



Rui Bettencourt

Formar... sim, mas como

Formação profissional e o ajustamento das competências às necessidades

A OCDE, entra ano sai ano, indica nos seus relatórios sobre o estado das economias no mundo que “o skill mismatch é o maior desafio que se coloca ao desenvolvimento da economia”. O chamado “skill mismatch”, ou seja, a desadequação entre as competências que as organizações, em particular as empresas, precisam para funcionarem convenientemente e se desenvolverem e as competências que os recursos humanos no mercado de trabalho possuem, tornou-se uma questão incontornável, a ter em conta na implementação quer de ações quer de políticas de formação profissional.

Já há algum tempo que se fala desta questão e há quase um consenso à volta da ideia da importância de ter em conta, para formar, as necessidades efetivas da economia e das empresas. Quer seja para uma maior empregabilidade das pessoas no fim da sua formação quer seja para que essas pessoas convenientemente formadas participem no bom funcionamento das organizações onde vão desempenhar suas profissões. Desde o início do século que a OCDE, a Organização Internacional do Trabalho, a OIT, ou ainda o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, o CEDFOP, têm se debruçado com acutilância sobre esta questão, se bem que nem sempre há uma marca desta preocupação nas políticas implementadas, de facto.

No último inquérito sobre a inadequação das competências feito pela OCDE, através do estudo PIAAC, que aquela entidade efetua regularmente junto dos países que compõem aquele organismo, 20% nos menos qualificados, 48% dos detentores do 9º ano e 12º ano, 12% das pessoas formadas no ensino profissional e 20% dos detentores de cursos superiores apresentam um manifesto desajustamento das suas competências face ao que as organizações necessitavam.

Não estamos a dizer que é inútil qualificar, antes pelo contrário. Estamos a dizer que não basta só qualificar para resolver o problema do ajustamento (e por arrasto da empregabilidade de uma pessoa), mas devemos puxar para cima, ao mesmo tempo, quer o nível de qualificação quer a adequação dessa qualificação. Mas desenvolver a ideia que alguém só por fazer mais algum curso aumenta a sua empregabilidade é até perigosa pois pode levar a frustrações compreensíveis. Se nós criarmos nos Açores um doutoramento em literatura comparada mandarim – português, por exemplo, isso avança-nos algo na empregabilidade dos açorianos, no bom funcionamento das nossas empresas ou na nossa capacidade de criar riqueza? (no campo da ação educativa, as questões que se colocam são diferentes. Veremos mais à frente no 5º texto, toda uma dimensão da educação que é imprescindível e que não temos, forçosamente, na formação profissional).

E os valores do desajustamento entre competências necessárias e competências existentes para Portugal são dramáticos, pois são da ordem de 43.5%, e, sobretudo, devido a números muito superiores aos valores na União Europeia de overskilled (inadequação no ensino superior). Portanto não vale nem fazer de conta que Portugal, e os Açores estão à parte, nem que a questão não é grave pois como diria o ditado “quem não tem cão caça com gato”, ou seja não havendo pessoas pertinentemente qualificadas, não faz mal, trabalha-se com as outras. Será mesmo, a mesma coisa?!

A dimensão do fosso entre as competências que os trabalhadores possuem e as necessárias ao bom desempenho na função condiciona o desempenho do trabalhador, a produtividade e a competitividade da empresa (e por vezes a sua sobrevivência) bem como, *in extenso*, a capacidade de um território produzir riqueza e criar empregos.

Esta é uma questão eminentemente de política pública. Dificilmente um cidadão ou uma empresa isolada tem o distanciamento necessário para medir com pertinência o que deve ser feito, se bem que muitas vezes, felizmente, o bom senso leva a que as pessoas já se interrogam sobre a pertinência de um curso antes de entrar para ele.

Além disso, o ajustamento de competências dura um tempo. Tem de ser recolocado em média todos os cinco anos. O CEDEFOP e a

OIT apontam para valores impressionantes: em 1987 era suposto as competências levarem 30 anos a modificarem-se. Agora, levam... dois anos. As políticas de formação profissional não podem mesmo ser desenhadas sem ter isto em conta, se queremos que elas sejam eficientes.

Isto quer dizer que temos, logo à partida, três desafios a tratar em simultâneo: o do aumento da qualificação dos açorianos, o do ajustamento das suas qualificações para entrar com segurança no mercado de trabalho e o da manutenção da pertinência das suas competências no emprego. Ou seja, nas políticas de formação profissional três objetivos são importantes atingir: (1) aumentar fortemente a qualificação das pessoas; (2) proceder a este aumento tendo a preocupação de ajustá-lo àquilo que é, ou vai ser necessário; (3) manter ao longo da vida a formação profissional ativa, em permanência como estratégia de retificação de competências que, muitas vezes sorrateiramente e sem darmos por isso, vão caminhando para a obsolescência.

Este aspeto de ajustamento por antecipação das necessidades (o ajustamento àquilo que vai ser necessário) é ilustrado pela imagem que o Professor Medeiros Ferreira, utilizou, com humor, numa imagem futebolística: “o importante não é correr para onde está a bola. O importante é correr para onde a bola vai estar”. Ou seja, é importante formar para as competências desejadas não só para agora, mas para quando o jovem acabar o curso. O ajustamento deve fazer-se em relação às evidências do presente e em relação àquelas que se vão manifestar. E podemos ainda ir mais longe pois vai ser necessário formar para os setores emergentes (veremos este ponto mais em pormenor no nosso 7º texto).

Mas se aparece como razoável que é mesmo necessário tratar este *skill mismatch*, a solução não é fácil. E há duas dificuldades para resolver. A primeira é de carácter político e a segunda de carácter técnico.

Tecnicamente, das “velhinhas” técnicas de Gestão Previsional do Emprego e das Competências (a famosa GPEC), evoluiu-se para ferramentas compósitas, que se encontram em construção. A tendência, hoje, é a de combinar ferramentas de análise prospetiva e global com as de articulação das diferentes necessidades – micro, meso e macro – de um território. Atualmente, julgo ser importante cruzar uma ou algumas (poucas) macro análises prospetivas tais como as que levam a detetar os fatores determinantes de evolução de um certo território, com uma visão de 5 a 10 anos (do género das análises por impactos cruzados, tipo MICMAC), como fizemos com o exercício Açores 2015, com uma análise de necessidades por inquérito dos empresários (e temos a sorte nos Açores de sermos pequenos, ou seja, podermos ter uma leitura completa das necessidades por interpretação do total de empresas e do total das pessoas, não por amostragem). A isto devemos juntar uma interpretação das necessidades de mão de obra, não só que se verificam nos serviços públicos de emprego, mas também em outros tipos de recrutamento e uma leitura de instrumentos de análise à evolução (e temos nos Açores um e excelente ferramenta deste tipo, desde 1999, chamada Sistema de Indicadores de Alerta) ao que acresce a necessidade de mapear setores e territórios onde se pretende inovar a fim de formar para desencadear esta inovação.

Mas a maior dificuldade é política, pois este processo de combate ao skill mismatch não é espontâneo. Deve ser desencadeado, liderado, pensado e desenhado ao nível político. E esta dificuldade radica-se em duas posturas antagónicas – a de ignorar o desajustamento e o de falar dele tendo apenas um efeito de anúncio sem consequência: anunciar e depois não o fazer é ainda o maior perigo.

O desafio é o de, desde logo, o suposto desejo de enfrentar o *skill mismatch* seja seguido de efeito.

Resolvido isto, o desafio técnico, apesar de complexo, até é fácil.