

FIRST INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Social Change and Economic Dynamics: Challenges for Contemporary Societies

27-28 November 2014 :: Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Lisboa

Theme 3) Education and Labour Market

A formação –emprego no setor da aeronáutica. Lógicas e práticas de empregabilidade do cluster de Évora

Joaquim Fialho

Email: jfialho@uevora.pt

Universidade de Évora. Dep. Sociologia. Cesnova
IEFP. Serviço de Formação Profissional de Évora

António Branquinho

Email: antonio.branquinho@iefp.pt

IEFP. Serviço de Formação Profissional de Évora

Resumo

A formação profissional tem como fim nobre a promoção da empregabilidade, seja na perspetiva da promoção de competências iniciais para desempregados e sua consequente integração no mercado de trabalho, seja na perspetiva da melhoria das competências de ativos empregados, numa lógica de melhoria dos seus desempenhos profissionais. A discussão entre os eixos da formação profissional, trabalho e emprego assume nos nossos dias um papel nevrálgico no discurso sociopolítico, no sentido da promoção de políticas públicas ativas de emprego e formação profissional.

Nem sempre as experiências de formação são sinónimo de sucesso, se entendermos este sucesso como a relação dicotómica formação-emprego. Infelizmente, nos nossos dias, não são muitos os *case study* em que esta relação se mantém com alguma acuidade, absorvendo de forma relevante o resultado de atividades formativas, sejam elas públicas ou privadas..

A presente comunicação vem trazer para o debate o caso do recém-criado *cluster* aeronáutico de Évora, em que a ação de Serviço Públicos de Emprego e Formação Profissional tem gerado elevados índices de empregabilidade de formandos nos setores da indústria aeronáutica, com relevo para a qualificação de ativos na área da montagem de estruturas, tratamento de metais, produção e transformação de compósitos e maquinaria CNC. Serão apresentados indicadores sobre a empregabilidade no período compreendido entre 2011 e 2014, bem como alguns dos principais traços que constituem esta estratégia de formação-emprego.

Palavras-chave: formação, emprego, aeronáutica, estratégia de formação

Algumas considerações sobre a formação profissional

A formação, para Berbaum (1993), significa um produto, entendido como os resultados obtidos com uma ação, mas também, um processo capaz de levar à mudança de comportamentos. Não se trata da assunção estática de conhecimentos adquiridos passivamente, mas constitui-se, essencialmente numa aquisição ativa de novos conhecimentos, num aprender a aprender. Deste modo, “*fala-se em formação quando há lugar a uma intervenção que visa contribuir para a emergência de uma resposta comportamental nova*” (Berbaum, 1993; p. 13).

No entanto, o conceito de formação é, tal como o de educação, polissémico, podendo situar-se em dois pólos relativamente distintos: i) um, relevando a dimensão do saber e do saber fazer,

numa ótica valorativa do domínio profissional e do formando como integrado num sistema complexo de produção, que exige saberes e competências especializadas, nas quais e para as quais é preciso formar; ii) outro, enfatizando a dimensão do desenvolvimento global do sujeito, redimensiona o saber, o saber fazer e o saber ser, numa perspectiva de construção integradora de todas as dimensões constitutivas do formando, privilegiando a auto-reflexão e a análise, no sentido de uma desestruturação-reestruturação contínua do sujeito como ser multidimensional (Honoré, 1980). A formação, assim entendida, constitui-se como um processo global, no qual estão implicadas as diferentes dimensões da vida (Josso, 1991).

Fialho et al (2013), consideram que a formação apela a uma enunciação, pelo próprio sujeito, de questões que representa como consubstanciadoras do seu projeto, do seu devir, e que não pertencem exclusivamente ao domínio dos objetos exteriores, com os quais estabelece relação, mas fundamentalmente ao domínio do ser, consigo próprio e com os outros, estabelecendo uma ligação estreita entre o ser e o fazer, o ser e o saber.

Aprofundando a noção de formação, Lesne (1977) considera que esta é um momento de socialização. Segundo este autor, o homem vive em sociedade e é “*sujeito*”, “*objecto*” e “*agente social*”. É objeto de “*Socialização – formação*”, porque é determinado socialmente, mas é também “*sujeito*” da sua própria socialização ou seja “*actor – social*”; porque “*determina-se e adapta-se de forma activa aos diferentes papéis sociais e às exigências de funcionamento social*”.

À luz desta perspectiva, a permanente necessidade do ser humano se reorganizar, reconstruir e auto – estruturar, transforma-o num “*agente informal de socialização – formação*” (Lesne, 1977; p. 43-35). Assistimos assim, na idade adulta a uma “*socialização reconstruída*”, a qual exige uma “*aprendizagem social ou um reequilíbrio das aprendizagens anteriores*” (Lesne, 1977; p. 23).

Esta perspectiva é explicitada por Pineau (1985), na sua teoria tripolar, a qual comporta: i) a *hetero-formação*, em que o indivíduo recebe conhecimentos e experiências do meio envolvente; ii) a *ecoformação*, onde se familiariza com um determinado meio que tem subjacente as dimensões profissional, social e relacional e, iii) a *auto-formação* em que o indivíduo aprende através da prática e adquire capacidades pela experiência diversificada e individualizada,

realizada por si próprio.

Decorrente do exposto, pode-se então considerar a formação (qualquer que seja o seu sistema ou subsistema), como uma resposta a uma pressão social inerente ao processo de socialização.

Ferry (1983), para quem a formação pode definir-se como um *modo de desenvolvimento individual dirigido à aquisição ou ao aperfeiçoamento de capacidades*, enquadra este conceito de acordo com uma tripla aceção:

- i) Como estratégia: nesta ótica a formação é entendida como estratégia posta em prática pelas instituições de formação, partindo do princípio de que há necessidades objetivas de formação em função das próprias necessidades da instituição. Nesse sentido, os formadores transmitem conhecimentos e saberes, procurando que os formandos se adaptem às exigências da instituição onde estão inseridos;
- ii) Como processo de desenvolvimento: os indivíduos integram as aprendizagens formais e informais com a sua experiência de vida, isto é, são os agentes da sua própria formação;
- iii) Como instituição: a formação identifica-se com a instituição formadora, ou seja, o edifício, os horários, os programas, as normas, os modelos, os formadores.

Para este autor, a formação assume-se como um trabalho de cada um consigo mesmo. Não sendo uma preparação para agir, mas sim uma preparação para viver, o que, em sentido antropológico, a torna a mais humana das atividades.

Na mesma linha de orientação, Berbaum (1993) entende a formação como um projeto em que o próprio formando se constrói, tendo este um papel decisivo na sua formação. O mesmo autor defende que cabe aos formandos assumir o protagonismo da formação, tornando-se simultaneamente atores e sujeitos desse processo, esperando-se que atuem como agentes e como responsáveis pelo seu projeto de formação. Nesta ótica, o formando não é mais do que “*facilitador da realização do projecto de formação que o próprio formando constitui*” (Berbaum, 1993; p. 87).

Importa igualmente relevar que devido às grandes transformações, operadas a nível mundial, assiste-se a uma redefinição do próprio conceito de formação. Enquanto os programas tradicionais de formação tinham por base as qualificações dos trabalhadores, numa lógica

taylorista, traduzindo-se numa transmissão ordenada e sistemática dos conhecimentos e habilidades tecnológicas aos trabalhadores e, tendo como objetivo a máxima eficiência, os novos modelos de formação contemplam outras dimensões, como aspetos culturais e sociais. Existe uma definição da formação, que é internacionalmente aceite, e que toma como pano de fundo o conteúdo da formação. Trata-se da definição resultante da recomendação n.º 150 da OIT, aprovada na sexagésima sessão, em 4 de Junho de 1975. Segundo a OIT, “*a formação em cada país deve responder às necessidades dos adolescentes e adultos ao longo da vida, em todos os sectores da economia e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade*” (Cardim, 1998; p.199). Ainda segundo a referida recomendação da OIT, “*a formação profissional visa identificar e desenvolver aptidões humanas, tendo em vista uma vida activa produtiva e satisfatória e, em ligação com diversas formas de educação, melhorar as faculdades dos indivíduos compreenderem as condições de trabalho e o meio social e de influenciarem estes, individual, ou colectivamente*” (Cardim, 1998; p. 199).

A construção do cluster formativo

Assente numa estratégia de investimento em Portugal, foi assinado um protocolo entre a empresa, Embraer - Empresa de Aeronáutica, SA e a AICEP onde foi formulado o interesse da instalação de duas fábricas de produção de componentes para avião, em Évora. No âmbito deste protocolo, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP), enquanto serviço público com a missão da execução das políticas públicas de emprego e formação profissional, comprometeu-se em garantir a qualificação de profissionais no domínio da indústria aeronáutica, através da sua rede de Centros de Formação Profissional. O Centro de Emprego e Formação Profissional de Évora, a par com o Centro de Emprego e Formação Profissional de Setúbal, foram designados como os Centros responsáveis por organizar as ações de formação conducentes às qualificações definidas para esta área profissional.

Tratando-se de uma intervenção em áreas formativas completamente novas para o IEFP, e até à data sem grande expressão a nível Nacional, (mesmo ao nível de empresas e outros operadores económicos) foi necessário construir e desenvolver as condições necessárias ao arranque das ações de formação profissional destinadas a preparar, formar e qualificar indivíduos aptos a trabalhar numa indústria que se pauta pela exigência e por inúmeras especificidades.

Foi necessário um trabalho considerável de desenvolvimento de currículos formativos e de construção de referenciais de formação, adaptação ou construção de espaços formativos, definição de *layouts*, aquisição de máquinas e ferramentas, capacitação de formadores, etc. para dar resposta às necessidades da indústria aeronáutica em geral e no imediato e em particular da Embraer.

Em todo este processo, foi desenvolvido pelo Departamento de Formação Profissional do IIEFP, através de um meticoloso e inovador processo de conceção de respostas formativas à medida para o setor em causa, processo que se materializou na definição de planos de equipamentos, definição de *layouts*, adaptação destes aos espaços e condicionalismos existentes, definição de referenciais de formação, contactos com empresas do sector etc. tendo permitido, em tempo útil, iniciar um conjunto de acções de formação que permitisse, entre outras empresas, à Embrarer ter mão-de-obra qualificada em tempo oportuno.

Neste contexto, em articulação com a Agencia Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, em colaboração tripartida, IIEFP/EMBRAER/ANQ desenvolveram-se quatro referenciais de formação, publicados no Catalogo Nacional de Qualificações, nomeadamente:

- ✓ Técnico/a de Produção e Transformação de Compósitos;
- ✓ Técnico/a de Maquinação CNC;
- ✓ Técnico/a de Tratamento de Metais;
- ✓ Técnico/a de Produção Aeronáutica: Montagem de Estruturas;

Em Évora, nos Serviços de Formação Profissional, foram construídos espaços de formação que acolhem um conjunto de oficinas e laboratórios ocupando uma área superior a 1.600m². Estas oficinas e laboratórios, foram equipadas com máquinas e ferramentas necessárias ao desenvolvimento dos diferentes currículos formativos.

Face às dificuldades na contratação de técnicos com competências na área, desenvolveu-se uma estratégia de recrutamento e de preparação de formadores para a área aeronáutica que entre outras, passou pela realização de parcerias com outras entidades, no desenvolvimento de ações de formação destinadas a potenciais formadores destas áreas. Também foram realizadas visitas a

empresas com equipas de formadores para uma melhor “incorporação” das práticas utilizadas nesta indústria.

As ações de formação para esta indústria, tiveram início em 2010 no Centro de Formação Profissional de Setúbal, e em Março de 2011 iniciou a primeira ação em Évora de Maquinação CNC. Em Março de 2012 iniciaram em Évora as acções de formação nas restantes saídas profissionais.

Alguns resultados

O cluster formativo em análise, pelos dados que recolhidos, revela uma capacidade de atração de formandos de vários pontos do território português, com principal incidência para a região onde se encontra sediado. Seguindo uma lógica de norte para sul do país, são vários os formandos com origem nos distritos de Guimarães, Porto, Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Beja, Portalegre, Castelo Branco e Faro. Porém, mais de dois terços dos candidatos são oriundos do distrito de Évora (269 em 360). Outra nota importante, reside no facto destes 269 candidatos, apenas 126 terem a sua residência na capital de distrito, evidência que sustenta a tese da captação de recursos humanos outros concelhos do distrito, com principal enfoque para Montemor-o-Novo e Estremoz.

A frequência de uma ação de formação profissional é sempre um processo de descoberta de uma vocação para uma área profissional ou profissão. Por ser um setor de formação novo, não existem dados para comparação sobre as taxas de conclusão. Contudo, pelo conhecimento que temos sobre a realidade da formação profissional em Portugal e na região, podemos afirmar que as taxas de conclusão situadas entre os 78% e os 91% são bastante elevadas. Porém, quando tratamos os valores da empregabilidade as taxas sofrem uma redução significativa. Todavia, convém sublinhar que no cálculo da taxa de empregabilidade apenas é considerada a dicotómica *formação na área da aeronautica/emprego na área da aeronautica* pois, pelo conhecimento etnográfico que dispomos, há diplomados que conseguiram emprego noutras áreas. O quadro seguinte ilustra a nossa análise, com a particularidade de apresentar os valores por saída profissional.

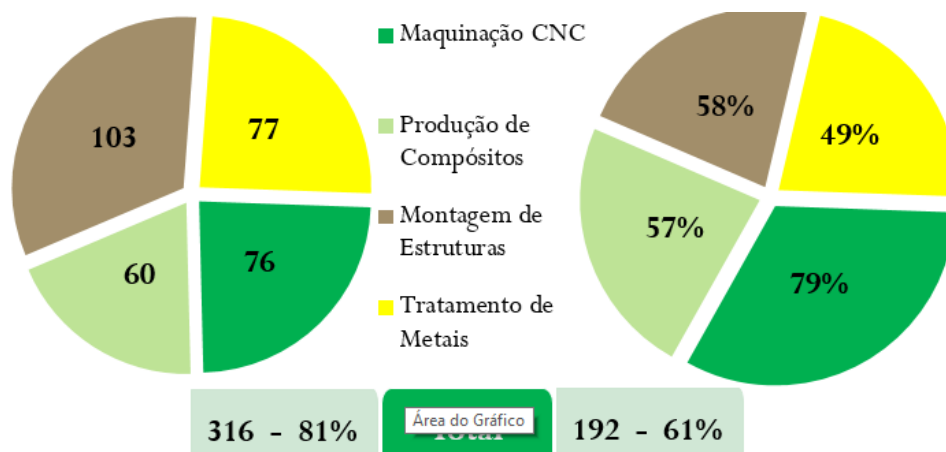
Quadro 1. Dicotomia conclusão versus empregabilidade

| | | Empregabilidade |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Técnico/a de Tratamento de Metais | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciaram 98 • Concluíram 77 – 79% | 38 - 49% |
| Técnico/a Maquinação CNC | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciaram 94 • Concluíram 76 - 81% | 60 - 79% |
| Técnico/a de Produção e Transformação de Compósitos | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciaram 66 • Concluíram 60 - 91% | 34 - 57% |
| Técnico/a de Produção Aeronáutica: Montagem de Estruturas; | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciaram 132 • Concluíram 103 - 78% | 60 - 58% |
| Total: | <ul style="list-style-type: none"> • Iniciaram 390 • Concluíram 316 - 81% | 192 - 61% |

Fonte: IEFPP/Serviço de Formação Profissional de Évora

A figura seguinte complementa os dados analisados anteriormente em que podemos verificar que a saída profissional de Maquinação CNC é a que apresenta um nível de empregabilidade mais elevado. As restantes saídas profissionais apresenta valores de empregabilidade muito semelhantes, situados entre os 49% e os 58%.

Figura 1. Dicotomia conclusão versus empregabilidade



Fonte: IEFPP/Serviço de Formação Profissional de Évora

Em termos gerais, os valores da empregabilidade no setor da árenautica são bastante expressivos, situados nos 61%, resultantes de uma taxa de conclusão de 81%.

Considerações finais

O cluster em estudo apresenta um conjunto de potencialidades que podem, na nossa perspectiva, vir a potenciar valores de empregabilidade ainda mais elevados.

Em primeiro lugar o posicionamento estratégico do Parque da Industria Aeronáutica de Évora, situado no centro do Eixo Estratégico Corredor Azul, que liga o território nacional a Espanha (Elvas/Badajoz) até ao Porto de Sines, bem como a proximidade com Lisboa, através da ligação pela A6. Em segundo lugar, a existência de um pólo tecnológico no IEFP/Serviço de Formação Profissional de Évora com capacidade instalada para qualificar recursos humanos para o setor da aeronautica pode ser um desígnio estratégico para a captação de novos projetos no setor.

Bibliografia

- Berbaum, J. (1993). *Aprendizagem e Formação*. Porto: Porto Editora.
- Cardim, L. F. (1993). A formação profissional nas organizações. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Cardim, José. (1998). *Práticas de Formação Profissional*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Cardim, José (2005): *Formação Profissional: Problemas e Políticas*. Lisboa: ISCSP-UTL.
- Cardim, José; Miranda, Rosária (2007). O universo das profissões: da qualificação às competências e à evolução profissional. Lisboa: ISCSP-UTL.
- Ferry, G. (1983). *Le Trajet de la Formation. Les Enseignants entre la Théorie et la Pratique*. Paris :Dunod.
- Fialho, Joaquim; Silva, Carlos; Saragoça, José; (coordenadores). (2013). *Formação Profissional. Práticas organizacionais e políticas públicas e estratégias de ação*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Honoré, B. (1980). *Pour une Pratique de La Formation*. La Réflexion sur les Pratiques. Toulouse: Payot.
- Review, 22(4): pp. 911-945.
- Josso, Christine. (1988). “Da formação do sujeito...ao sujeito de formação”, in : Nóvoa, António; Finger, Mathias, (org.), *O Método (auto)biográfico e a Formação*, Lisboa: Ministério da Saúde – Departamento de Recursos Humanos da Saúde, 35 - 50.
- Josso, Christine (1991). *Cheminer vers soi*. Le sujet en formation. Lausanne : L'Âge d'Homme.
- Lesne, M. (1977). *Travail Pédagogique et Formation d'Adultes*. Paris : PUF.
- Pineau, Gaston (1985). “A Autoformação no Decurso da Vida : Entre a Hetero e a Ecoformação”, in: Nóvoa, António; Finger, Mathias (1988). *O Método (auto)biográfico e a Formação*, Lisboa: Ministério da Saúde – Departamento de Recursos Humanos da Saúde, p.64-77.