação dos comboios e da estação da rodoviária.

4.3. Caracterização do curso Técnicas Comerciais 02

O curso analisado foi do Sistema de Aprendizagem e denomina-se Técnicas Comerciais 02, tendo como saída profissional Técnico(a) Comercial. Tem 4070 horas e está dividido em 3 períodos. O quadro seguinte mostra o referencial do curso, ou seja, os módulos e respectivas cargas horárias de cada período.

<i>Componente de Formação</i>	<i>Módulos de Formação</i>	<i>Carga Horária</i>			
		<i>1º período</i>	<i>2º período</i>	<i>3º período</i>	<i>Total</i>
Sócio-cultural	Viver em Português	100	100	100	300
	Comunicar em Inglês	100	80	70	250
	Mundo Actual	100	80	70	250
	Desenvolvimento Social e Pessoal	40	30	30	100
Científico-tecnológica	Matemática e Realidade	-	120	30	150
	Noções Básicas de Direito	35	-	-	35
	Psicologia das Relações Interpessoais	-	70	-	70
	Tecnologias de Inf. e Comunicação	60	40	-	100
	Segurança e Higiene no Trabalho	40	-	-	40
	Comércio e Distribuição	50	-	-	50
	Organização de Empresas	50	-	-	50
	Atendimento e Venda	150	40	80	270
	Operações de Caixa	50	-	-	50
	Equipamentos e Tecnologias	35	-	-	35
	Aprovisionamento e Logística	60	50	60	170
	Reposição	50	-	-	50
	Documentação Comercial	30	-	-	30
	Marketing	60	55	-	115
	Merchandising	70	30	100	200
	Cálculo Comercial	80	30	-	110
	Inglês Comercial	35	35	-	70
	Francês Comercial	-	-	70	70
PRÁTICA EM CONTEXTO DE FORMAÇÃO	55	125	125	305	
Prática	CONTEXTO DE TRABALHO	250	370	580	1200
TOTAL		1500	1255	1305	4070

Quadro 3. Referencial do Itinerário de Técnicas Comerciais – Aprendizagem, nível III

No final do primeiro período de formação existe uma qualificação profissional intermédia de Empregado(a) Comercial. O curso confere, no final, a equivalência ao 12º ano de escolaridade. Cada período de formação tem vários módulos e um período de posto de trabalho, o qual vai

aumentando de duração ao longo do curso. Técnicas Comerciais 02 está a decorrer nas instalações do Centro de Formação Profissional S e iniciou em 24 de Outubro de 2005, tendo como fim previsto Setembro de 2008. O primeiro período terminou a 22 de Setembro de 2006, tendo o período de posto de trabalho respectivo decorrido de 16 de Junho de 2006 a 31 de Julho de 2007, num total de 250 horas.

4.4. Caracterização dos formandos do curso Técnicas Comerciais 02

O curso Técnicas Comerciais 02 iniciou com 18 formandos, no entanto, no momento de início do estágio, 4 deles já tinham rescindido o contrato de formação profissional. Assim, consideramos apenas os 14 formandos que realizaram o estágio. Dos 14 formandos considerados, 8 são mulheres e 6 são homens.

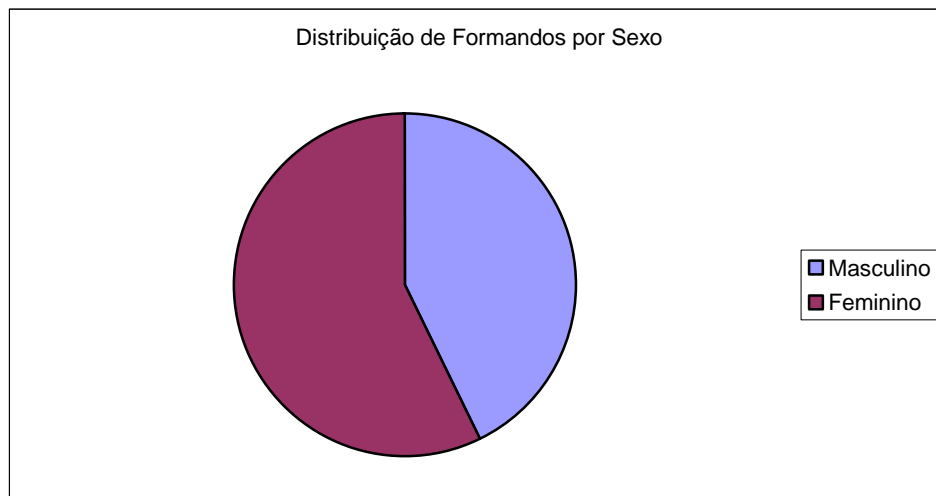


Gráfico 1. Distribuição de Formandos por Sexo

Os formandos têm idades compreendidas entre 17 e 24 anos e a maioria reside nos concelhos de Cartaxo (6) e Santarém (4), os restantes formandos residem nos concelhos de Chamusca (1) e Torres Novas (3).

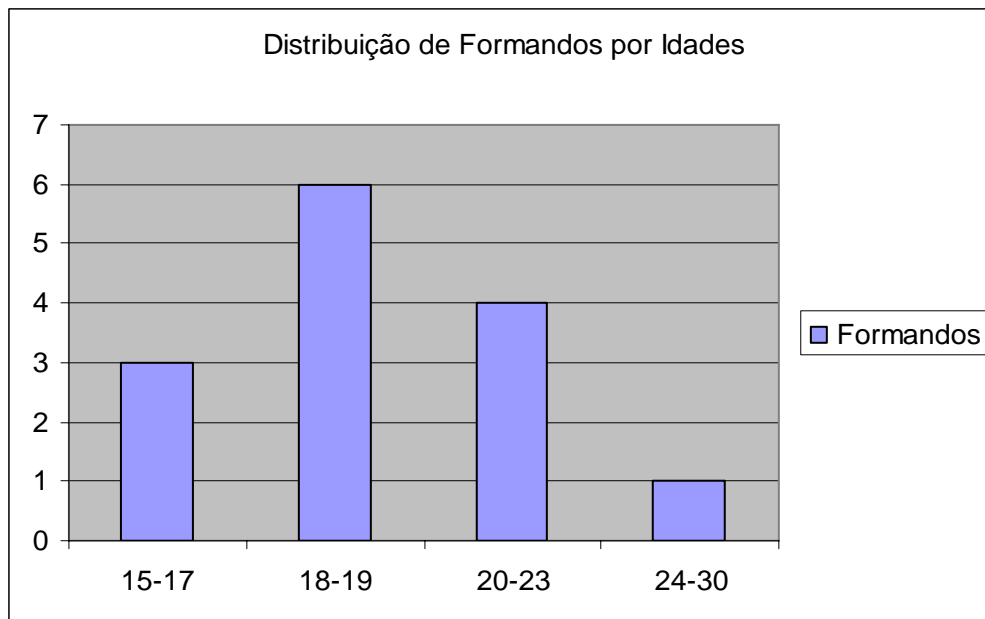


Gráfico 2. Distribuição de Formandos por Idades

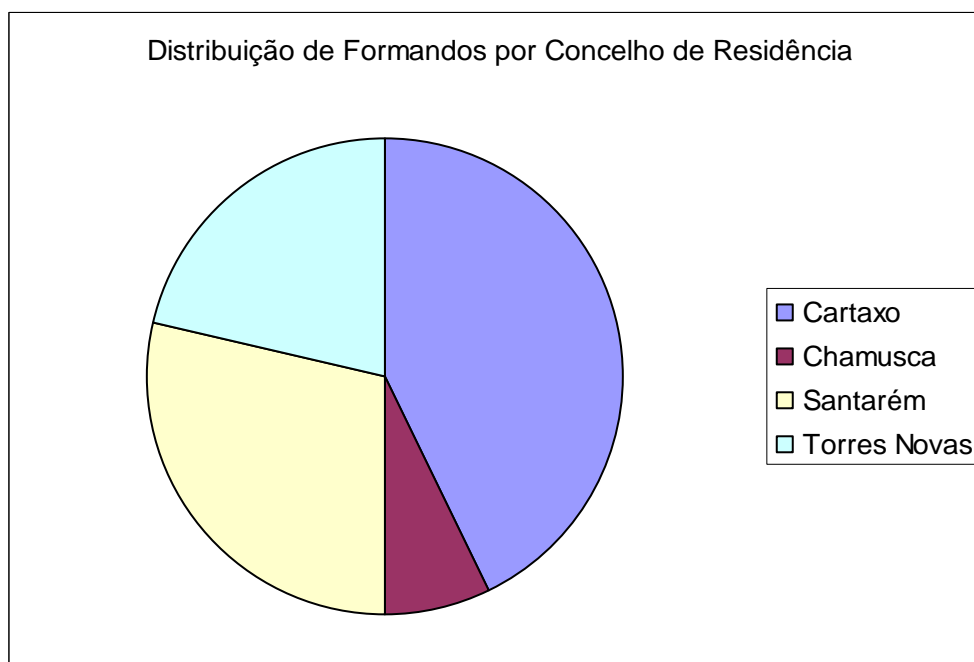


Gráfico 3. Distribuição de Formandos por Concelho de Residência

Doze formandos possuem como habilitações literárias o 9º ano de escolaridade, enquanto que os restantes 2 concluíram o 11º ano de escolaridade. Este grupo, como a maioria dos grupos que frequentam cursos de Aprendizagem, é marcado pelo insucesso escolar. Dos 14 formandos,

apenas 3 nunca reprovaram, representando 21%. Dos restantes, 43% reprovaram 3 ou mais vezes e 36% reprovaram 1 ou 2 vezes.

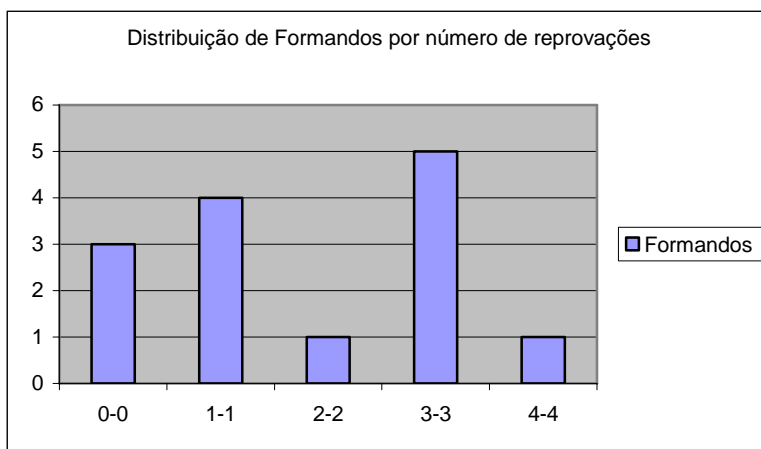


Gráfico 4. Distribuição de Formandos por Número de Reprovações

Os formandos são filhos de indivíduos alfabetizados, mas com uma baixa escolaridade, assim: 1 pai sabe ler e escrever, 9 pais possuem a 4ª classe, 1 tem o 6º ano, 1 tem o 9º ano e 2 têm o 12º ano.

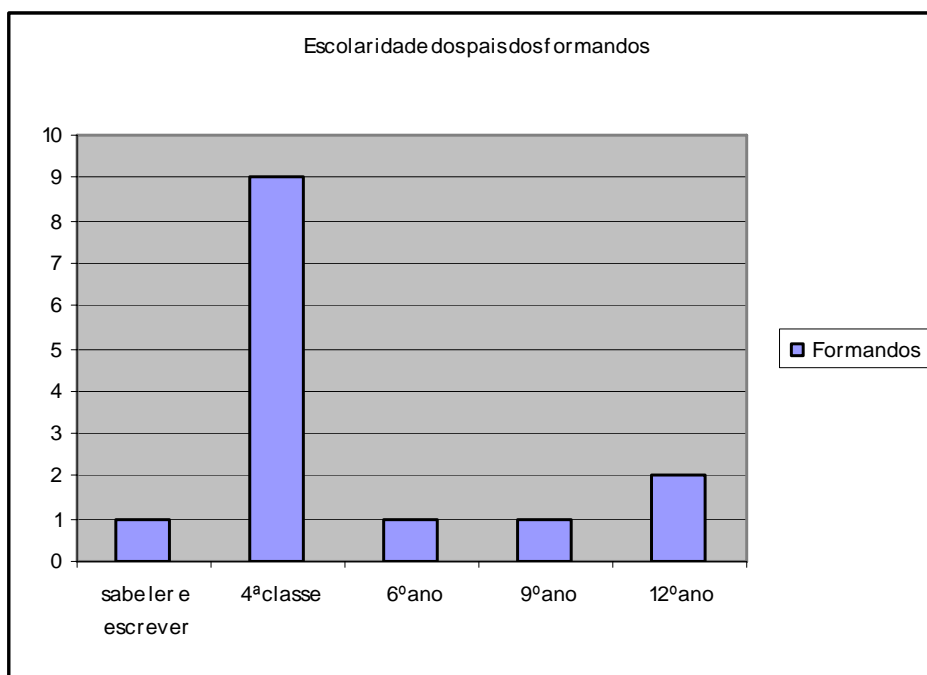


Gráfico 5. Distribuição de Formandos por Escolaridade dos Pais

Em relação às mães dos formandos a situação é semelhante, 1 não sabe ler nem escrever, 1 sabe ler e escrever, 7 têm a 4ª classe, 2 o 6º ano, 2 o 9º ano e apenas 1 concluiu o ensino secundário.

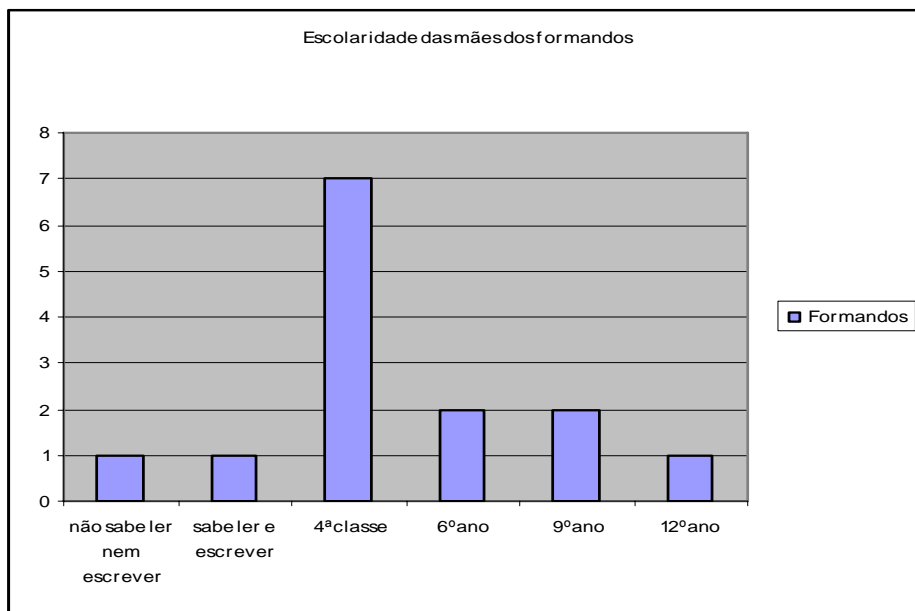


Gráfico 6. Distribuição de Formandos por Escolaridade dos Mães

Quanto à profissão dos pais dos formandos, a grande maioria dos pais trabalha na construção civil ou são operários fabris, existindo também 2 comerciantes, 1 segurança, 1 motorista, 1 agricultor e 1 trabalhador independente. Sete das mães dos formandos são domésticas ou desempregadas, as restantes são: 1 cozinheira, 1 pasteleira, 1 comerciante, 1 reformada e 1 trabalhadora dos serviços.

4.5. Caracterização dos formadores do curso Técnicas Comerciais 02

Esta acção de formação teve, no primeiro período, 12 formadores – 8 mulheres e 4 homens.

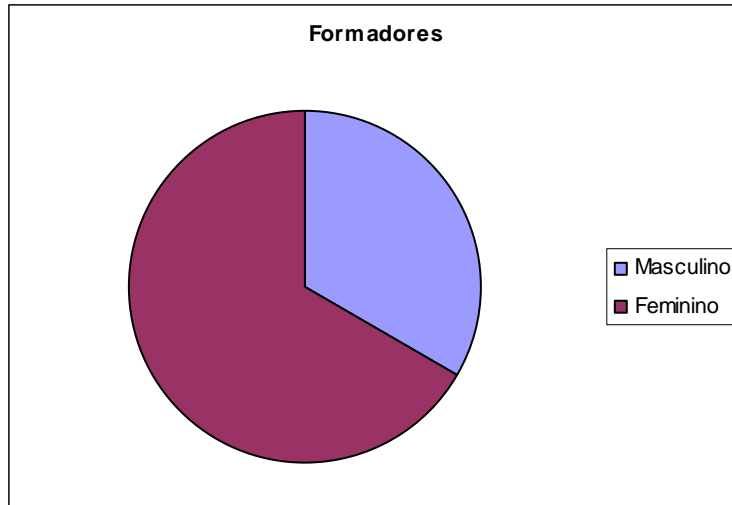


Gráfico 7. Distribuição de Formadores por Sexo

Os formadores têm idades compreendidas entre os 26 e os 51 anos e apenas 3 deles não têm a formação profissional como actividade principal ou única.

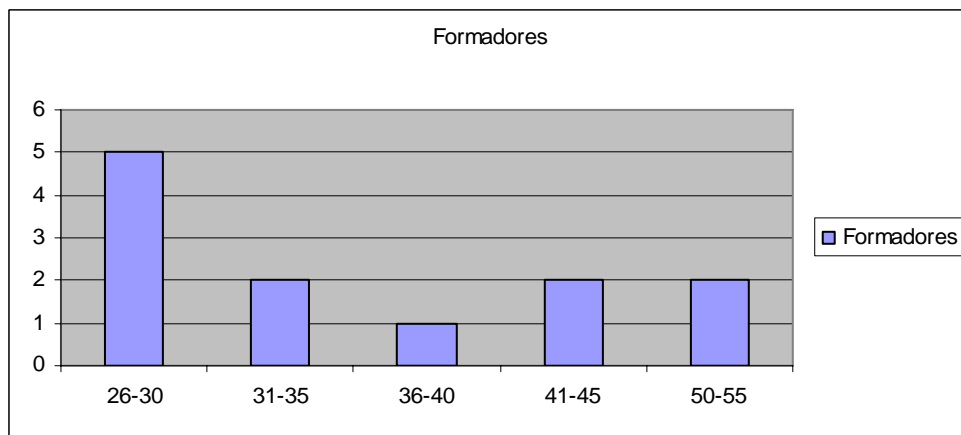


Gráfico 8. Distribuição de Formadores por Idades

Os módulos da componente sócio-cultural são, normalmente, ministrados por formadores com habilitação para a docência e, preferencialmente, por professores desempregados ou não colocados nas escolas do Ministério da Educação. Os módulos das componentes científica, tecnológica e prática em contexto de formação são ministrados por formadores com habilitações literárias e/ou experiência profissional na área de formação do curso.

Quanto ao concelho de residência, 7 dos formadores residem em Santarém e os restantes residem em Almeirim, Cartaxo, Rio Maior, Entroncamento e Torres Novas. Metade deles tem cerca de 2 anos de experiência como formador e a outra metade tem 10 ou mais anos de experiência.

4.6. Caracterização das entidades de apoio à alternância

As entidades que enquadraram os formandos do curso Técnicas Comerciais 02 têm todas como ramo de actividade o comércio, mais concretamente, comércio de electrodomésticos, de material informático, de artigos de desporto, de material para a construção civil, de peças para automóveis, de vestuário, de produtos naturais, de artigos para bebé e criança, de acessórios de moda e, ainda, um supermercado. A empresa de comércio de produtos naturais acolheu 4 formandos, visto que tem duas lojas - uma em Santarém e outra no Cartaxo. Todas as restantes empresas acolheram apenas 1 formando, cada.

A maioria das empresas é de pequena dimensão, apenas uma é de média dimensão. Quanto ao número de trabalhadores, 2 empresas têm entre 11 e 20 trabalhadores, 3 têm entre 6 e 10 trabalhadores e as restantes 6 têm entre 1 e 5 trabalhadores.

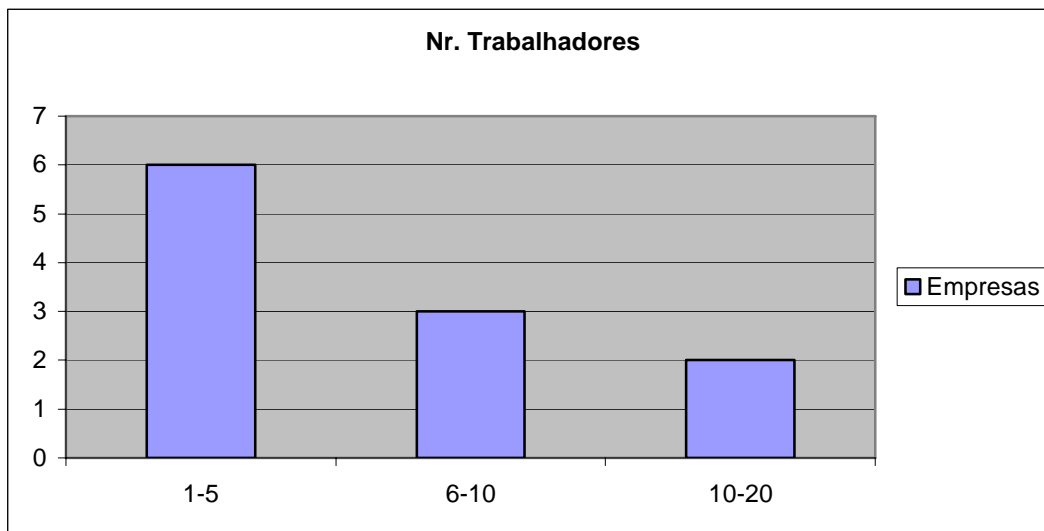


Gráfico 9. Distribuição de Empresas por Número de Trabalhadores

As empresas localizam-se nos concelhos de Almeirim, Cartaxo, Rio Maior, Santarém e Torres Novas.

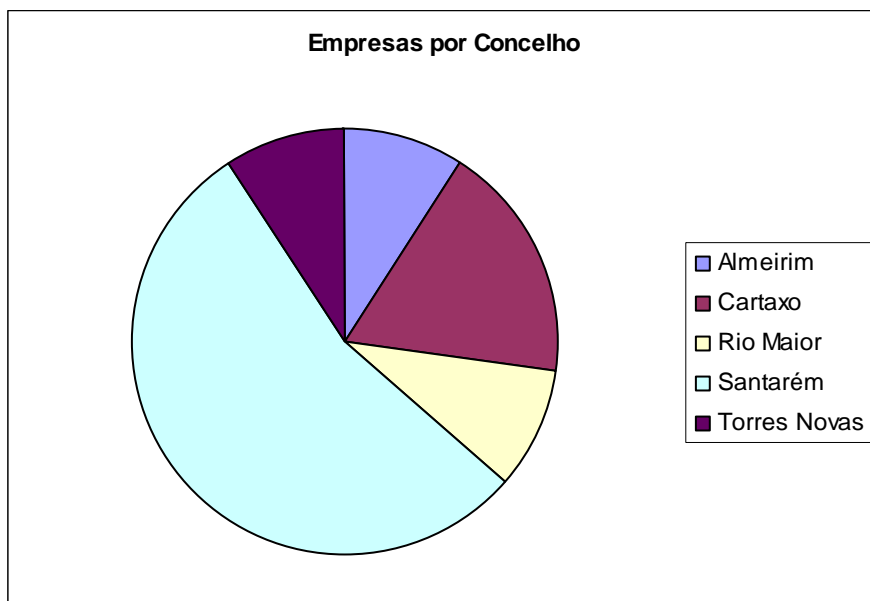


Gráfico 10. Distribuição de Empresas por Concelho de Localização

A maioria das entidades (8) têm entre 10 e 20 anos de existência, 2 têm entre 5 e 10 anos e 1 tem mais de 20 anos de existência.

4.7 Caracterização dos tutores de posto de trabalho

Existe um tutor por empresa, portanto cada tutor tem sob sua responsabilidade um formando, com exceção da entidade que acolheu 4 formandos, onde um tutor faz o acompanhamento dos 4 formandos. Os tutores têm idades compreendidas entre os 28 e os 57 anos, 5 são homens e 6 mulheres.

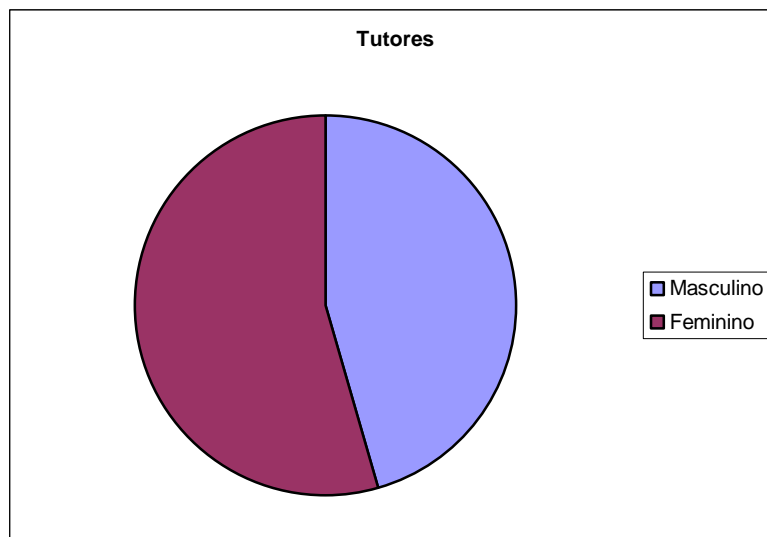


Gráfico 11. Distribuição de Tutores por Sexo

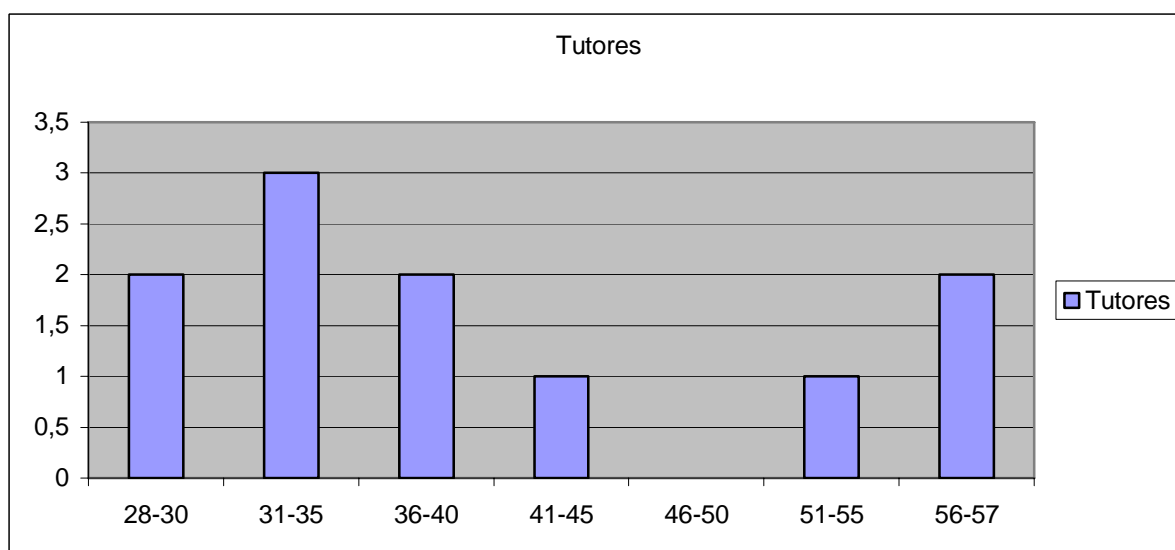


Gráfico 12. Distribuição de Tutores por Idades

Cerca de 73% dos tutores têm como habilitações académicas o 12º ano, 18% têm o 9º ano e 9% tem a 4ª classe. Todos frequentaram acções de formação, com excepção de um.

CAPÍTULO 5 – Apresentação dos resultados do trabalho de campo

5.1. Metodologia

A metodologia utilizada foi um estudo de caso, realizado no Centro de Formação Profissional S. A escolha de um estudo de caso, prende-se com o facto de o período de elaboração deste trabalho coincidir com a ida do curso para posto de trabalho, o que permitiu acompanhar o antes, o durante e o depois da realização do mesmo. Desta forma, ficou facilitada a recolha de dados, no entanto não permite uma generalização das conclusões obtidas.

Foram elaborados e aplicados questionários a formandos, formadores e tutores de posto de trabalho, do curso Técnicas Comerciais 02. Os questionários foram aplicados em três momentos distintos, mais concretamente, antes da formação em posto de trabalho, no decorrer da formação em posto de trabalho e após o terminus da mesma. Assim, foram elaborados 9 questionários – QA, QB, QC, QD, QE, QF, QG, QH, QI - no total, 3 para cada momento de observação e 1 para cada interveniente.

- Momento 1, antes do posto de trabalho:

QA (formandos);

QB (formadores);

QC (tutores);

- Momento 2, durante do posto de trabalho:

QD (formandos);

QE (formadores);

QF (tutores);

- Momento 3, após o posto de trabalho:

QG (formandos);

QH (formadores);

QI (tutores);

A construção dos questionários teve por base os seguintes objectivos específicos:

- caracterização dos formandos;
- caracterização dos formadores;
- caracterização das entidades de apoio à alternância;

- caracterização dos tutores de posto de trabalho;
- motivo que levou os formandos a ingressarem num curso do Sistema de Aprendizagem;
- expectativas/ motivação dos formandos em relação ao estágio;
- avaliação (intermédia) do estágio, durante o mesmo;
- avaliação final do estágio.

Em suma, a estrutura do trabalho foi: definição de uma questão de partida, seguida de formulação de hipóteses, elaboração dos inquéritos por questionário heteroadministrado a formandos, formadores e tutores, nos três momentos do posto de trabalho, pesquisas bibliográficas e análise de documentos e observação directa não-participativa.

A amostra deste estudo de caso é composta pelos 14 formandos do curso Técnicas Comerciais 02, pelos seus 12 formadores e pelos 11 tutores das empresas que acolheram os formandos, durante a realização da formação prática em contexto de trabalho. O campo de observação foi o Centro de Formação Profissional S e as entidades de apoio à alternância do curso analisado. O estudo fica, portanto, limitado ao curso de Técnicas Comerciais 02, seus formados, formadores e tutores das respectivas empresas.

5.2. Hipóteses

Qualquer investigação assenta em hipóteses, que são formuladas com base numa questão de partida e funcionam como possíveis respostas a essa mesma questão. Uma hipótese pressupõe uma relação entre dois conceitos ou fenómenos e é uma resposta provisória, que deverá ser verificada. As hipóteses podem ter duas formas distintas: a primeira forma consiste na “antecipação de uma relação entre um fenómeno e um conceito capaz de o explicar”, a segunda forma, e a mais utilizada, consiste na “antecipação de uma relação entre dois conceitos” (Quivy, 1995:136).

Seja qual for a forma que assumir, a hipótese funciona como uma resposta provisória à questão de partida do estudo. No entanto, a hipótese será verificada e revista, se necessário. A hipótese será confrontada com os dados recolhidos na observação, afim de perceber se, efectivamente, se confirma.

A questão central deste estudo é: **Existe, ou não, um impacto da formação profissional em alternância na melhoria da motivação dos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho?**

Com base nesta questão foram definidas três hipóteses:

H1 - A formação profissional em alternância aumenta, ou não, a motivação dos jovens, com idade superior a 20 anos, para a sua inserção no mercado de trabalho.

H2 - A formação profissional em alternância melhora, ou não, a motivação dos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho, em particular daqueles que têm um melhor aproveitamento escolar.

H3 - A formação profissional em alternância melhora, ou não, a motivação dos jovens para a sua inserção no mercado de trabalho, em particular daqueles cujos pais possuem habilitações mais elevadas.

Assim, foi construído um modelo de análise que fará o cruzamento de dados entre conceitos, dimensões e indicadores. As dimensões consideradas são: a idade dos formandos, o aproveitamento escolar, nomeadamente o número de reprovações que tiveram antes de entrarem no curso de Aprendizagem, e as habilitações académicas dos pais dos formandos. Como conceitos utilizou-se a motivação dos formandos e as suas expectativas. Finalmente, os indicadores são algumas das questões dos inquéritos realizados. O quadro seguinte demonstra o cruzamento de informação necessário para a confirmação das hipóteses definidas.

		Dimensões		
		<i>Idade</i>	<i>Aproveitamento Escolar</i>	<i>Habilitações Pais</i>
Conceitos	<i>Motivação dos formandos</i>	QAP2, QBP3, QGP5, QHP1	QAP4, QAP5, QBP3, QGP5, QHP1	QAP6, QAP7, QBP3, QGP5, QHP1
	<i>Expectativas dos formandos</i>	QAP2, QAP11, QAP12, QAP14, QDP2, QGP6, QHP2	QAP4, QAP5, QAP11, QAP12, QAP14, QDP2, QGP6, QHP2	QAP6, QAP7, QAP11, QAP12, QAP14, QDP2, QGP6, QHP2

Quadro 4. Modelo de Análise

5.3. Resultados no momento 1

O primeiro questionário foi aplicado aos formandos, antes do início do posto de trabalho e permitiu recolher informações sobre algumas características dos formandos, perceber o que os levou a escolherem um curso de Aprendizagem, bem como as suas expectativas e, ainda, a importância que atribuem ao estágio. Perguntou-se, também, se o estágio seria o seu primeiro contacto com o mundo do trabalho.

Após a análise das respostas dos formandos, percebeu-se que o que motivou 42,86% dos formandos a frequentarem um curso de Aprendizagem foi a necessidade de obterem uma qualificação profissional, enquanto 35,71% foram motivados pela necessidade de obter o 12º ano de escolaridade e apenas 21,43% apresentaram o gosto pela área profissional como o principal motivo. Em relação às expectativas dos formandos no início do curso, 9 classificam-nas como elevadas e os restantes 5 definem-nas como muito elevadas. No momento 1, ou seja, antes do início do estágio e já com cerca de 7 meses de formação decorridos, 8 formandos sentem que o curso está a corresponder muito às suas expectativas iniciais, enquanto que 6 dizem que está a corresponder pouco. Dos 14 formandos, 13 consideram o estágio muito importante e apenas 1 considera pouco importante. Quando questionados sobre o tipo de expectativas que tinham em relação ao estágio, 6 formandos apresentavam curiosidade/ ansiedade, 6 apresentavam tranquilidade e 2 tinham receio/ medo. Todos os formandos consideravam-se preparados para realizar o estágio e para 5 deles seria o primeiro contacto com o mundo do trabalho. Os restantes formandos afirmavam já ter tido contacto com o mundo do trabalho, anteriormente.

O questionário aplicado aos formadores antes do estágio tinha o intuito de, por um lado, perceber a opinião dos mesmos em relação aos cursos de Aprendizagem e ao estágio e, pela sua experiência, que tipo de mudanças poderia o estágio provocar nos formandos. Por outro lado, pretendia-se perceber se consideravam os formandos interessados e preparados para a formação prática em contexto de trabalho. Analisando as respostas dos formadores, constatou-se que os formadores consideram os cursos de Aprendizagem positivos (5 formadores) ou muito positivos (7 formadores), quanto à importância do estágio, 9 formadores dão muita importância ao estágio e 3 dão uma importância média. Tendo em conta a sua experiência, os formadores afirmam que, após o estágio, os formandos, regra geral, estão mais motivados, possuem mais conhecimentos e têm uma melhor capacidade de se relacionarem interpessoalmente. E são, precisamente, estes três

pontos que os formadores esperam que estes formandos adquiram no posto de trabalho. Todos os formadores consideram os formandos interessados, tanto na formação teórica como na formação prática em contexto de trabalho, no entanto apenas 4 formadores dizem que os formandos estão muito preparados para o estágio, os restantes 8 consideram-nos pouco preparados. Quanto à forma como os formandos reagem ao estágio, os formadores afirmam que estão interessados e motivados.

Para concluir os inquéritos do momento 1 – antes do estágio – foram apresentadas algumas questões aos tutores das entidades de apoio à alternância que acolheram os formandos do curso Técnicas Comerciais 02. Com estas questões, pretendeu-se caracterizar as empresas e os tutores, bem como, perceber que tipo de importância dão à formação profissional a aos estágios dos cursos de Aprendizagem. Assim, e com base nas respostas dos tutores, detectou-se que das 11 entidades, apenas 7 promovem formação para os seus colaboradores, no entanto todas consideram o estágio muito importante. Quatro entidades já acolheram formandos anteriormente e esses estágios correram bem. A maioria das empresas (9) apresenta a participação na formação dos jovens como o principal motivo que as leva a acolher formandos, as restantes empresas dizem que foi o conhecimento pessoal dos formandos que fez com que aceitassem a realização do estágio. Todas as entidades consideram que a organização, funcionamento e avaliação da formação está correcta e todas definem a sua relação com o Centro de Formação Profissional como “boa”. As empresas esperam que os formandos tragam novos conhecimentos e novas formas de fazer e que adquiram capacidade de trabalho em equipa, novos conhecimentos e capacidade de integração.

5.4. Resultados no momento 2

No decorrer da formação prática em contexto de trabalho - momento 2 – foram efectuados vários contactos e visitas às empresas, com o objectivo de verificar como estava a ser desenvolvida a mesma. Neste 2º momento, além de observação e conversas informais, foram também aplicados mais três questionários aos três intervenientes considerados neste estudo – formandos, formadores e tutores.

O segundo questionário aplicado aos formandos pretendia perceber como estava a decorrer o estágio e em que medida estava a corresponder às suas expectativas. Com as respostas dos formandos, constatou-se que os estágios estavam a correr bem para 9 formandos e muito bem

para os restantes 5. No entanto, para 6 formandos estava a corresponder pouco às suas expectativas, mas para os outros 8 estava a corresponder em muito às mesmas.

Foi também aplicado um questionário aos formadores, neste momento 2, para perceber se tinham contacto com os formandos e, se sim, que tipo de *feedback* recebiam dos formandos, em relação ao estágio. Metade dos formadores não teve contacto com os formandos durante o posto de trabalho, mas a outra metade (6 formadores) teve e todos afirmaram que receberam *feedback* positivo dos formandos, em relação ao decorrer da formação prática em contexto de trabalho.

O último questionário do momento 2 foi aplicado aos tutores, e tal como nos anteriores, o que se pretendia era verificar como estava a decorrer o estágio sob o ponto de vistas das entidades e dos tutores. Pretendia-se, ainda, com este questionário detectar se os formandos acrescentaram benefícios às empresas e que tipo de benefícios. Os tutores foram, também, questionados quanto ao acompanhamento aos formandos, se estava a acontecer e por quem estava a ser feito. As respostas indicaram que os estágios estavam a correr bem em 9 dos casos e muito bem nos restantes 2. Também 2 tutores consideraram que os formandos haviam acrescentado muito benefício às empresas, os restantes 9 tutores consideraram o benefício pouco. Os tipos de benefícios acrescentados pelos formandos foram bastante distintos: novos conhecimentos (1 tutor), novas formas de fazer (2 tutores), utilização de novas tecnologias (4 tutores) e substituição de colaboradores da empresa que gozavam o período de férias (4 tutores). Todos os tutores declararam que os formandos estavam a ser devidamente acompanhados, embora em 3 casos o acompanhamento fosse feito por outros colaboradores da empresa e não pelo tutor.

5.5. Resultados no momento 3

O último conjunto de questionários foi aplicado depois da formação prática em contexto de trabalho – momento 3. Com o terceiro questionário destinado aos formandos pretendia-se saber como tinha decorrido o estágio, como classificavam o desempenho do tutor, o número de horas semanais de acompanhamento que havia sido efectuado e, também, em que medida o estágio tinha melhorado a sua motivação e em que medida correspondeu às suas expectativas. No final, perguntou-se aos formandos se consideraram que o estágio facilita a sua empregabilidade no final do curso. As respostas dos formandos a este questionário indicam que os estágios correram bem para 10 formandos e correram muito bem para 4 e o acompanhamento dos tutores foi classificado

bom por 6 formandos e muito bom por 8. Relativamente ao número de horas semanais de acompanhamento, 2 formandos afirmam que tiveram menos de 5 horas, 7 formandos tiveram entre 5 e 10 horas e 5 formandos tiveram mais de 10 horas de acompanhamento. Nove formandos consideram que o estágio melhorou muito a sua motivação, enquanto que os outros 5 dizem que o melhoramento foi médio. Quanto às expectativas dos formandos, o estágio de 6 formandos correspondeu muito às suas expectativas iniciais e para 8 formandos a resposta do estágio às suas expectativas foi média. Dos 14 formandos, 13 consideram que o estágio facilitará a sua empregabilidade no final do curso e apenas 1 não concorda.

No momento 3 foi apresentado, aos formadores, um questionário com o intuito de verificar se notaram alterações na motivação e nas expectativas dos formandos, depois do posto de trabalho, se consideraram este estágio positivo e se acham que o estágio facilitará a empregabilidade dos jovens, no final do curso. A maioria dos formadores (10) notou diferença na motivação e nas expectativas dos jovens, todos consideram que este período de estágio foi positivo e todos pensam que a formação prática em contexto de trabalho facilitará a empregabilidade dos formandos.

Finalmente, foi aplicado um questionário aos tutores, após o posto de trabalho, para perceber como tinha decorrido o estágio, se os formandos provocaram alterações nas empresas e nos tutores e, se sim, que alterações. Com estas últimas questões, tentou-se também perceber o tipo de acompanhamento que havia sido prestado ao formando e à empresa, por parte do Centro de Formação Profissional, se a empresa estaria disponível para acolher mais formandos e se estariam interessados em participar na organização da formação profissional, juntamente com o Centro de Formação Profissional. A última questão colocada aos tutores, no momento 3, foi se consideram que o estágio facilita a empregabilidade dos formandos, no final do curso. Analisando as respostas dos tutores percebeu-se que 8 estágios correram bem e 3 correram muito bem, quanto a alterações, só 4 formandos provocaram mudanças nas empresas, nomeadamente ao nível de novos conhecimentos (1 formando) e da utilização de novas tecnologias (3 formandos). O acompanhamento semanal, segundo os tutores foi, em 7 casos de 5 a 10 horas e em 4 casos de mais de 10 horas. O acompanhamento prestado pelo Centro de Formação Profissional foi considerado bom por 9 tutores e muito bom por 2. Dos 11 tutores, 8 mostraram interesse em participar na organização da formação profissional, em articulação com o Centro de Formação Profissional. As principais mudanças, a nível pessoal, sentidas pelos tutores foram: maior

responsabilidade, motivação para a formação profissional e maior tolerância e compreensão. Todas as empresas se mostraram disponíveis para acolher mais formandos e todos os tutores consideram que a formação prática em contexto de trabalho facilita a empregabilidade dos formandos, no final do curso.

5.6. Resultados globais

A maioria dos formandos (78,57%) procurou um curso do Sistema de Aprendizagem para obter uma qualificação profissional (42,86%) ou para adquirir a equivalência escolar ao 12º ano (35,71%).

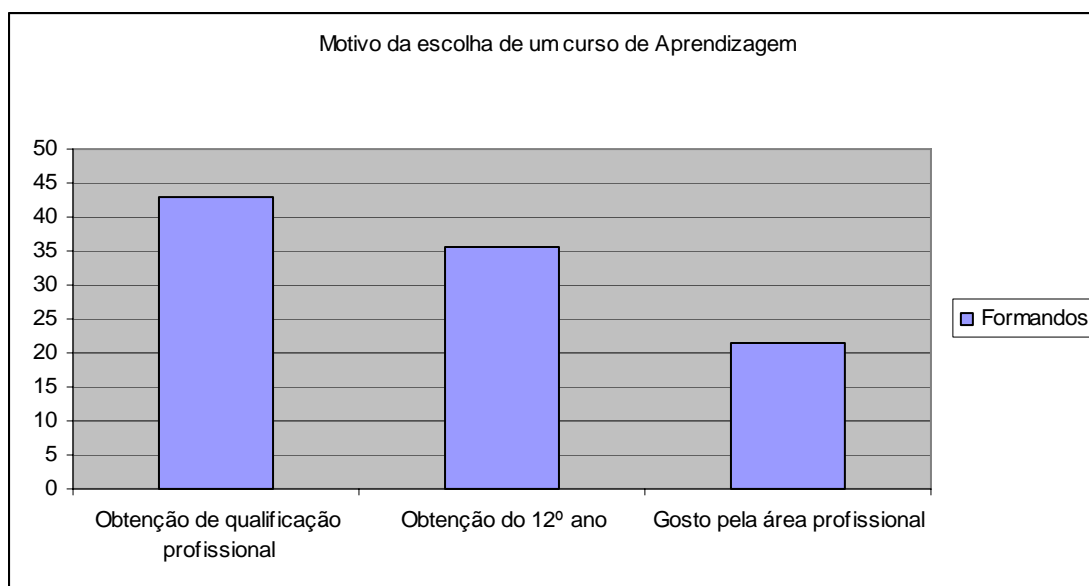


Gráfico 13.Motivo da escolha do curso de Aprendizagem

No entanto, passados cerca de 7 meses de formação, pouco mais de metade dos formandos considera que o curso está a corresponder muito às suas expectativas iniciais, que eram elevadas ou muito elevadas.

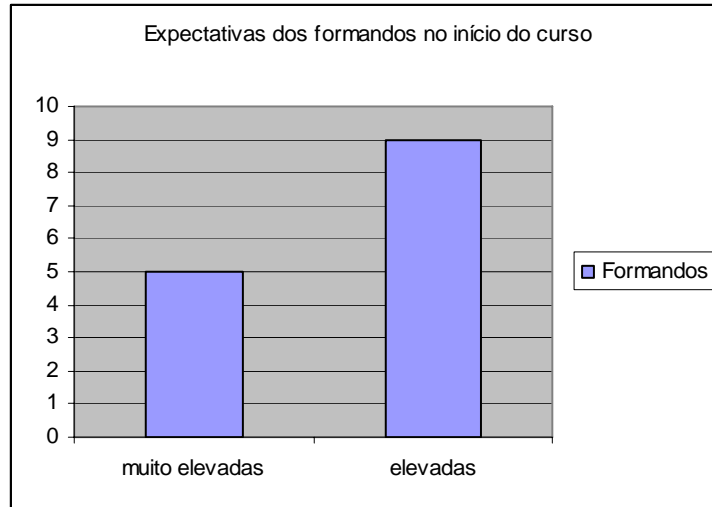


Gráfico 14.Expectativas dos formandos no início do curso

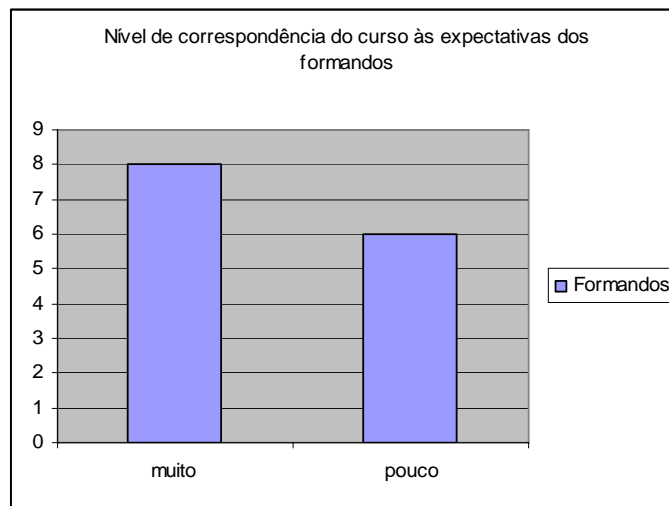


Gráfico 15.Nível de correspondência do curso às expectativas

No momento que antecedeu o estágio, 13 dos 14 formandos consideram o estágio muito importante na sua formação. Alguns formandos mostravam-se ansiosos e curiosos com a ida para as empresas, outros revelavam tranquilidade e apenas 2 referiram medo ou receio.

Os formadores desta acção de formação consideram os cursos de Aprendizagem positivos e concordam que o estágio é importante na formação dos formandos, visto que é habitual o posto de trabalho acrescentar mais motivação, mais conhecimentos e melhor relacionamento interpessoal aos formandos. Os formadores consideram, ainda, alguns formandos melhor

preparados que outros para o período de formação prática em contexto de trabalho, mas referiram que todos os formandos estão interessados e motivados para a realização do estágio.

No primeiro momento de análise, os tutores das empresas enquadradoras que acolheram os formandos também afirmam que o estágio é muito importante. Algumas das empresas já tinham acolhido formandos anteriormente e as experiências foram positivas.

Durante o estágio, os formandos afirmavam que os mesmos estavam a correr bem ou mesmo muito bem, em alguns casos, mas para 6 formandos o mesmo estava a corresponder pouco às suas expectativas.

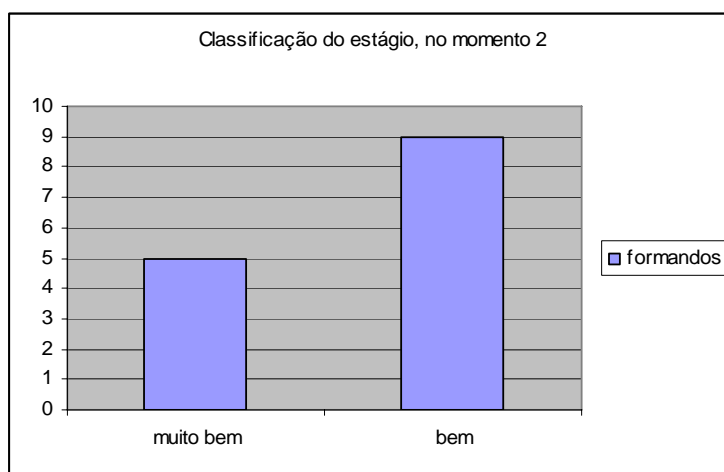


Gráfico 16. Classificação do estágio no momento 2

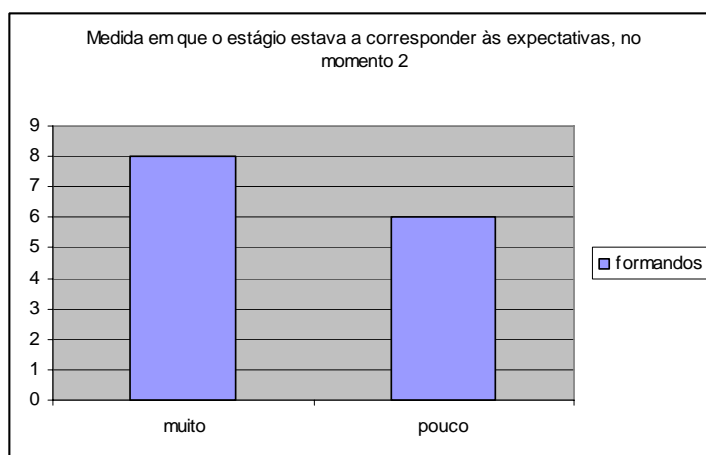


Gráfico 17. Nível de correspondência do estágio às expectativas no momento 2

Também o *feedback* recebido pelos formadores, por parte dos formandos, no decorrer dos estágios revelava que os mesmos estavam a correr bem e dentro da normalidade.

Os tutores, no momento 2, consideravam que os estágios estavam a correr bem e que os formandos haviam acrescentado algumas mais-valias às empresas.

No final do estágio, foi possível apurar que, sob o ponto de vista dos formandos, todos os estágios correram bem ou muito bem e o acompanhamento prestado pelos tutores foi positivo.

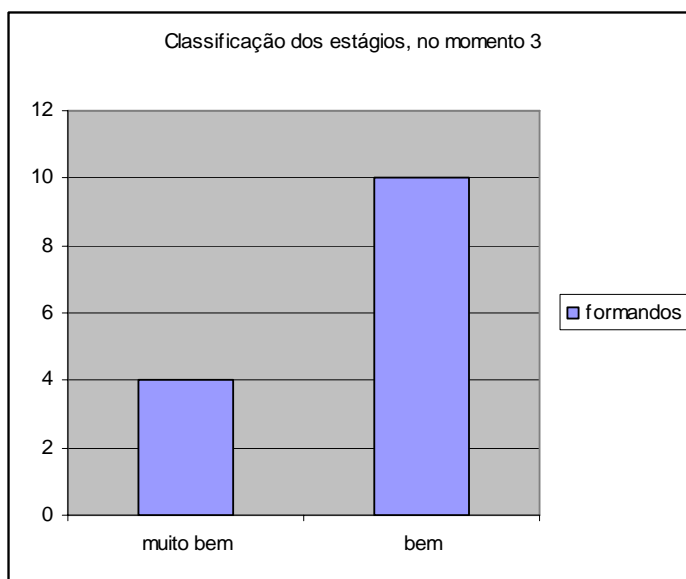


Gráfico 18. Classificação dos estágios no momento 3

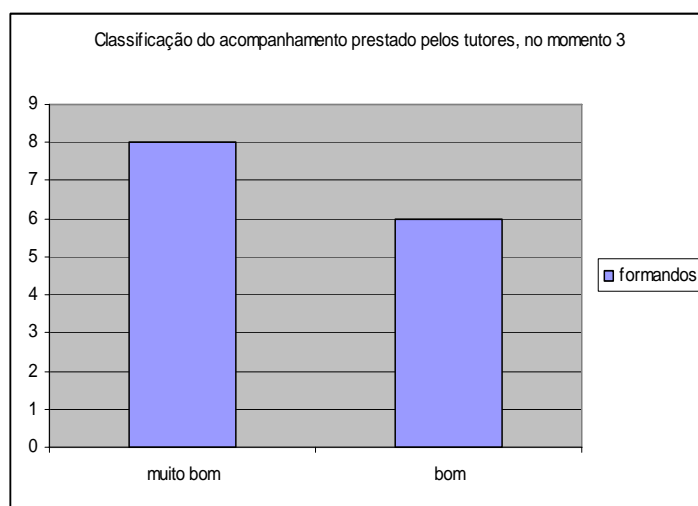


Gráfico 19. Classificação do acompanhamento prestado pelos tutores no momento 3

Todos os formandos acham que o estágio melhorou a sua motivação, embora uns mais do que outros. Relativamente a expectativas, todos os formandos as viram atingidas, mas também aqui uns mais do que outros. Dos 14 formandos inquiridos, 13 consideram que o estágio facilitará a sua futura empregabilidade, no final do curso.

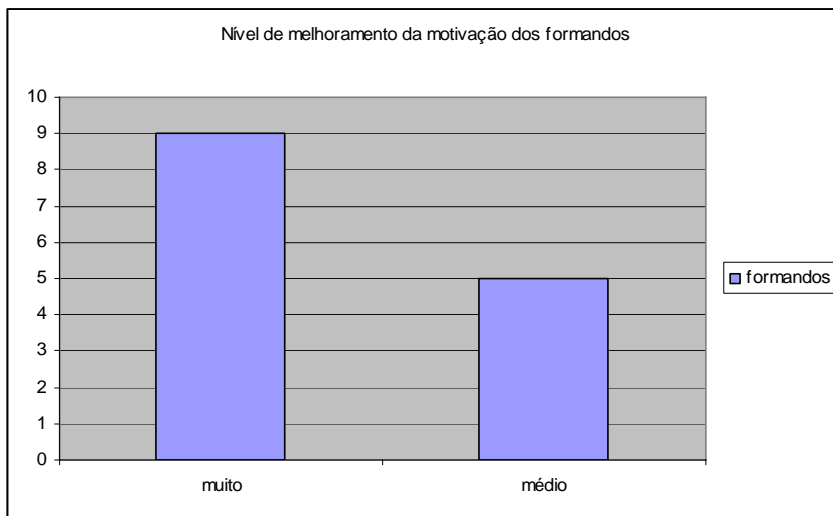


Gráfico 20. Nível de melhoramento da motivação dos formandos no momento 3

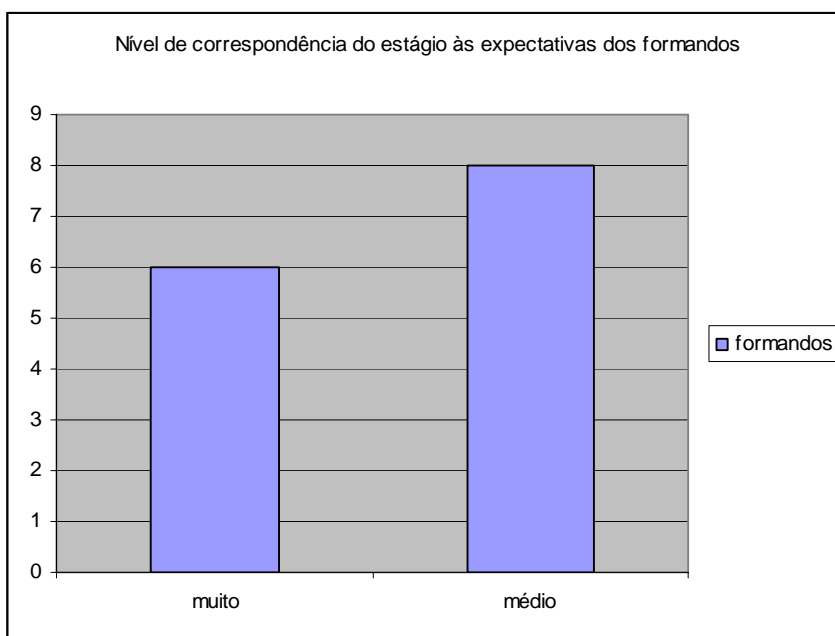


Gráfico 21. Correspondência do estágio às expectativas dos formandos no momento 3

Os formadores consideram que o estágio melhorou a motivação dos formandos e acham que será um elemento facilitador da sua empregabilidade.

Do ponto de vista dos tutores, os estágios correram bem, no entanto apenas 4 formandos provocaram mudanças nas empresas, nomeadamente ao nível do uso de novas tecnologias de informação. Todos os tutores consideram a articulação e o acompanhamento feito pelo Centro de Formação Profissional bom ou muito bom.

Assim, de uma forma geral, os estágios correram bem, dentro da normalidade e corresponderam às expectativas dos formandos, acrescentando-lhe mais motivação.

CAPÍTULO 6 – Considerações Finais

Neste trabalho foi feita uma análise aos cursos do Sistema de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e da Segurança Social. Estes cursos são promovidos pelo IIEFP ou por entidades devidamente credenciadas pelo IIEFP.

Os cursos de Aprendizagem têm uma duração de cerca de 5000 horas, o que corresponde a, aproximadamente, 3 anos e conferem, no final, uma dupla certificação, por um lado, conferem uma qualificação profissional e, por outro lado, conferem a equivalência escolar ao 6º, 9º ou 12º ano. Este trabalho limitou-se aos cursos que dão equivalência ao 12º ano, ou seja, aos cursos de nível III.

A principal característica dos cursos de Aprendizagem é o facto de funcionarem em alternância, isto é, a formação decorre alternadamente entre as sessões teóricas, ministradas nos centros de formação e a formação prática desenvolvida nas empresas da região, em contexto real de trabalho. A alternância foi o tema principal deste estudo de caso, desenvolvido com o intuito de verificar se e em que medida o facto de os formandos acederem a uma formação em contexto real de trabalho melhora a sua motivação e a suas expectativas, nomeadamente no que se refere à sua futura empregabilidade.

Este trabalho está organizado em seis capítulos, três de cariz mais teórico e outros três destinados ao material recolhido no trabalho de campo. Assim, o capítulo 1 foi dedicado ao enquadramento teórico da formação profissional em Portugal e, mais especificamente, ao enquadramento do Sistema de Aprendizagem. No mesmo capítulo é, ainda, feita referência a dois casos europeus de formação profissional em alternância – o caso alemão e o caso francês.

No capítulo 2 falou-se de empregabilidade, nomeadamente, a relação entre a educação/formação e o emprego. O capítulo 3 é o último capítulo da parte teórica e contém dados sobre formação profissional em alternância, recolhidos nas várias pesquisas bibliográficas efectuadas.

Os capítulos 4, 5 e 6 foram destinados à investigação, propriamente dita, assim no capítulo 4 foi apresentada a caracterização do distrito analisado, do Centro de Formação Profissional S, do curso Técnicas Comerciais 02 e dos formandos, formadores e tutores do curso. A metodologia utilizada, as hipóteses e o modelo de análise que serviram de base à investigação são apresentados no capítulo 5, juntamente com os resultados dos inquéritos realizados nos três momentos do estudo. Finalmente, o presente capítulo apresenta as conclusões deste trabalho.

O estudo iniciou com a definição da questão de partida e das hipóteses, depois foram feitas pesquisas bibliográficas, afim de enquadrar os temas principais do trabalho e de perceber o que já era conhecido sobre o tema, através das conclusões de outras investigações. Posteriormente, foram elaborados nove questionários, que foram aplicados em três momentos distintos da investigação, assim foi aplicado um questionário a cada um dos intervenientes – formandos, formadores e tutores – antes, durante e depois da formação prática em contexto de trabalho do curso analisado.

Com as informações recolhidas nos questionários e na observação, chegou-se às conclusões que a seguir se apresentam, no entanto, por se tratar de um estudo de caso, as conclusões não serão generalizadas.

O curso de Aprendizagem foi escolhido por 42,86% destes formandos, sobretudo porque sentem a necessidade de se qualificarem profissionalmente, 35,71% dos jovens apresentam a obtenção do 12º ano como principal motivo para a escolha do curso, enquanto os restantes 21,43% apresentam o gosto pela área profissional como motivo. Parece-me positivo que 78,57% dos formandos deste curso revelem preocupação com a sua formação, uns com a qualificação profissional e outros com a qualificação escolar e escolheram um curso de Sistema de Aprendizagem como forma de atingirem os seus objectivos. Notou-se que os formandos estavam, de facto, motivados para a formação profissional, visto que 9 afirmaram que as suas expectativas iniciais em relação ao curso eram elevadas e 5 classificaram-nas como muito elevadas. No entanto, no momento 1 - antes do estágio – o curso estava a corresponder muito às expectativas de apenas 8, mas correspondia pouco às expectativas de 6.

Quando questionados acerca do período de formação em contexto de trabalho, 13 dos 14 formandos dão muita importância ao estágio, apenas 1 considera o estágio pouco importante. Tal como concluem diversos estudos, também os formandos concordam que o estágio, principal característica destes cursos, é vantajoso. Todos os formandos se consideram preparados para realizar o estágio e 9 já tiveram contacto com o mundo do trabalho.

Os formadores consideram os cursos de Aprendizagem positivos ou muito positivos e 75% consideram, também, o estágio muito importante. Segundo a experiência dos formadores, normalmente, o estágio traz motivação, conhecimentos e melhor relacionamento interpessoal aos formandos e é, precisamente, o que esperam que este período de posto de trabalho traga a estes formandos. Os formadores definem os formandos desta acção de formação como interessados,

tanto na formação teórica como na formação prática em contexto de trabalho. Embora os formadores considerem os formandos interessados e motivados para o posto de trabalho, a maioria diz, também, que estão pouco preparados para o mesmo.

Os tutores consideram o estágio muito importante e consideram, também, que a formação profissional está bem organizada. A maioria dos tutores diz que o principal motivo que levou a empresa a acolher os jovens foi a possibilidade de participar na formação dos mesmos e esperam que os formandos tragam mais-valias às empresas, nomeadamente, novos conhecimentos e novas formas de fazer. Esperam, ainda, que a passagem pelas empresas lhes confira capacidade para trabalhar em equipa, novos conhecimentos e capacidade de integração. Estes tutores revelaram interesse e preocupação com a formação profissional dos jovens, o que é bastante positivo e poderá ajudar a garantir a qualidade da formação ministrada pelas empresas.

As visitas efectuadas às empresas durante o estágio, a observação e as respostas aos questionários do momento 2, permitiram perceber que, de uma forma geral, no momento de avaliação intermédia, os estágios estavam a correr bem e, em alguns casos, muito bem. Para a maior parte dos formandos estavam a corresponder às expectativas que tinham, embora mais nuns casos do que noutros. A explicação provável para alguns estágios corresponderem menos às expectativas dos jovens, prende-se com o facto de se tratar do primeiro e mais curto estágio, ou seja, é um período de adaptação e de conhecimento da empresa, o que faz com que nem sempre seja possível pôr em prática todos os conceitos adquiridos na formação teórica e, normalmente, é isso que os jovens pretendem, descorando a fase de integração no mercado de trabalho.

Durante o estágio, metade dos formadores teve contacto com os formandos e o *feedback* que receberam coincide com o que foi dito pelos formandos e observado directamente nas empresas, os estágios estavam a correr bem e dentro da normalidade.

As opiniões dos tutores, também, confirmam que os estágios estavam a correr bem e muito bem, em 2 casos, e os formandos produziram mais-valias nas empresas, sobretudo ao nível de novos conhecimentos e formas de fazer e, também, na utilização das novas tecnologias. Outra vantagem apresentada por alguns tutores foi o facto de os formandos poderem substituir colaboradores da empresa que se encontravam a gozar férias. De facto, o estágio realizou-se entre 16 de Junho e 31 de Julho, que, como é conhecido, são meses em que muitos indivíduos gozam férias. Este aspecto é positivo para as empresas e também para os formandos, na medida em que permite aos formandos desenvolverem mais trabalho e assumirem mais responsabilidades, que

estariam entregues aos trabalhadores que estavam de férias e, conseqüentemente, mais distantes do seu alcance.

Os tutores afirmaram que todos os formandos estavam a ser, devidamente, acompanhados, no entanto em 3 dos casos, esse acompanhamento não era feito pelo tutor mas sim por outros colaboradores da empresa, que trabalhavam mais directamente com eles.

No final do estágio foi possível apurar que todos os estágios correram bem, e 4 correram muito bem, os formandos consideraram que o desempenho dos tutores foi bom ou, nalguns casos, muito bom, o que de facto, confirma que o acompanhamento foi feito. Quanto à motivação e às expectativas, todos os jovens sentem que ambas melhoraram, sendo que para 9 formandos a motivação melhorou muito e para 6 as expectativas melhoraram muito. Dos 14 formandos, 13 consideram que a formação prática em contexto de trabalho facilitará a sua entrada do mercado de trabalho, apenas um não concorda. A grande maioria dos formadores sentiu diferenças, para melhor, na motivação dos formandos e todos consideraram este período de estágio positivo. Tal como os formandos, todos os formadores acreditam que a passagem pelas empresas facilitará a empregabilidade dos jovens. Do ponto de vista dos tutores os estágios correram bem e muito bem e pelo menos 4 formandos deixaram alterações positivas nas empresas. Os tutores consideram que o acompanhamento prestado pelo Centro de Formação foi bom ou muito bom e muitos tutores gostariam mesmo de participar na organização da formação profissional, juntamente com o Centro de Formação Profissional. Todas as empresas estão receptivas a acolher mais formandos e todos os tutores, em concordância com formandos e formadores, consideram que a formação prática em contexto de trabalho torna mais fácil a empregabilidade dos formandos.

Com estes dados, posso concluir que os estágios correram bem, os tutores sentiram que os formandos foram mais-valias para as empresas e os formadores notaram mudanças pela positiva nos jovens. Os próprios formandos sentem-se mais motivados e todos os actores envolvidos consideram o posto de trabalho importante, necessário à formação profissional e facilitador da entrada dos formandos no mundo do trabalho. Assim, e neste caso concreto, o posto de trabalho alterou de facto as expectativas dos formandos, respondendo assim à questão de partida da investigação.

Bibliografia

Adams, J. M. (1994), *Becos sem saída ou auto-estradas?*, CEDEFOP, em Revista Europeia Formação Profissional n.º2/94

Alexander, Peter-Jörg e Wolfgang-Dieter Gehrke (2002), *Transferência do local de aprendizagem para o estrangeiro: um projecto-piloto na Alemanha*, CEDEFOP, em Revista Europeia Formação Profissional n.º26

Almeida, António José (2000), *Análise comparativa dos sub-sistemas de qualificação profissional de nível III*, Lisboa, OEFOP

Almeida, Paulo Pereira de, Glória Rebelo (2004), *A Era da Competência: Um novo paradigma para a Gestão de Recursos Humanos e o Direito do Trabalho*, Lisboa, Editora RH

Almeida, Paulo Pereira de (2004), *A Servicialização do Trabalho – Perspectivas e tendências*, em Sociologia, Problemas e Práticas n.º 44, pp. 83-107

Almeida, Paulo Pereira de (2005), *Trabalho, Serviço e Serviços. Contributos para a sociologia do trabalho*, Edições Afrontamento

Almeida, Paulo Pereira de (2005a), *Serviço(s) e Sociologia do Trabalho – Que práticas? Que objectos?*, em Sociologia, Problemas e Práticas n.º 47, pp. 47-67

Alves, Natália (1993), *Os jovens e o mundo do trabalho: desemprego e inserção profissional*, em Estruturas Sociais e Desenvolvimento, Volume I, Porto, Fragmentos

Alves, Natália (1993), *Escolas profissionais e sistema de aprendizagem: duas propostas de formação em análise*, em Organizações e Trabalho, n.º 7/8, pp. 105-119

Alves, Natália (1995), *Desenvolvimento regional e formação profissional inicial*, em Actas do Colóquio “Estado actual da investigação em formação”, Maio de 1994, Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação

Alves, Natália (1996), *Formação em Alternância: limites e potencialidades*, em Formação Saberes Profissionais e Situações de Trabalho, Universidade de Lisboa

Alves, Natália (1998), *A Escola e Trabalho: atitudes, projectos e trajectórias*, Oeiras, Celta Editora

Alves, Natália (2000), *Modos de aprendizagem e evolução da formação profissional em Portugal*, em Lopes, Helena (coord.), *As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante*, Lisboa, OEFP

Alves, Natália (2001), *Educação e Formação: análise comparativa dos sub-sistemas de qualificação profissional de nível III*, Lisboa, OEFP

Ambrósio, Teresa (2001), *Educação e Desenvolvimento*, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa

Antunes, Fátima (1998), *Políticas Educativas para Portugal, anos 80-90: o debate acerca do ensino profissional na escola pública*, Lisboa, IIE

Asti Vera, Armando (1968), *Metodologia da Pesquisa Científica*, Editora Globo

Azevedo, Joaquim (1999), *Inserção precoce de jovens no mercado de trabalho*, PEETI, Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Becker, G. (1983), *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Chicago, The University of Chicago Press

Berger, Klaus e Gunter Walden (2002), *Trends in public funding for in-company training in Germany: From dual to a plural system*, em Vocational training and lifelong learning in Australia and Germany, NCVET Adelaide, Australia Centre Series

Blackman, S.J. (1987), *The labour market in school: new vocationalism and issues of socially ascribed discrimination*, em P. Brown e D. Ashton (eds.): “Education, unemployment and labour market”, London, The Falmer Press, pp. 27-36.

Branco, Roberto Pereira (1989), *O Sistema Empresa*, Lisboa, Centro Nacional de Formação de Formadores - IEFP

Burke, Gerald e Jochen Reuling (2000), *Vocational training and lifelong learning in Australia and Germany*, NCVET Adelaide, Australia Centre Series

Cabral e J. M. Pais (orgs.) (1998), *Jovens Portugueses de Hoje*, Observatório Permanente da Juventude, Estudos sobre a Juventude n.º 1, Lisboa, Celta/SEJ.

Cabrito, Belmiro Gil (1993), *Formações em alternância: quatro estudos de caso*, Lisboa, Universidade de Lisboa

Cabrito, Belmiro Gil (1994), *Formações em Alternância: conceitos e práticas*, Lisboa, Educa

Caldeira, Maria São José Glória Franco de (1996), *Formação profissional em alternância: do potencial espaço educativo à oportunidade perdida?: um estudo sobre um curso de nível III*, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa

Campos, Renato (1999), *As empresas e o emprego no distrito de Santarém, 1985-1996*, Gabinete de Estudos Regionais do Governo Civil de Santarém

Campos, Renato (2001), *Análise conjuntural ao desemprego no distrito de Santarém, 4º trimestre*, Gabinete de Estudos Regionais do Governo Civil de Santarém

Capucha, Luís M. (1999), *Grupos desfavorecidos face ao emprego- tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis*, IEFEP

Cardim, José Eduardo de Vasconcelos Casqueiro (2005), *Do ensino industrial à formação profissional: as políticas públicas de qualificação em Portugal*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Cardim, José Eduardo de Vasconcelos Casqueiro (2005a), *Formação Profissional: problemas e políticas*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Carneiro, Roberto e Outros (1995), *A educação do futuro, o futuro da educação*, Edições ASA

Carvalho, Angelina (1996), *Os Caminhos da Entrada na Vida: da Escola ao Mundo do Trabalho – uma passagem incerta*, em *Formação Saberes Profissionais e Situações de Trabalho*, Volume II, VI Colóquio Nacional, Universidade de Lisboa

Carvalho, Angelina (1998), *Da escola ao mundo do trabalho*, Lisboa, IIE

Casimiro, Helena das Neves Rodrigues (1998), *Formação inicial de jovens: o sistema de aprendizagem em alternância como processo de inserção qualificante na vida activa*, Porto, Universidade Portucalense

Ceia, Carlos (1997), *Normas para a apresentação de trabalhos científicos*, Editorial Presença

Chagas Lopes, Margarida (1999), *Competitividade, Aprendizagens e Soluções Pedagógicas*, Oeiras, Celta Editora

Chagas Lopes, Margarida (2001), *O Ensino Superior e a Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida*, em *Ensino Superior e Competitividade*, Lisboa, CNAVES

Cockrill, Antje e Peter Scott (1997), *Vocational Education and Training in Germany: trends and issues*, em *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 49 n.º 3

Conselho Nacional de Educação (1996), *Educação, economia e sociedade*, Lisboa

Correia, Clara (coord.) (1999), *Relações Entre a Escola e o Mercado de Emprego Envolvente*, Estudos e Análises n.º 17, Lisboa, OEFP

Correia, José A., A. Stoleroff e Stefen Stoer (1989), *A ideologia da modernização e o sistema educativo*, Seminário sobre a educação tecnológica nos ensinos básico e secundário, Porto, ESSE.

Costa, Sandra Cristina Ribau da (2001), *Sistema de aprendizagem e os actores envolvidos: estudo de caso num Centro de Formação Profissional*, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa

Cruz, Jorge Manuel (1996), *A formação profissional em Portugal*, Lisboa, Edições Sílabo

Dias, Mário Caldeira (1997), *Avaliação das políticas de emprego e formação*, Lisboa, IEFP

Dicionário da Língua Portuguesa, Porto Editora

Doeringer, Peter B. e M. J. Piore (1971), *Unemployment and the dual labor market*, *The Public Interest*, n.º 36

Doeringer, Peter B. e M. J. Piore (1975), *Internal labour markets and manpower analysis*, Massachusetts, Lexington Books

Eco, Humberto, *Como se faz uma tese em Ciências Sociais*, Editorial Presença

Fernandes, Domingos (coord.), (2001), *Transição da formação inicial para a vida activa. Exame temático no âmbito da OCDE*, Ministério da Educação/DES.

Ferrão, João e Fernando Honório (coords.) (2000), *Saída prematura do sistema educativo: aspectos da situação, causas e perspectivas em termos de emprego e formação*, Lisboa, OEFP

Ferreira, Vasco Faustino (1991), *Formação Profissional de Jovens na CEE*, Lisboa, Estudos n.º 5, IEFP

Ferreira, Vasco (1995), *Reflexos do dinamismo do mercado de emprego na política de formação profissional – no período decorrente entre 1989-92*, ISCTE, Lisboa

Figueiredo, Alexandra L. e outros (1999), *Jovens em Portugal, análise longitudinal de fontes estatísticas 1960-1997*, OPJP, Estudos sobre a Juventude n.º3, SEJ/CELTA

Fonseca, A. (1999), *A inserção socioprofissional dos jovens diplomados com o 12ºano*, em AAVV, “O Ensino Secundário em Portugal”, Lisboa, CNE

Frada, João José Cúcio (1997), *Guia prático para elaboração e apresentação de trabalhos científicos*, Lisboa, Edições Cosmos

Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional, *Ensino técnico-profissional escolas profissional sistema de aprendizagem: semelhanças e diferenças*, Porto

Ghiglione, Rodolphe, Benjamin Matalon (1997), *O Inquérito - teoria e prática*, Oeiras, Celta Editora

Grácio, Sérgio (1986), *Crise juvenil e invenção da juventude. Notas para um programa de pesquisa*, “Educação, Ciências Sociais e Realidade Portuguesa- uma abordagem pluridisciplinar”, org. Stephen Stoer, Porto, Biblioteca das Ciências do Homem, Edições Afrontamento

Grácio, Sérgio (1988), *Diplomes scolaires et postes de travail : l'élaboration de la structure sociale*, Simpósio : La sociologie e les nouveaux défis de la modernisation, Porto, Faculdade de Letras, texto policopiado

Grácio, Sérgio (1989), *Educação: Anos 80, que balanço? Anos 90 que oportunidades?*, em *Correio Pedagógico*, n.º 37

Grácio, Sérgio (1992), *Destinos do ensino técnico em Portugal*, dissertação de doutoramento, Lisboa, FCSH/UNL

Grácio, Sérgio (1994), *Instituições de ensino e mercado de emprego: entre a autonomia e a heteronomia*, em *Revista Educação, Sociedade & Culturas* n.º 1, Associação de Sociologia e Antropologia da Educação, Edições Afrontamento

Grilo, E. Marçal e outros (1987), *Desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal- cenários até 2005*, Lisboa, GEP/ME

IEFP (1990), *Aprendizagem: formação profissional de jovens em alternância*, Lisboa

IEFP (1997), *Estatuto do Instituto do Emprego e Formação Profissional*, Lisboa

IEFP (2000), *Manual de Acolhimento do IEFP*, Lisboa

IEFP (2004), *Regulamento Específico do Sistema de Aprendizagem*, Lisboa

Imaginário, Luís (1999), *A Valorização da Formação Profissional através da Alternância*, Coleção Cadernos de Emprego n.º 18, Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Imaginário, Luís (2001), *O papel do tutor no âmbito das novas modalidades formativas*, Coleção Cadernos de Emprego n.º 35, Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Inofof (2004), *Estudo Comparativo de Sistemas Nacionais de Financiamento da Formação: contextos, opções e tendências*

Kovács, Ilona (1994), *Qualificações e Mercado de Trabalho*, Lisboa, Estudos n.º 13, IEFP

Lauterbach, Uwe e Burkart Sellin (1998), *Comparative Vocational Education and Training Research in Europe: Balance e Perspectives*, CEDEFOP

Le Boterf, Guy (1993), *Modelos de aprendizagem em Alternância na Comunidade: cinco desafios a enfrentar*, Lisboa, IEFP

Lima, M.^a da Paz V.C. (1992), *Inserção na vida activa, emprego e desemprego em Portugal e na CE*, Colecção Estudos da Juventude, n.º 1, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais/Instituto da Juventude

Lopes, Helena (1989), *Qualificação e modernização: estudo analítico*, em *Sociologia: problemas e práticas*, CIES, n.º7

Lopes, Helena (1990), *Qualificação e reconversão*, Organizações e Trabalho, nº3/4, Lisboa

Lopes, Helena (1992), *A produção de competências no Portugal de amanhã: o desafio colocado às empresas portuguesas*, em *Revista Portuguesa de Gestão*, ISCTE, V.1, n.º 1, p.11-15

Lopes, Helena (2000), *As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante*, Lisboa, OEFP

Martinho, Arménio (1998), *O Antes e o Depois do Jovem integrar o Sistema de Aprendizagem*, Porto, Universidade Portucalense

Matias, Nelson e T. Evaristo (1999), *Mercado de Formação: conceitos e funcionamento*, Lisboa, Estudos e Análises n.º 9, OEFP

Moniz, António Brandão, Ilona Kovács (2001), *Sociedade da Informação e Emprego*, Colecção Cadernos de Emprego n.º 28, Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Moore, R. (1984), *Schooling and the world of work*, em I. Bates et al., “Schooling for the dole?: The new vocationalism”, London:Macmillan, pp. 65-103

Moura, Rui (coord.) (2001), *Evolução das Políticas de Formação nas Empresas*, Lisboa, Estudos e Análises n.º 24, OEFP

Neves, António Oliveira das, Paulo Pedroso, Nelson Matias (1993), *O sistema de aprendizagem em Portugal: experiência de avaliação crítica*, Lisboa, Estudos n.º 10, IEFP

Nóvoa, António, Carlos Castro-Almeida, Guy Le Boterf, Rui Azevedo (1992), *Formação para o Desenvolvimento*, Lisboa, Fim de Século Edições

Observatório de Entrada na Vida Activa (1998), *Relatórios Inserção Profissional dos ex-formandos do Sistema de Aprendizagem*, IEFP

OCDE (1992), *Écoles et entreprises – Un Nouveau Partenariat*, Paris, Centre pour la Reserche et L’Innovation dans L’Enseignement

OCDE (1995), *Formation et emploi*, Paris

Oliveira, Maria Lucília, Maria Manuela Porto (1992), *A Aprendizagem e os Jovens*, Lisboa, Colecção Aprender, IEFP

Oxenham, J. (1988), *What do employers want from education?*, em Lauglo, J & Lillis, K. (eds.), *Vocationalizing Education: an international perspective*, Oxford: Pergamon, pp.69-80

Pais, José Machado (1991), *Emprego juvenil e mudança social: velhas teses, novos modos de vida*, em “Análise Social” n.º 114, pp. 945-990

Pais, José Machado (1993), *Culturas Juvenis*, Lisboa, Imprensa Nacional

Pedro, Maria Emília; Saraiva, Julieta (1997), *O que fazem os ex-alunos após a escolaridade?*, Ministério da Educação/DPGP

Pedroso, Paulo (1993), *A formação profissional inicial*, Lisboa, ICS/Instituto da Juventude.

Pedroso, Paulo (1996), *Formação em alternância: analisar conceitos, orientar as práticas*, em Revista Formar n.º 17, IEFP

Pedroso, Paulo (1998), *Formação e Desenvolvimento Rural*, Oeiras, Celta Editora

Pereira, Alexandre (1999), *Guia prático para utilização do SPSS. Análise de dados para ciências sociais e psicologia*, Lisboa, Edições Sílabo

Piore, Michael. J. (1969), *On-the-job-training in a dual Labor market*, em Arnold R. Weber et al., Public – “Private Manpower Policies”, Madison, Wis., Industrial Relations Research Association

Piore, Michael J. e Suzanne Berger (1980), *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press

Piore, Michael J. e P. Doeringer (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Alianza Editorial

Programa Comunitário de acção em matéria de formação profissional Leonardo DaVinci (Fase II), Comissão Europeia, 1992

Pütz, Helmut (1995), *Qualificação profissional de jovens na Alemanha com “dificuldades de aprendizagem”*, em Revista Europeia Formação Profissional n.º 6, CEDEFOP

Quivy, Raymond e Luc Van Campenhoudt (1995), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Gradiva

Ribeiro e Travassos (1998), *Aprendizagem: formação profissional de jovens em alternância*, Revista Formar, IEFP, Janeiro/Março 1998

Rodrigues, Maria João (1991), *Competitividade e recursos humanos*, Lisboa, Edições D. Quixote

Rodrigues, Maria João (1992), *O sistema de Emprego em Portugal, crise e mutações*, Lisboa, Edições D. Quixote

Santos, Américo Ramos dos (1994), *As empresas e a Dinâmica das Profissões*, Lisboa, Estudos n.º 12, IEFP

Sarmiento, Manuel, Eduardo Meira, Olívia Neiva, Altina Ramos, Ana Costa (1996), *A Escola e o Trabalho em Tempos Cruzados: A formação de jovens que abandonam a escolaridade obrigatória*, Formação Saberes Profissionais e Situações de Trabalho, Volume II, VI Colóquio Nacional, Universidade de Lisboa

Seruya, José Manuel (1987), *Desemprego juvenil em Portugal numa perspectiva comparada*, Lisboa

Silva, Augusto Santos e José Madureira Pinto (1986), *Metodologia das Ciências Sociais*, Edições Afrontamento

Simpson, William A. (1993), *A Motivação*, Gradiva, Lisboa

Tanguy, Lucie (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France?*, Paris, La Documentation Française

Tomás, Manuel (2001), *Terminologia de formação profissional: alguns conceitos de base III*, Lisboa, IEFP

Verdasca, José Lopes Cortes (1992), *O sistema de aprendizagem como rede de escolarização oposta: do centralismo normativo às lógicas e interpretações locais dos actores*, Braga, Universidade do Minho

Verdier, Eric (1994), *A Formação Profissional de jovens em França – um recurso dificilmente valorizável*, em Revista Europeia Formação Profissional n.º 2/94, CEDEFOP

URL's Consultados

- <http://europa.eu/scadplus/leg/pt/cha/c11041.htm>
- <http://eurotuteur.ac-strasbourg.fr/>
- <http://www.cedefop.eu.int/>
- <http://www.iefp.pt/>
- http://www.iqf.gov.pt/Refernet/documentos/actividades/linha2/thematic_analysis_4.pdf
- <http://www.krivet.re.kr/>
- <http://www.scielo.br/pdf/es/v20n67/v20n67a02.pdf>
- <http://www.trainingvillage.gr/>