

Formação profissional em serviço social

Hélder Santos

Coordenador do departamento de formação profissional da Fundação Filos;
presidente da direcção da Cooperativa GIALFA - Serviços técnicos de informática, Crl

Resumo

Num país como Portugal, fortemente marcado por baixos níveis de qualificações quer do ponto de vista escolar, quer do ponto de vista profissional, a formação profissional apresenta-se como uma ferramenta privilegiada no sentido de colmatar estas deficiências e, conseqüentemente, elevar as qualificações com vista a capacitar os indivíduos através de elementos que os possam, mais facilmente, ser integrados no mundo laboral. Os baixos níveis de qualificações, uma vez que não permitem aos indivíduos uma participação plena em termos de cidadania, podem, e muitas vezes levam, a que efectivamente estes se tornem excluídos socialmente pois, além de não possuírem uma fonte de rendimentos necessária à sua vida, também os afastam do mundo laboral que se constitui como um elo de socialização e participação na vida activa deveras importante.

Abstract

Portugal, a country strongly marked by low levels of qualifications either educational or professional, professional formation is a privileged tool to remedy these deficiencies and therefore to raise qualifications aimed at empowering individuals in order to integrate them in the labour world.

As low qualifications do not allow individuals to act as full citizens, this may lead them to be socially excluded: they not only are deprived from a necessary income source but also are away from the labour work, the essential link for socialization and participation in the active life.

Palavras chave: Qualificação, formação profissional, exclusão social, inclusão.

Keywords: Qualifications, professional formation, social exclusion, social inclusion

Introdução

O presente artigo surge como uma reflexão sobre a temática da formação profissional e pretende analisar, mais especificamente, de que forma a formação profissional poderá ser vista e utilizada como uma estratégia facilitadora da inserção social.

A sociedade actual apresenta-se como sendo uma sociedade em constante mutação conferindo desta forma um dinamismo económico e social que acarreta, por sua vez, nos diversos actores sociais um acompanhamento, também ele, dinâmico e constante, no sentido de ser possível manter-se actualizado nesta mesma sociedade.

A modificação no mundo do trabalho, onde já não existem empregos para toda a vida como acontecia anteriormente, está assente em modificações específicas na forma como se leva a efeito o trabalho nos dias de hoje. O avanço tecnológico, transversal a todos os tipos de empresas, veio exigir aos trabalhadores actualizações permanentes relativamente ao seu posto de trabalho.

É hoje fulcral que os trabalhadores adquiram conhecimentos e competências tidas como necessárias para fazer face aos desafios, cada vez mais elevados e profundos, de cada tipo de trabalho. A concorrência laboral é cada vez mais intensa para as empresas neste mundo globalizado, o que acarreta uma sobrecarga no trabalho a ser levado a efeito pelos sujeitos de forma a poderem acompanhar os desafios com que se deparam.

Portugal caracteriza-se por ser um país com baixa escolaridade e baixas qualificações técnicas, por exemplo, em 2001 quando se procedeu ao Recenseamento Geral da População, verificou-se que 54% dos indivíduos não possuíam a escolaridade obrigatória (INE, 2006). Por outro lado, o tecido empresarial português diz respeito, sobretudo, a pequenas e médias empresas (muitas vezes de carácter familiar), onde o próprio vértice estratégico da empresa apresenta, também ele, qualificações tidas como baixas.

As empresas necessitam de pessoas especializadas,

com qualificações tidas como essenciais para fazer face aos desafios que lhes são apresentados pela sociedade actual. É, então, indispensável que as qualificações das pessoas vão de encontro às necessidades reais das empresas, com a finalidade da optimização de recursos quer estes sejam humanos, físicos ou outros.

Uma característica de grande parte da população portuguesa é a da situação de exclusão social devido ao facto de, por diversos motivos, os sujeitos não serem capazes de acompanhar este ritmo tido como necessário para serem incluídos a curto, médio, ou longo prazo no mercado de trabalho. Perante esta dificuldade, os sujeitos ficarão, então, numa situação de exclusão social para a qual não possuem ferramentas para conseguirem pelos seus próprios meios ultrapassá-la.

A formação profissional apresenta-se como uma ferramenta privilegiada para lutar contra este tipo de exclusão social uma vez que possui características próprias que habilitam os sujeitos a poderem modificar a sua situação de excluídos, ou seja, poderá provocar uma mudança nas suas vidas capacitando-os, provocando uma alteração que se pretende sustentável.

Formação Profissional

Segundo Kóvacs, (Kóvacs et al, 1994, p. 18). O conceito de formação designa o:

“(...) conjunto de conhecimentos necessários para o exercício de determinada função, adquiridos, tanto por formação escolar ou extra-escolar, orientada para o exercício da actividade profissional, como pelo exercício da profissão, eventualmente completada por cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.”

A formação profissional por ser também entendida como uma ferramenta interventora e passível de realizar gestão económica, política e social, pois possibilita a adaptação das qualificações profissionais obtidas às necessidades reais do tecido empresarial, ou seja, do mercado de trabalho. Deste modo,

possibilita a integração dos indivíduos ou a sua reinserção nesse mesmo mercado (Lima Santos, Pina Neves e Ribeiro, 2003).

Segundo Buckley e Caple (1998) a formação deverá ser um investimento para o desenvolvimento dos conhecimentos, aptidões e atitudes de que um indivíduo necessita para desempenhar uma tarefa de forma satisfatória. O formando e o formador trabalham em conjunto para atingir os níveis de aprendizagem necessários, de modo a dar resposta aos requisitos das tarefas.

Hoje em dia, a articulação entre a formação e os contextos de trabalho representa uma problemática central na formação de adultos. Pensar a formação em articulação com as situações de trabalho constitui um tema actual, oportuno e relevante, pois nas últimas décadas a formação profissional continua tem-se constituído como um domínio fundamental para a investigação, a reflexão teórica e a intervenção no campo educacional, estendendo-se ao mundo profissional dos adultos, segundo uma lógica de reciclagem de conhecimentos, construindo novas maneiras de pensar, de agir e de organizar novos processos de trabalho (Canário, 1997).

Desta forma, é, então, necessário que a formação profissional responda às reais necessidades, quer do tecido empresarial quer dos sujeitos que se tornarão a mão-de-obra necessária para corresponder a essas necessidades das empresas. No entanto, esta correspondência não se poderá realizar de forma automática, pelo que o sistema de educação-formação deverá contribuir para reduzir esse afastamento e preencher essa lacuna (Ramos, 2003).

Os sistemas de ensino e de formação profissional desempenham um papel preponderante no sentido de dotar os indivíduos de competências e qualificações que respondam às necessidades do mercado de trabalho pelo que será necessário envidar mais esforços no sentido de uma cooperação reforçada a nível europeu.

Contextos de emergência da Formação Profissional

Podemos falar de formação desde o aparecimento do Homem. Na época da caça, no ingresso nas corporações, na sociedade industrial e no taylorismo iniciaram-se diferentes formas de aprendizagem com vista a adequar o Homem ao trabalho que tinha que realizar, quer se tratasse, inicialmente, de questões somente ligadas com a sua sobrevivência, quer, posteriormente, com alterações profundas através da divisão do trabalho. Na sociedade industrial a formação tinha o objectivo de instruir os indivíduos de uma forma célere e/ou dotá-los de algumas competências específicas para a realização do seu trabalho.

O conceito de Formação Profissional relacionada com a expressão “Aprendizagem ao Longo da Vida” surgiu no início dos anos 70 do século XX, resultante de uma grande diversidade de conceitos em matéria de política educativa, em que o denominador comum dizia respeito ao princípio da aprendizagem como sendo uma actividade a exercer ao longo da vida e não limitada aos primeiros estádios do ciclo vital. Esta ideia de que a aprendizagem e a vida avançam paralelamente não era nova, já nessa altura. Remonta aos primeiros textos conhecidos, relativos à humanidade, o aparecimento deste conceito. Entre eles, pode referir-se: o Antigo Testamento, o Corão, o Talmude e muitos outros livros sagrados que são, a vários níveis, bastante explícitos no que se relaciona com a necessidade do Homem em aprender ao longo de toda a sua vida.

Durante o séc. XIX, surgem os primeiros movimentos organizados que promovem a educação de adultos fora do sistema formal de educação, ou seja, fora de ambientes não escolares. Foi na Dinamarca, com Gruntvig (o “pai da escola do povo”), que se lançaram as fundações de um modelo emancipatório e liberal baseado, em grande medida, no voluntariado e que, rapidamente, se espalhou por toda a Escandinávia (Kallen, 1996). Por essa altura, apareceram, nos principais países europeus industrializados,

movimentos a favor de programas dirigidos à nova classe trabalhadora. Facilmente se denota que estas iniciativas tinham como principal objectivo a preparação dos adultos para as tarefas a realizar no seu local de trabalho. As razões implícitas nestas iniciativas eram, sobretudo, de natureza cultural, social e, de uma forma indirecta, política, permitindo aos trabalhadores o acesso à cultura, facultando desta forma, também, o acesso ao conhecimento e à percepção de que o seu próprio destino está nas suas próprias mãos.

O desenvolvimento da educação/formação de adultos tem sido, ao longo da história, fortemente estabelecido por factores socioeconómicos específicos: a industrialização e a criação de complexos habitacionais maciços para os trabalhadores industriais e mineiros do séc. XIX (*idem*); a crise económica dos anos vinte e trinta e, nos países anglo-saxónicos, o regresso da guerra de milhões de jovens desmobilizados. Este último exemplo tem uma grande importância sob dois aspectos. O primeiro porque permitiu que um grande grupo de jovens pudesse regressar à educação formal que tinha sido interrompida durante os anos da guerra. Por esta altura, e pela primeira vez, as Universidades confrontaram-se com o facto de terem estudantes possuidores de experiência e cuja situação familiar e idade diferiam muito do habitual. O segundo porque aqueles que regressavam tinham que se familiarizar com as novas tecnologias e competências, uma vez que se deu um grande avanço tecnológico durante o período da guerra. Desta forma, e também pela primeira vez, adquiriu-se experiência com uma educação de “segunda oportunidade” ou “recorrente” e foi, então, reconhecida a necessidade de uma actualização de conhecimentos organizada para os trabalhadores.

Na década de sessenta do séc. XX, vários debates e reflexões tiveram lugar no sentido de conduzir o futuro da formação de adultos, bem como da forma de melhor satisfazer o rápido crescimento das necessidades sentidas nesta matéria. Foram criadas condições para permitir atribuir à formação de

adultos um lugar bem definido no estabelecimento de uma política geral de educação/formação, cultural e socioeconómica. Paralelamente aos esforços realizados em cada país, as várias organizações intergovernamentais começaram a ser confrontadas com o desafio de proceder a uma maior coerência relativa aos programas de formação e, sobretudo, delinear uma nova relação entre a educação e a formação, por um lado, e as respectivas actividades nos domínios social, cultural e económico, por outro (*idem*). Assim, os países europeus (membros), esperavam ver esses programas avançar com ideias novas e com conceitos que iriam estabelecer essa mesma coerência.

A Formação Profissional em Portugal na actualidade
Em Março de 2000, o Conselho Europeu de Lisboa denotou que a UE se encontrava perante grandes e significativas mudanças no que dizia respeito às questões relacionadas com a globalização e os desafios de uma economia baseada no conhecimento (Rodrigues, 2003). Com este tipo de visão, o Conselho adoptou uma estratégia a longo prazo relativamente ao desenvolvimento social e económico. Assim, definiu como objectivo estratégico que até 2010, a UE deveria “tornar-se na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social” (COM, 2003; p.3). Estas alterações a realizar necessitariam de uma transformação económica radical e de um programa de ensino/formação estimulante no sentido de modernizar os sistemas de protecção social e de ensino. Até esta data nunca o Conselho Europeu tinha reconhecido, desta forma, a importância desempenhada pelos sistemas de educação e formação na estratégia económica e social para a UE.

Desta forma, um dos contributos essenciais na Estratégia de Lisboa relaciona-se com o facto de ter acelerado a transição da UE no sentido de uma economia e uma sociedade baseadas no

conhecimento, sendo as políticas de educação e de formação o cerne da criação e da transmissão do conhecimento (Rodrigues, 2003). Neste contexto, o Conselho Europeu de Estocolmo de Março de 2001 delineou três metas estratégicas relativamente aos sistemas de educação e formação. Um ano mais tarde, o Conselho Europeu de Barcelona aprovou um programa designado “Educação & Formação para 2010” com a intenção de implementar três objectivos em termos de formação: aumentar a qualidade e a eficácia dos sistemas de educação e formação na UE; facilitar o acesso de todos aos sistemas de educação e formação e abrir os sistemas de educação e formação ao mundo.

Este programa assume-se como um quadro de referência estratégico no desenvolvimento das políticas de educação e formação a implementar a nível comunitário, fazendo da educação e formação na Europa uma referência mundial de qualidade até 2010 (COM, 2003).

Potencialidades da Formação de Adultos

Quer a aquisição de conhecimentos, quer o treino de competências estão em causa na educação/formação de adultos, uma vez que, na sua essência, são comuns a qualquer processo de educação ou de formação, como sejam: a criação de condições para o reconhecimento social ou a validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida em contextos formais e informais. Na educação/formação de adultos está em causa a criação de condições para o desenvolvimento de outras competências dos próprios sujeitos no que se convencionou chamar “Aprendizagem ao Longo da Vida”.

Segundo Lesne (1977), a prática de formação de adultos desenvolve-se em meio social real e permite agir ou favorecer a acção, a partir da sua real inserção social, mas para isso é preciso adoptar um sistema de análise ternário em que os três aspectos (objecto, agente, sujeito) estejam presentes, é preciso optar por um novo exame que se opera a partir das particularidades derivadas da sua participação real

ou possível na existência e no desenvolvimento da formação social em que se encontram inseridos.

O mesmo autor refere que uma das características especiais da formação de adultos consiste em esta ser organizada sob forma de acções, isto é, sob forma de respostas específicas e parciais a problemas gerais, de ordem económica, social, cultural, postos por organizações, grupos e pessoas. Deste modo, a relação formador-pessoas em formação está ligada a certos objectivos gerais das diversas partes interessadas, às contradições e às relações de força que tiverem presidido à sua definição e aos objectivos pedagógicos propriamente ditos, muito mais imediatos, objectivos esses que o dispositivo pedagógico se esforça por atingir.

Esta relação de formação pode observar-se sob dois pontos de vista: como uma relação com o saber e como uma relação com o poder. A relação com o saber diz respeito às concepções e às opções relativas aos conteúdos que todo o acto de formação veicula: o saber no sentido lato do termo e cobrindo a habitual trilogia de saberes, saber, saber-fazer e saber-ser, assim como todas as formas provenientes da imaginação pedagógica, maneiras de agir, de pensar ou de apreender conhecimentos de tipo científico, económico ou político. A relação com o poder diz respeito às concepções e às formas de poder de que se reveste a relação formador-pessoas em formação. Estas formas de poder são pormenorizações de que se reveste, na situação pedagógica, a possibilidade de agir socialmente conferida aos formadores, pelo seu lugar na estrutura social. A relação com o saber e a relação com o poder envolvem-se mutuamente no processo de formação: local de propagação de saberes, local de organização e gestão do acto de formação, a situação de formação assenta ditas pedagógicas, em que se manifestam sempre um saber do formador e um poder do formador, sendo este poder sempre socialmente reconhecido, examinado ou concedido (*idem*).

A formação como estratégia de inclusão social

Exclusão / Inclusão

O debate público relativo ao conceito de exclusão social é, ainda, muito recente, centrando-se a sua discussão, até à década de 80, sobretudo nas questões relacionadas com a pobreza, sendo só em finais dos anos 80, e em contexto europeu, que surge a referência à exclusão social, embora sem diferenças significativas em relação ao conceito de pobreza (Rodrigues, 2003a).

De tradição francesa, a exclusão social refere-se a grupos ou pessoas desfavorecidas socialmente que se encontram numa “fase extrema do processo de ‘marginalização’, entendido este como um percurso ‘descendente’ ao longo do qual se verificam sucessivas rupturas na relação do indivíduo com a sociedade” (Castel, R. cit. *in* Bruto da Costa, 2002; p.10). Assim, pode dar-se uma ruptura em relação ao mercado de trabalho, que se poderá, posteriormente, traduzir em desemprego e, a longo prazo, tornar-se um processo irreversível. Esta exclusão do mercado de trabalho abarca um conjunto de rupturas afectivas, de amizade, familiares e consigo próprias que podem transformar uma situação de exclusão social em autêntica pobreza.

O conceito de exclusão não é encarado com o mesmo significado por todos o que o usam, uma vez que é necessário examinar as diferentes formas como é colocada a questão da exclusão social. Assim sendo, deverá proceder-se a uma análise dos vários discursos realizados e do seu contexto histórico, a fim de identificar quem são os actores sociais envolvidos, em que circunstâncias ocorre este fenómeno e como é que o mesmo é encarado pelos sujeitos (Clavel, 2005).

A noção de exclusão social, enquanto conceito com destaque teórico no campo da sociologia, substitui o conceito de pobreza no debate social, pretendendo acentuar aspectos mais complexos do que o das condições económicas de vida (Bruto da Costa, 2002). Para o mesmo autor, este conceito relaciona-

se com a presença de um conjunto integrado de sistemas sociais básicos, e domínios correlacionais, em relação aos quais existem diferentes níveis de impossibilidade de serem alcançados. Com base nesta premissa, podemos entender que a noção de exclusão social se opõe à de cidadania. Esta é caracterizada pelo acesso ao conjunto de sistemas sociais básicos que, na perspectiva do mesmo autor, se podem dividir em cinco grandes domínios: “o social, o económico, o institucional, o territorial e o das referências simbólicas” (*ibidem*, p.14).

É a dificuldade de acesso a estes mesmos sistemas sociais básicos que concorre para o aparecimento de um conjunto de factores que potenciam ou promovem a exclusão social. Desta forma, podem apresentar-se como factores os “baixos níveis de rendimentos, desemprego, baixos níveis de escolaridade [e de qualificação profissional], emprego precário, instabilidade familiar (principalmente dos casamentos), carências habitacionais (...), isolamento social e trajectórias de pobreza” (Milagre *et al*, 2003, p. 25).

A exclusão social é, então, mais do que uma simples falta de rendimentos. Pode ser encarada como a perda da autonomia dos indivíduos ou dos grupos o que lhes provocaria uma incapacidade de prover às suas necessidades básicas e, conseqüentemente, um afastamento da vivência de uma cidadania plena. Os fenómenos de exclusão possuem várias formas de manifestação que são sempre manifestações da diferenciação e desagregação que conduzem os indivíduos ao isolamento e não a uma participação destes nos processos normais das suas vidas (Clavel, 2005). Desta forma, os sinais de exclusão social podem, segundo o mesmo autor, identificar-se numa série de indicadores que se entrecruzam constituindo uma fronteira que atravessa a sociedade.

Portugal apresenta um contexto sócio económico fortemente marcado pelo baixo nível de instrução e de qualificação profissional da população activa. Este contexto é ainda marcado pela persistência de um elevado peso do desemprego de longa duração bem

como de elevadas taxas de pobreza que, em conjunto, configuram situações extremamente complexas e potencialmente geradoras de exclusão social (IQF, 2005).

Por outro, lado a disponibilização de ofertas formativas no nosso país, quer se trate do nível escolar, quer se trate do nível profissional, têm tido dificuldades em promover uma resposta sólida e eficaz às necessidades específicas das pessoas que se encontram em situação de exclusão social (Milagre *et al.*, 2003).

O conjunto dos trabalhadores com baixos níveis de qualificações é tido, hoje em dia, como um fenómeno recente (Rainbird, 1994), uma vez que o seu baixo nível de qualificações só se faz notar em situação de desemprego, tendo sido somente com o aparecimento do desemprego em massa, que esta situação se tornou verdadeiramente problemática na sua globalidade. Este conjunto de trabalhadores, por deterem baixas qualificações, vão possuir uma produtividade inferior à que é considerada a norma pelos empregadores (Ramos, 2003), e por esta razão, mais dificuldade na inserção no mercado de trabalho. Neste âmbito, a realidade actual de Portugal está muito distante da situação de grande parte dos países da UE e da OCDE, continuando a apresentar baixos níveis de escolarização que atingem, sobretudo, as gerações mais velhas e, também os jovens. Segundo dados da OCDE, cerca de 3,500.000 dos actuais activos possuem um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2.600.000 possuem um nível de escolaridade inferior ao 9.º ano.

O investimento na educação e formação diminuiu significativamente o risco de duração do desemprego e, conseqüentemente, levou ao aumento da possibilidade de inserção no mercado de trabalho. No entanto, os dados relativos ao desemprego demonstram que o mesmo sofrerá um incremento durante os próximos anos e incidirá, sobretudo, nos sujeitos que apresentam as mais baixas qualificações escolares e profissionais.

Podemos considerar, então, como grupos sociais desfavorecidos:

“aqueles que, devido a ocuparem os lugares mais baixos na hierarquia social, são particularmente vulneráveis a situações de pobreza, tendem a ser alvo de processos de exclusão social e acumulam *handicaps* que tornam difícil o acesso de uma parte significativa desses indivíduos ao pleno exercício da cidadania.”

(Capucha, 1998, p.8).

A exclusão assente nas baixas qualificações profissionais e escolares é acompanhada, hoje em dia, por um outro factor que incrementa, mais ainda, a dificuldade dos sujeitos no acesso ao emprego, acrescentando, assim, uma maior dificuldade para os mesmos. Este factor relaciona-se com o uso das novas tecnologias de informação e comunicação que exigem cada vez mais qualificações, competências e capacidade de actualização de conhecimentos constante (INOFOR, 2004).

Portugal apresenta-se como sendo o país da União Europeia com a mais elevada taxa de população

População activa por nível de instrução segundo o grupo etário						
	<= 24 anos	[25-34] anos	[35-44] anos	=> 45 anos	Total	%
Sem grau de ensino	16.258	42.896	62.691	194.610	316.455	6
1º Ciclo	68.190	211.494	407.492	786.536	1.473.712	30
2º Ciclo	185.730	327.055	242.983	131.917	887.685	18
3º Ciclo	261.123	274.517	205.757	154.868	896.265	18
Secundário	161.735	300.839	196.717	140.780	800.071	16
Superior	37.192	239.628	165.645	173.555	616.020	12
Total	730.228	1.396.429	1.281.285	1.582.266	4.990.208	100

Figura n.º 1 – População activa por nível de instrução. Fonte: INE (2006), Recenseamento Geral da População de 2001.

em idade activa com baixos níveis de qualificação (Coimbra *et al*, 2001), embora o próprio mercado de trabalho não mostre sinais de falta de abertura à colocação desses mesmos sujeitos (Kirsh, 1999, cit. *in* Coimbra, 2001). Um estudo conduzido por Luís Imaginário (Imaginário *et al*, 1998), revelou que cerca de 1 milhão, dos 2 milhões e 800 mil residentes no nosso país, com idades compreendidas entre os 40 e os 64 anos, não possui sequer quatro anos de escolaridade e é precisamente nesta faixa etária que se encontra a grande percentagem de trabalhadores não qualificados e que corresponde, aproximadamente, a um terço dos activos empregados em Portugal. Esta caracterização da população através do seu grau de habilitações e/ou qualificações profissionais permite identificar dois tipos de questões relacionadas com esta problemática, ou seja, por um lado todas as questões relativas ao acesso ao emprego e, por outro, a precariedade no emprego devido a esses mesmos baixos níveis de escolarização e qualificação profissional (Coimbra *et al*, 2001).

No entanto, o tecido empresarial de Portugal tem sido favorável ao desenvolvimento de actividades cujos modelos laborais tendem a veicular estratégias de recrutamento nas quais a escolaridade e a qualificação profissional não constituem factores essenciais. A aprendizagem em meio laboral tem sido mantida com uma característica eminentemente informal, ou seja, aprender pela experiência, sendo a qualificação formal ainda insuficientemente considerada uma mais valia de desenvolvimento em estratos significativos de empresários e de trabalhadores.

O acesso ao mercado de trabalho, bem como a preservação do emprego, é um direito de todos os cidadãos e constitui uma preocupação séria no que respeita a estratégias de inclusão social, sendo a prevenção de rupturas ao nível do emprego, nomeadamente ao nível dos sujeitos e grupos mais desfavorecidos, aquela que deverá levar-se em consideração quando se trata de combater este tipo de exclusão (PNAI, 2003).

Desta forma, os sistemas de educação e formação

profissional desempenham um papel catalisador numa sociedade em constante mudança (CCE, 1994) e espera-se que a educação e a formação resolvam os problemas de competitividade das empresas, a crise do emprego, o drama da exclusão social e da marginalidade (*ibidem*). Neste sentido, a formação profissional desempenha um papel fundamental para a interligação entre a oferta e a procura de mão-de-obra laboral.

A formação profissional deverá ser encarada como uma componente fundamental do processo de investimento formativo com vista ao acompanhamento das mudanças que ocorrem na sociedade e que são cada vez mais rápidas (Le Boterf, 1988 cit. *in* Marques, 2005).

Sendo a melhoria do emprego, em termos quantitativos e qualitativos, uma grande prioridade da UE, a estratégia de Lisboa representou a principal abordagem da UE no que diz respeito ao desenvolvimento económico e social ao apresentar três grandes objectivos complementares que se apoiam mutuamente: o pleno emprego, a qualidade produtiva no trabalho e a coesão e inclusão sociais. Estes objectivos constituem uma meta ambiciosa e sublinham a necessidade de dinamizar o emprego, quer no sentido da promoção do crescimento económico, quer como forma de colmatar o problema da pobreza e da exclusão social (Rodrigues, 2003).

O emprego, pelas suas características e exigências, não pode, nem deve, dissociar-se da formação profissional. O desemprego é uma das grandes problemáticas com que se deparam as sociedades nos dias de hoje. A UE, como membro activo e participante construtivo do “primeiro mundo” coloca esta questão como sendo uma prioridade. O combate ao desemprego não passa exclusivamente pela formação profissional (embora esta detenha um papel preponderante), mas igualmente pela formação da classe empresarial que em Portugal apresenta, também, baixos níveis de qualificações.

A formação profissional apresenta-se como sendo uma ferramenta poderosa e estratégica com vista

à criação de um desenvolvimento que se pretende sustentável, apoiado numa dupla componente de florescimento económico e justiça social. Esta atitude não pode deixar de procurar planejar e implementar propostas adequadas aos públicos mais vulneráveis, tendo em vista o aumento do seu nível de empregabilidade e a promoção da coesão social (IQF, 2005).

Segundo a Resolução do Conselho da UE de 27 de Junho de 2002 (JOCE, 2002, p.1), “a educação e a formação constituem um meio indispensável para promover a coesão social, a cidadania activa, a realização pessoal e profissional, bem como a adaptabilidade e a empregabilidade”. Neste sentido, a formação deve assegurar que todas as pessoas tenham oportunidade de obter conhecimentos tidos como necessários para exercerem o seu pleno direito de cidadania, como cidadãos activos na sociedade e, em particular, no mercado de trabalho.

O Conselho Europeu extraordinário realizado no Luxemburgo em Novembro de 1997 introduziu como questões prioritárias, nas directrizes relativas ao emprego, o aumento da empregabilidade e da capacidade de adaptação aos mercados de trabalho através da formação, tendo, então, esta questão passado a ser um objectivo horizontal da estratégia europeia para o emprego (*ibidem*).

É aceite, na generalidade, que os sistemas educativos devem procurar adaptar-se a um mundo onde a educação e a formação possam ser continuadas ao longo da vida. Esta adaptação suscita algumas preocupações, sobretudo no que concerne ao acesso a estas estruturas, especialmente sobretudo no que diz respeito aos indivíduos em situação de exclusão social (COM, 2001). A necessidade da adaptação dos sistemas educativos às necessidades individuais dos sujeitos e de proceder à construção de plataformas de inclusão nos processos de formação é considerado um dos mais importantes desafios com que todos os Estados-Membros da UE se defrontam, uma vez que reconhecem que a evolução das questões laborais, em matéria de aumento de qualidade,

necessita de uma educação/formação permanente que é indispensável para os indivíduos como para a sociedade e a economia.

Formação Profissional e o Serviço Social

No que diz respeito à formação profissional, o Serviço Social iniciou a sua actividade no Instituto de Formação Profissional Acelerada, em 1966, tentando responder às necessidades de qualificação e reconversão profissional dos trabalhadores adultos. Esta intervenção dirigia-se a aspectos intrínsecos do indivíduo e à sua relação com o meio, bem como ao projecto profissional dos mesmos, levando em consideração as dificuldades sentidas por estes no âmbito psicológico, social, cultural, económico e da sua integração na vida profissional (IEFP, 2004).

Tendo em conta os baixos níveis de qualificação escolar e profissional, têm vindo a desenvolver-se processos de mudança nos modelos organizativos da formação profissional com o objectivo de potenciar a empregabilidade e aumentar, desta forma, as possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Esta tarefa obriga a uma flexibilização da oferta formativa, no que diz respeito à dinâmica exigida pelas mutações de que a sociedade é alvo hoje em dia, como sejam mutações de carácter social e tecnológico que interferem, e modificam, de uma forma constante, o mercado de trabalho.

São os indivíduos em situação de risco de desemprego e activos desempregados que constituem grupos de risco ou grupos de exclusão social, sendo que, para estes, a formação profissional deverá operacionalizar respostas eficazes e adaptadas, quer às necessidades do tecido empresarial, quer às necessidades dos sujeitos que experienciam estas situações.

O Serviço Social tem um papel fundamental no que diz respeito à prossecução dos objectivos anteriormente referidos, sobretudo no que concerne ao acolhimento e integração dos grupos que procuram a formação profissional como forma de inserção no mercado de trabalho. Estes grupos são, muitas vezes, concomitantemente, os mais

desfavorecidos, possuindo grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho por, normalmente, apresentarem situações associadas que necessitam de apoio social e que, naturalmente, se relacionam com questões relativas a políticas sociais estando, assim, na competência profissional dos Assistentes Sociais.

Assim, o Serviço Social apresenta-se como uma modalidade específica da intervenção no âmbito da formação profissional com predominância ao nível do acolhimento, integração, apoio social e acompanhamento dos utentes-formandos (IEFP, 2004). A acção levada a efeito pelo Serviço Social neste âmbito é vista, de acordo com Rodrigues (2003a, p.11) como:

“um procedimento que, nos processos de inserção, e através de métodos e técnicas, se ocupa do seguimento sócio-institucional dos destinatários com vista a estimular, acompanhar e avaliar os percursos para a integração, assim também suplementando outras facetas e etapas desse percurso. Esta concepção está hoje expandida (...) nas áreas da Educação, Emprego e Formação Profissional (...), todas elas sendo áreas convocadas para proporcionar a inserção dos cidadãos abrangidos”.

Desta forma, a acção do Serviço Social deverá ser entendida como um somatório devidamente articulado de iniciativas transversais, entre as quais a formação profissional, aos diversos sectores sociais e nos quais desempenha funções ajustadas aos públicos mais desfavorecidos ou em risco de exclusão social.

Inicialmente a actuação do Assistente Social enquanto formador consiste em dinamizar um modelo de formação, enquadrando a sua intervenção inicial no modelo formativo que fundamenta o pressuposto de que as pessoas são capazes de aplicar na prática os conhecimentos teóricos que lhe vão sendo transmitidos (Nunes, 1997). Segundo o mesmo autor, o formador deve facilitar a aprendizagem, ajudando o formando a reflectir e a pesquisar, abordando os problemas colocados pelas tarefas que estes têm que

desempenhar, escolhendo as estratégias formativas mais adequadas aos conhecimentos que já têm e tentar estabelecer uma relação que favoreça a aprendizagem.

Schon (*cit. in* Nunes, 1997) vê a actividade profissional como uma actuação inteligente, flexível, situada e reactiva. O conhecimento profissional é considerado como um saber-fazer sólido, teórico e prático, contextualizado e criativo, que permite ao profissional adequar a sua acção às situações instáveis, indeterminadas e complexas, características dos processos formativos vividos quotidianamente. Assim, o Assistente Social deve incluir na formação profissional uma forte componente de reflexão sobre as situações práticas reais, permitindo-lhe agir em situações diversas, assentando num conhecimento criterioso da situação, inerente e simultâneo às acções que completam os conhecimentos da ciência e da técnica que o profissional já domina. No entanto, têm que ser contextualizados face às situações concretas vividas na situação de trabalho, permitindo aos profissionais dar respostas a situações novas, problemáticas, através da invenção de novos saberes e de novas técnicas produzidas nas situações concretas que caracterizam determinado problema. A actuação do Assistente Social tem também como objectivo ajudar os formandos a descobrir e a explicitar as suas próprias necessidades de formação, face à imprevisibilidade e complexidade das muitas situações com que se deparam na sua prática (Nunes, 1997). O desempenho dessas funções exige, ainda, um conjunto de competências na relação interpessoal que são fundamentais para o exercício da função de formador, como a capacidade de diálogo, a autenticidade, a flexibilidade, a abertura à mudança e a capacidade reflexiva.

Um elemento preponderante na formação profissional é o levantamento (ou diagnóstico) de necessidades de formação. Ao nível do serviço social este diagnóstico poderá remeter-nos, conceptualmente, para o diagnóstico social. O diagnóstico social constitui-

se como uma etapa metodológica do processo de planeamento da acção, sendo que, etimologicamente, deriva do termo *dia* (conhecer) e *gnosis* (através de), ou seja, conhecer a realidade social de uma determinada área territorial na sua multidimensionalidade, tendo como finalidades centrais: proceder à hierarquização dos problemas prioritários; mobilizar/ otimizar recursos locais, a partir da dinamização efectiva do trabalho de parceria com outros técnicos (Ander-Egg, 1995).

Assim, o diagnóstico social constitui uma unidade de análise e síntese de uma determinada situação. Informa acerca dos problemas e das necessidades existentes no âmbito de uma determinada área ou sector de intervenção. Este diagnóstico procura responder aos problemas dos sujeitos, bem como pretende identificar recursos e meios de actuação de acordo com o tipo de apoio necessário no sentido de mobilizar recursos com o objectivo de alterar a situação. Na fase inicial do processo de formação, e com a finalidade da construção mais precisa do diagnóstico social é importante, ainda, determinar as prioridades de intervenção em conformidade com vários critérios que decorrem da actividade e/ou objectivos do plano de formação profissional a ser desenvolvido.

Assim, o diagnóstico social permite identificar as necessidades, os problemas, os centros de interesse e as oportunidades de actuação que se deparam numa determinada situação. Permite, também, identificar os factores causais condicionantes e os factores de risco uma vez que explora os problemas dos sujeitos para descobrir exhaustivamente as implicações destes na situação-problema. Ao mesmo tempo que identifica as situações anteriores permite, também, identificar as eventuais contingências, ou seja, as principais dificuldades que se poderão encontrar na resolução da situação problema (*idem*).

O diagnóstico social apresenta-se, então, como uma forma de investigação aplicada porque conduz à intervenção, ao seja, ao estudo diagnóstico. Encontra-se intimamente associado à ideia de intervir. Ao

proporcionar dados e informação acerca da realidade sobre a qual se vai intervir e se quer transformar, este diagnóstico baseia-se num princípio fundamental que se traduz em conhecer para actuar. Assim, o diagnóstico social é construído com uma expressa finalidade prática, cabendo ao Assistente Social deter conhecimentos metodológicos sólidos para poder intervir.

A elaboração de um diagnóstico social é da competência dos assistentes sociais, uma vez que estes técnicos possuem qualificações tidas como necessárias para a elaboração dos mesmos. Desta forma, e após o diagnóstico realizado, poder-se-ão obter elementos concretos no sentido de estabelecer prioridades na chamada ao curso, bem como possuir um elemento de base para o início da formação e, tratando-se de formação de adultos, elementos iniciais importantes e preponderantes para a construção do dossier pessoal de cada formando e um meio facilitador do reconhecimento e validação de competências.

Conclusão

Os cursos de Educação e Formação de Adultos levados a efeito no nosso país pretendem levar a que indivíduos em situação de exclusão social, ou em situações que os possam catapultar para essa situação, possam, pela participação nos mesmos, adquirir ferramentas que os auxiliem na inserção do mundo laboral. O facto de não possuir um trabalho não confere somente uma falta de rendimentos ao nível económico, mas também afasta os indivíduos das suas redes sociais e que lhes pode, por um lado limitar a participação de uma cidadania activa e, por outro, lhes pode trazer alterações do foro psicológico graves.

Num país como Portugal, onde as baixas qualificações atingem um grande número da população em idade activa, a formação profissional pretende encontrar estratégias de colmatar essas falhas e responder às necessidades do tecido empresarial em matéria de emprego e mão-de-obra qualificada.

Os cursos para a população adulta, estando adaptados à educação e formação de adultos, i.e., assentes em

práticas andragógicas, permitem que aos formandos lhes sejam reconhecidas competências que estes adquiriram ao longo das suas vidas pessoais e profissionais e que essas mesmas competências lhes sejam reconhecidas. Todo o desenrolar dos cursos pretende uma participação activa dos formandos, como motores do seu próprio desenvolvimento, obrigando a uma interligação muito presente entre todos os formadores que compõem a equipa pedagógica do curso. O desempenho em contexto real de trabalho é preponderante para que, no final do curso, os formandos possam adequar as suas aprendizagens ao trabalho a ser levado a efeito na organização. Neste sentido, será também necessário a realização de um *follow-up* da situação dos formandos após o curso, com o objectivo de avaliar, por um lado o seu desempenho e, por outro lado a adequação dos processos de formação levados a efeito que poderão ter que ser alterados.

É necessário ter sempre presente que o levantamento de necessidades de formação (a ter lugar no início do curso, mesmo na fase de planeamento do mesmo), é preponderante para a futura inserção no mundo laboral uma vez que só assim se poderá, de uma forma mais incisiva, ocupar os lugares que necessitam de uma determinada qualificação. Assim, deverá ser efectuado um levantamento criterioso das empresas locais de forma a perceber quais as necessidades destas de modo a realizar cursos que vão de encontro a essas necessidades com a futura colocação dos formandos nas mesmas. Este levantamento de necessidades de formação poderá ser levado a efeito por assistentes sociais uma vez que se baseia (no caso das necessidades dos utentes), num diagnóstico social que se pretende criterioso e assente em especificações próprias de pessoas qualificadas na área do serviço social.

Assumir a formação profissional como estratégia de inserção social, não é só uma preocupação no nosso país. Aliás, a UE, tem vindo a desenvolver, ao longo dos anos legislação e recomendações diversas no sentido de promover a formação profissional

nos países membros de forma a que estes possam promover formação com o objectivo do aumento das qualificações dos indivíduos como combate a situações de desemprego e/ou promoção do auto-emprego. A UE disponibiliza, através dos vários Quadros Comunitários, verbas para esse fim, como é o caso do FSE, que em articulação com outros organismos, possibilita a atribuição de fundos para que os países membros possam proceder à realização de formação profissional.

Bibliografia

- Ander-Egg, E. (1995). *Introdução ao Trabalho Social*. Petrópolis, Editora Vozes.
- Bruto da Costa, A. (2002). *Exclusões Sociais*. Lisboa, Gradiva.
- Buckley, R. e Caple, J. (1998). *Formação Individual e Coaching*. Lisboa, Monitor - Projectos e Edições.
- Canário, R. (1997), (Org). *Formação e Situações de Trabalho*. Porto, Porto Editora.
- Capucha, L. (1998). *Grupos Desfavorecidos Face ao Emprego. Tipologias e Quadros Básicos de Medidas Recomendáveis*. Lisboa, Observatório do Emprego e da Formação Profissional.
- CCE (1994). *Crescimento, Competitividade, Emprego. Os desafios e as pistas para entrar no século XXI*. Luxemburgo, Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Clavel, G. (2005). *A Sociedade da Exclusão*. Porto, Porto Editora.
- Coimbra, J.L. et al (2001). *Formação ao Longo da Vida e Gestão da Carreira*. Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- COM (2001) 59 final. *Os objectivos futuros concretos dos sistemas educativos*. Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias.
- COM (2003) 685 final. *Educação & Formação para 2010. A urgência das reformas necessárias para o sucesso da Estratégia de Lisboa*. Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias.
- IEFP (2004). *Circular Normativa - Formação Profissional/Serviço Social*.
- Imaginario, L. et al (1998). Problemas de inserção profissional dos adultos pouco escolarizados. *Sociedade e Trabalho*, n.º 2, pp. 22-31.
- INE (2006). *Recenseamento da População e da Habitação (Portugal) – Censos 2001*. [Em linha]. Disponível em <<http://www.ine.pt/pesquisa/pesquisa.asp>>. [Consultado em 4/06/2008].
- INOFOR (2004). *Continuing vocational education and training*. Lisboa, INOFOR.
- IQF (2005). *Formação para a Inclusão - Guia metodológico*. Lisboa, IQF.
- JOCE (2002). *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. Resolução do Conselho de 27 de Junho de 2002 sobre a aprendizagem ao longo da vida.
- Kallen, D. (1996). Aprendizagem ao Longo da Vida, retrospectivas e perspectivas. *Aprendizagem ao Longo da Vida em Retrospectiva*. Revista Europeia de Formação Profissional, n.º8/9, CEDEFOP.
- Kóvacs et al (1994). *Qualificação e Mercado de Trabalho*. Lisboa, IIEFP.
- Lesne, M. (1977). *Trabalho Pedagógico e Formação de Adultos*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lima Santos, N., Pina Neves, S. e Ribeiro, C.A. (2003). Chefias Intermédias: Lidar com as Mudanças e os Desafios. *O Papel das Chefias Intermédias nas Organizações: Cenários e Desafios*. Caderno Temático PRONACI, pp.23-31, Leça da Palmeira, AEP.
- Marques, A.P. (2005). *Trajectórias de Qualificação Profissional: Processos de Dualização – Um estudo de caso da indústria têxtil*. Porto, Edições Afrontamento.
- Milagre, C. et al (2003). Novos Actores na Formação para Grupos Sociais Desfavorecidos. *Revista Europeia de Formação Profissional*, n.º 30, pp. 25-35, CEDEFOP.
- Nunes, L. (1997). *Da Exclusão à Integração. Estudo de um Projecto de Formação para Jovens com baixa Escolaridade*. Lisboa, Silva & Ribeiro.
- PNAI (2003). *Plano Nacional de Acção para a Inclusão*. Lisboa, IDS.
- Rainbird, H. (1994). Políticas sindicais para a formação dos trabalhadores com baixo nível de qualificações: análise comparativa. *Revista Europeia de Formação Profissional*, n.º 2, pp. 61-67, CEDEFOP.
- Ramos, M^a. C.P. (2003). *Acção Social na Área do Emprego e da Formação Profissional*. Lisboa, Universidade Aberta.
- Rodrigues, M. (2003). *A Agenda Económica e Social da União Europeia – A Estratégia de Lisboa*. Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- Rodrigues, F. (2003a). *Acção Social na Área da Exclusão Social*. Lisboa, Universidade Aberta.