



## **WP 5 – RECOMENDAÇÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FORMAÇÃO E EMPREGO**

Versão do documento	2.0
Data de entrega	<b>21 Dezembro de 2017</b>
Autor	<b>ANQEP</b>
WP	<b>WP5</b>



#### Histórico do documento

Número da revisão	Data	Estado	Comentários
1	6 de novembro de 2017	P	A reunião do consórcio em Vigo a 23 de outubro permitiu a discussão do documento. Esta versão foi discutida em reunião com os especialistas
2	21 Dezembro de 2017	F	Versão que reúne as contribuições das várias partes interessadas

Estado: S=Estrutura do documento; P=Em produção; F = Final/submetido para aprovação; A = Aprovado

#### **Aviso**

Esta publicação reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

## WP 5 – RECOMENDAÇÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA FORMAÇÃO E EMPREGO

Este documento foi elaborado no contexto do projeto IBCVET - Comparação Internacional de CVET (Continuing Vocational Education and Training/EFPC - Ensino e Formação Profissional Contínua).

O IBCVET é um projeto apoiado pelo programa Erasmus, que pretende melhorar as políticas públicas de EFPC ao nível Europeu, nacional e regional para a Indústria Naval e para o sector da construção e reparação naval (Indústria Naval), com especial atenção à última, e para melhorar as oportunidades para o desenvolvimento das competências de adultos, empregados e desempregados, especialmente os que detêm baixos níveis de qualificação académica e profissional.

O consórcio IBCVET mobiliza oito organizações de cinco países diferentes (Portugal, França, Espanha, Malta e o Reino Unido): de Portugal, uma Autoridade Nacional para a Qualificação - ANQEP – que coordena o projeto; da Galiza, Espanha, uma associação empresarial – ACLUNAGA; duas organizações relativas a polos industriais da Indústria Naval AIN – de Portugal e BPN – da Bretanha, França; duas organizações especializadas em formação, gestão de projetos, parcerias e política da UE - Magellan – de Portugal e Paragon Europe – de Malta; uma agência pública de emprego, MEFP - da Bretanha, França e uma universidade, a Universidade de Strathclyde, do Reino Unido.

Resultando das comunicações e da transferência de conhecimento ocorridas no Consórcio, especialmente o Relatório "*Situação Existente*" e o "*Plano de Ação – Levar a Formação às Empresas*" este documento tem como objetivo informar os responsáveis políticos e os decisores políticos de todos os níveis, do regional ao Europeu, sobre as principais conclusões do projeto, e produzir um conjunto de recomendações sobre políticas públicas na área da "Indústria Naval". O objetivo das recomendações sobre políticas consiste em estimular o desenvolvimento adicional do EFPC e o apoio ao emprego. Neste contexto, foi discutida uma versão do presente documento em reuniões promovidas pelos parceiros AIN, BPN, ACLUNAGA e PARAGON, com várias partes interessadas relacionadas com a Indústria Naval provenientes das quatro regiões Europeias (consultar o Anexo 1 - Lista de Especialistas):

- Autoridades Nacionais para Qualificações
- Associações Navais (para além das parceiras no consórcio)
- Empresas representativas do sector
- Fornecedores de formação (com programas de formação de temática naval)
- Sindicatos ou Associações Laborais do Sector
- Autoridades Públicas

Todas as partes interessadas receberam o documento antes da reunião prevista e tiveram oportunidade de refletir sobre o mesmo com antecedência.

Mais tarde, em reuniões privadas, os parceiros debateram e registaram os comentários e sugestões de todos os especialistas.

A análise realizada durante o projeto IBCVET, principalmente baseada nos resultados destas reuniões, bem como os documentos produzidos pelo projeto, o Relatório "*Situação Existente*" e o "*Plano de Ação – Levar a Formação às Empresas*", permitiram a formulação de recomendações que podem contribuir para aumentar a participação de adultos no EFPC, uma questão da máxima importância para os objetivos definidos pela Estratégia de 2020 para a Europa.

Na abordagem aos atuais desafios que se apresentam a toda a Europa, o ensino, a formação e as competências profissionais adquirem uma importância estratégica.

O EFPC é de grande importância para o desenvolvimento da Indústria Naval. Os programas de EFPC têm uma importância fundamental na educação de adultos, através de mecanismos de aprendizagem no local de trabalho ou de quaisquer outros. O aconselhamento, a validação e a qualidade no EFPC reforçam este impacto do EFPC na formação contínua. Através da aprendizagem e da orientação, o EFPC confere aos adultos ferramentas para lidarem com a incerteza e a flexibilidade do mercado laboral, escapando ao desemprego e gerindo as suas carreiras e o seu desenvolvimento profissional. O EFPC comprova, assim, ser fator importante de integração e de inclusão, empregabilidade e emprego, de mobilidade e de melhor distribuição do trabalho, de competitividade e de crescimento.<sup>1</sup>

O Projeto pretende essencialmente influenciar as autoridades que gerem o EFPC nos países do consórcio. O objetivo é duplo: o Projeto procura melhorar o modo como é visto o EFPC, ao mesmo tempo que provoca um impacto positivo sobre as políticas e modelos de EFPC da União Europeia por meio de uma circulação alargada.

Para atingir estes objetivos, o IBCVET envolve empresas, para definição das melhores opções para regulação e fornecimento de certificação, de acordo com os níveis oficiais, e esboça os cenários de formação.

O trabalho de recenseamento desempenhado no âmbito do projeto IBCVET, durante a criação da base de dados que apoia a plataforma de formação IBCVET, possibilitou salientar as oportunidades no sector que estão disponíveis para o público-alvo com menos qualificações.

Nas quatro Regiões Europeias incluídas no projeto, as políticas estatais e as provisões jurídicas relativas à formação contínua apareceram na segunda metade do século XX. De entre os quatro países inquiridos, Malta foi o primeiro a desenvolver uma política Estatal para a formação contínua. As alterações nas políticas de EFPC intensificaram-se durante a última década.

Considerando a crise económica e as novas tendências do emprego, foram definidas numerosas disposições legais e modelos Estatais para promoção de ações de EFPC.

---

<sup>1</sup>Ver CVET I Europa: o caminho em frente, Cedefop reference series 101, Luxemburgo: Gabinete de Publicações da União Europeia, 2015

Existiram várias reformas no sentido da padronização dos modelos de EFPC. Nos quatro países envolvidos, as alterações implementadas pretendem alcançar 3 objetivos:

- conceder às pessoas menos qualificadas o acesso às opções de EFPC;
- conceder aos desempregados acesso a programas de formação;
- modernizar competências e melhorar condições de trabalho.

A formação profissional contínua permite, em primeiro lugar, que os trabalhadores desenvolvam as suas competências e obtenham qualificações. Também possibilita que trabalhadores não qualificados ou com baixas qualificações modernizem as suas competências. Por conseguinte, a formação profissional constitui uma solução adequada para os desafios do emprego e da empregabilidade nos países que integram a parceria. Portanto, o Projeto concentra os seus esforços na prestação de melhores oportunidades para que adultos empregados ou não empregados desenvolvam as suas competências, e especialmente para aqueles com níveis académicos ou formativos mais baixos. Ao desenvolverem as suas competências, conseguem aceder a melhores condições de trabalho.

A qualidade e a eficiência das políticas e modelos de EFPC são essenciais para que as partes interessadas garantam o seu compromisso. É precisamente por isso que o Projeto inclui todas as pessoas que participam na definição, promoção e definição do EFPC na Indústria Naval.

As recomendações sobre políticas neste documento apresentam a seguinte estrutura:

- Identificação do **tópico** em questão;
- **Contexto** – contextualização baseada no conhecimento geral, nas publicações da UE e nos documentos produzidos pelo projeto;
- **Explicação** – informações principalmente baseadas em comparações internacionais nas 4 Regiões Europeias (Relatório "Situação Existente");
- **Recomendação** – uma ou mais recomendações relativas a cada tópico específico.

## RECOMENDAÇÕES SOBRE POLÍTICAS

Notas: As seguintes recomendações sobre políticas não se encontram priorizadas  
As recomendações seguintes são contextualizadas e explicitadas adiante neste documento

- **CRIAR E IMPLEMENTAR UM SISTEMA DE PREVISÃO E ANTECIPAÇÃO DE COMPETÊNCIAS QUE INCLUA O SECTOR DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL**
- **ASSEGURAR A QUALIDADE DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO ATRAVÉS DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO EXTERNAS REGULARES**
- **PROMOVER A ESPECIALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL (TÉCNICA E TECNOLÓGICA), ADAPTADA AO CONTEXTO LABORAL E DE EMPREGO**
- **PROMOVER A ESPECIALIZAÇÃO DOS FORNECEDORES DE FORMAÇÃO**
- **ATUALIZAR REGULARMENTE OS CATÁLOGOS NACIONAIS DE QUALIFICAÇÕES, FORNECENDO PROGRAMAS DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA PARA O SECTOR DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL**
- **REFORÇAR A SUSTENTABILIDADE DA PLATAFORMA IBCVET DANDO ACESSO A FORMANDOS, EMPRESAS E FORNECEDORES DE FORMAÇÃO DO SECTOR**
- **HARMONIZAR O NÚMERO MÍNIMO DE HORAS OBRIGATÓRIAS DE FORMAÇÃO POR ANO NA EUROPA**
- **ALINHAR O NÚMERO DE HORAS OBRIGATÓRIAS DE FORMAÇÃO COM AS UNIDADES/MÓDULOS FORMATIVOS OFERECIDOS**
- **FORNECER AÇÕES DE FORMAÇÃO COM HORÁRIOS FLEXÍVEIS, ADAPTADOS À ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA E AO PERÍODO ÚTIL DIÁRIO E SEMANAL**
- **APOIAR MODELOS DE FORMAÇÃO INOVADORES (e-learning; b-learning; criação de "jogos sérios"; MOOC – Massive Open Online Courses/Cursos On-line Abertos)**
- **DESENVOLVER MONITORIA INTERNA PARA MELHORAR A TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO**

- **PROMOÇÃO DA FORMAÇÃO EM EXERCÍCIO (ON-THE-JOB)**
- **PROMOVER PROGRAMAS DE FORMAÇÃO DE APRENDIZES, QUE PERMITAM ÀS PESSOAS DESEMPREGADAS ENCONTRAREM EMPREGO NA INDÚSTRIA NAVAL**
- **DESENVOLVER MODELOS DE FINANCIAMENTO COM RESPONSABILIDADE PARTILHADA ENTRE AS AUTORIDADES PÚBLICAS E O SECTOR PRIVADO**
- **HARMONIZAR PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PARA APOIO À MOBILIDADE E PORTABILIDADE DE QUALIFICAÇÕES**
- **MELHORAR A IMAGEM DA INDÚSTRIA NAVAL**
- **PROMOVER CARREIRAS ASSOCIADAS AO NEGÓCIO MARÍTIMO**

## **RECOMENDAÇÕES SOBRE POLÍTICAS**

Notas: As seguintes recomendações sobre políticas não se encontram priorizadas

### **A) DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE COMPETÊNCIAS DO SECTOR**

#### Contexto:

O EFPC é considerado um instrumento fundamental na educação de adultos. Embora se tenha verificado um desenvolvimento nos Quadros Nacionais de Qualificações, onde também assenta a formação contínua, existe necessidade de se ir mais além, para satisfazer as necessidades e requisitos específicos do desenvolvimento de competências. Na economia do mar, esta questão é particularmente relevante.

*Os Sistemas de Previsão e Antecipação de Competências* podem ajudar a definir a rede educativa e de formação, ao identificarem as necessidades específicas de qualificações e as áreas e os empregos prioritários.

Na Europa, são usados vários métodos: modelos econométricos de previsão ao nível nacional, inquéritos a empregadores, auditorias a competências realizadas por métodos qualitativos, incluindo estudos de caso, grupos de discussão, pesquisas sectoriais e requisitos decisivos para qualificação entre as maiores empresas, e abordagens mistas/holísticas, como previsões, diagnósticos comuns, definição de cenários (incluindo algumas abordagens ativas à estruturação do futuro – estratégias, métodos retrospectivos) e observatórios (sectoriais, regionais).

Outras possibilidades incluem estudos sectoriais, inquéritos e monitorização de ex-alunos, estudos específicos por ramo/tipo de atividade/ocupação/área de qualificação, estudos sobre os requisitos de competências para grupos específicos (desempregados, incapacitados, com baixas ou nenhuma qualificação, minorias étnicas, trabalhadores estrangeiros) e outros<sup>2</sup>.

#### Explicação:

O relatório de base de "Situação Existente" do IBCVET baseou-se num processo ativo de participação e consulta com as empresas da indústria da construção e reparação naval e as organizações de formação provenientes das quatro regiões europeias.

Na construção e reparação naval em particular, parece ser relevante aprofundar e melhorar os programas de formação profissional, já que existe falta de módulos formativos específicos para o sector marítimo (principalmente em Espanha e em Portugal), e o EFPC não tem qualidade ou relevância suficientes para enfrentar as alterações no mundo do trabalho e das profissões.

---

<sup>2</sup> Ver Cedefop (2008), Sistemas para antecipação das necessidades de competências nos Estados-Membros da UE, Cedefop documento de trabalho No.1, Salónica



A indústria da construção e reparação naval tem de responder às exigências da evolução tecnológica da Indústria Naval. Por conseguinte, os programas de formação têm de abranger estas necessidades.

Recomendação:

- **CRIAR E IMPLEMENTAR UM SISTEMA DE PREVISÃO E ANTECIPAÇÃO DE COMPETÊNCIAS QUE INCLUA O SECTOR DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL**

## **B) CERTIFICAÇÃO DE QUALIDADE**

Contexto:

Prevê-se que o QEQ revisto (adotado a 22 de maio de 2017)<sup>3</sup> desempenhará um papel essencial no desenvolvimento das estratégias da UE para as competências e formação contínua, apoiando a transparência e a portabilidade das qualificações na Europa.

A certificação de qualidade é um princípio fundamental do QEQ, e promove a confiança entre países e sistemas, ao permitir que os sistemas nacionais de certificação da qualidade se alinhem com os princípios e orientações europeus relevantes para a formação profissional.

Hoje, a maioria dos Estados-Membros da UE dispõe de normas de qualidade para fornecedores de EFP que são consideradas condicionais para o financiamento, a acreditação e/ou são obrigatórias por lei<sup>4</sup>.

Porém, são necessários esforços adicionais para o EFPC, tais como abordagens de certificação de qualidade (interna e externa) para fornecedores de EFPC.

As abordagens internas e externas complementam-se mutuamente: a gestão interna da qualidade precisa de respeitar os requisitos dos modelos de acreditação nacionais e/ou outros considerados relevantes, por exemplo, modelos sectoriais<sup>5</sup>.

Explicação:

Muitos programas de formação não incluídos em ferramentas institucionais como o Catálogo Nacional de Qualificação tendem a crescer. Por conseguinte, é essencial proceder à avaliação da qualidade dos programas de formação, através de monitorização e avaliação externas.

<sup>3</sup> Ver RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 22 de maio de 2017 sobre o Quadro Europeu de Qualificações para a formação contínua, que revoga a recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2008 sobre a constituição do Quadro Europeu de Qualificações para a formação contínua.

<sup>4</sup> Ver RELATÓRIO DA COMISSÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO sobre a implementação da Recomendação do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2009 sobre a constituição de um Quadro de Referência Europeu para a Certificação de Qualidade em Formação Profissional.

<sup>5</sup> Ver Cedefop (2014), Manual de políticas Acesso e participação no ensino e formação profissional contínua (EFPC) na Europa, Luxemburgo: Gabinete de Publicações da União Europeia.

Os fornecedores de formação devem monitorizar e analisar os resultados da avaliação para identificarem pontos fracos, adotarem procedimentos de gestão da qualidade externos e independentes e, dessa forma, melhorarem.

Recomendações:

- **ASSEGURAR A QUALIDADE DOS PROGRAMAS DE FORMAÇÃO ATRAVÉS DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO EXTERNAS REGULARES**

**Q) ESPECIALIZAÇÃO DE FORNECEDORES DE FORMAÇÃO E DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO**

Contexto:

A formação especializada, principalmente no que respeita à tecnologia e ao manuseamento de materiais e ferramentas, bem como a formação orientada para a natureza das funções, são de grande importância na construção e reparação naval. O EFPC também deve servir para promover a transferência de conhecimento.

Neste contexto, existe a necessidade de garantir programas de formação relevantes para as várias funções/ocupações/cargos profissionais:

- Operadores, técnicos intermédios, técnicos superiores e também para gestores;
- Jovens técnicos diplomados (com habilitações médias ou superiores) sem competências adequadas após a sua formação inicial;
- Foram assinaladas algumas profissões principais, nomeadamente: canalizadores, soldadores, instaladores de tubagens, serralheiros, operadores de máquinas e equipamentos, operadores que trabalham com novos materiais, eletricitas, montadores, operadores de grua, pintores e montadores de andaimes.

O conhecimento naval especializado é e sempre será um facilitador importante da Indústria Naval.

Em algumas áreas (*p.ex., desenho técnico, técnicas de soldagem, reparação e manutenção de equipamentos, serralharia, utilização de vários materiais na construção naval*), os resultados da formação contínua dependem grandemente da qualidade da formação básica/inicial dos trabalhadores.

Considerando as necessidades, existe falta de centros de formação especializados.

Explicação:

O consórcio IBCVET criou uma plataforma on-line, onde os vários programas de formação disponíveis em Portugal, Malta, Galiza (Espanha) e Bretanha (França) estão identificados. O valor acrescentado

desta plataforma pode ser melhorado, se esta for utilizada pelas partes interessadas.

As informações fornecidas na plataforma (<http://ibcvet.paragonweb.eu/>) criadas no âmbito do projeto IBCVET provam que o fornecimento de formação contínua específica para o sector da construção e reparação naval é muito deficitário, e que a maior parte dos programas de formação no mercado não são exclusivos para o sector. Acresce que a ESPECIALIZAÇÃO dos prestadores de formação é escassa, não apenas na área do tratamento dos materiais e ferramentas, mas também no desenvolvimento das novas tecnologias requeridas em particular por este sector.

Como as tecnologias são muito inovadoras, é necessário adaptar o equipamento dos centros de formação às necessidades modernas, e modernizar a formação fornecida pelas organizações para garantir a qualidade das formações. Por exemplo, o conhecimento de engenharia do novo software 3D e de técnicas de soldagem requer a utilização do conhecimento de uma linguagem e de uma interface de programação (*p.ex., a configuração de um robô soldador*) e os materiais recentemente usados obrigam a formação específica (*p.ex., materiais compósitos, sistemas de colagem*).

#### Recomendações:

- **PROMOVER A ESPECIALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO NA ÁREA DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL (TÉCNICA E TECNOLÓGICA), ADAPTADA AO CONTEXTO LABORAL E DE EMPREGO**
- **PROMOVER A ESPECIALIZAÇÃO DOS FORNECEDORES DE FORMAÇÃO**
- **ATUALIZAR REGULARMENTE OS CATÁLOGOS NACIONAIS DE QUALIFICAÇÕES, FORNECENDO PROGRAMAS DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA PARA O SECTOR DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL**
- **REFORÇAR A SUSTENTABILIDADE DA PLATAFORMA IBCVET DANDO ACESSO A FORMANDOS, EMPRESAS E FORNECEDORES DE FORMAÇÃO DO SECTOR**

#### **D) CONTEXTOS EFPC E PROFISSIONAIS**

##### Contexto:

O principal objetivo da formação contínua consiste em garantir o desenvolvimento das competências exigidas pelos cargos associados às funções e pelos contextos profissionais que estão constantemente a evoluir e a mudar. Desse modo, a formação contínua deve ser prestada num contexto profissional / organizacional / empresarial, e por formadores com conhecimento específico do contexto em causa.

A formação contínua é importante para assegurar a conformidade com os requisitos legais, técnicos ou tecnológicos, que são essenciais para garantir a presença das empresas nos mercados. É também

importante para assegurar a criação e a sustentabilidade de novos produtos e serviços.

Portanto, a formação contínua deve ser adaptada aos contextos profissionais, às estratégias e aos modos de funcionamento das empresas, à natureza da atividade, e às características dos trabalhadores.

Explicação:

As empresas mais pequenas enfrentam mais dificuldades no acesso à formação contínua. Além disso, têm menores taxas de participação. Uma das razões identificadas no projeto IBCVET consiste na dificuldade em gerir os períodos de trabalho e de formação.

De acordo com as empresas inquiridas, os principais motivos para não implementar EFPC são a indisponibilidade dos empregados, a inadequação da oferta formativa, e o facto de considerarem que as competências e os conhecimentos dos seus empregados satisfazem as necessidades atuais da empresa (principalmente em França).

Existem alguns casos em que não existe correspondência relativamente à quantidade de horas obrigatórias de formação. Em Portugal, por exemplo, os módulos educativos e formativos têm uma duração de 25 ou 50 horas, o horário de trabalho prevê 8 horas/dia ou 40 horas/semana, e o número obrigatório de horas por lei/ano é de 35 horas.

Recomendações:

- **HARMONIZAR O NÚMERO MÍNIMO DE HORAS OBRIGATÓRIAS DE FORMAÇÃO POR ANO NA EUROPA**
- **ALINHAR O NÚMERO DE HORAS OBRIGATÓRIAS DE FORMAÇÃO COM AS UNIDADES/MÓDULOS FORMATIVOS OFERECIDOS**
- **FORNECER AÇÕES DE FORMAÇÃO COM HORÁRIOS FLEXÍVEIS, ADAPTADOS À ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA E AO PERÍODO ÚTIL DIÁRIO E SEMANAL**

## E) MODELOS DE FORMAÇÃO

### Contexto:

A inovação no mercado de trabalho deve reconfigurar o EFPC, obrigando o próprio EFPC a tornar-se dinâmico e inovador. Tornar o EFPC mais inovador pode aumentar o potencial das pessoas para a inovação, e mudar a economia e a sociedade. Além disso, o EFPC precisa de inovar para se tornar uma opção de ensino relevante e atraente, e ser encarado pelas empresas mais como um investimento que como um custo.

É importante desenvolver modelos de formação novos e mais eficazes, como consequência da emergência de novos empregos, e também como resultado da entrada de jovens com qualificações noutras áreas, diferentes da construção naval.

### Explicação:

Os modelos de formação propostos pela maioria das entidades de formação nas regiões do consórcio são tradicionais, e não são flexíveis em termos dos conteúdos formativos e das metodologias de formação.

Mais do que os formatos tradicionais, a utilização das novas tecnologias na formação pode ajudar a ultrapassar as restrições de tempo e de gestão associadas à formação.

A formação contínua ganha relevância como instrumento de resposta às alterações tecnológicas e organizacionais nos empregos e nas funções.

### Recomendação:

- **APOIAR MODELOS DE FORMAÇÃO INOVADORES (e-learning; b-learning; criação de "jogos sérios"; MOOC – Massive Open Online Courses/Cursos On-line Abertos)**

## F) MONITORIA

### Contexto:

Os adultos menos instruídos, com níveis mais baixos de qualificações (qualificações formais) têm frequentemente um nível elevado de conhecimento tácito / informal que é fundamental para o desempenho de funções com uma grande componente de competências técnicas. E são, de acordo com as empresas, indispensáveis para algumas áreas profissionais específicas.

Porém, a dificuldade que estes trabalhadores têm em explicar-se é um obstáculo à transmissão deste conhecimento para outros trabalhadores. A formação contínua para os trabalhadores menos qualificados deverá capacitar estes trabalhadores, usando componentes estruturados de formação básica ao nível dos conceitos, das operações, da organização do trabalho e da comunicação, para que

possam apreender a capacidade de transferirem conhecimento. Por conseguinte, é extremamente relevante desenvolver monitoria interna que permita a transferência de conhecimento.

Explicação:

Existe um défice de formadores com o conhecimento e experiência necessários para responder ao desenvolvimento de competências, particularmente em áreas e procedimentos operacionais técnicos e tecnológicos. Por outro lado, existem profissionais com muita experiência e conhecimento tácito que são relevantes para as empresas. Não obstante, muitos deles não têm competência para transmitir conhecimento a outras pessoas. A dificuldade que estes trabalhadores têm em explicar-se é um obstáculo à transmissão deste conhecimento para outros trabalhadores. Precisam de ser dotados com as ferramentas para ensinar outras pessoas.

Recomendação:

- **DESENVOLVER MONITORIA INTERNA PARA MELHORAR A TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO**

## **G) FORMAÇÃO EM EXERCÍCIO**

Contexto:

A formação em exercício (on-the-job), sendo uma forma de aprendizagem baseada no trabalho, contribui para a modernização de competências que sejam particularmente importantes para funções específicas ou ambientes de trabalho específicos, ao acentuar uma abordagem de "aprender fazendo". A formação em exercício é uma modalidade importante, e frequentemente mais flexível e eficiente, da formação fornecida pelo empregador.

Explicação:

As empresas que foram inquiridas no contexto dos vários documentos produzidos durante o projeto identificaram as práticas educativas e formativas mais relevantes e/ou inovadoras do ponto de vista da criação e desenvolvimento de competências, especialmente para adultos com menores habilitações. Estas práticas apresentam as características seguintes:

- formação adaptada às características do público-alvo e aos contextos laborais;
- formação com períodos de imersão e aprendizagem do contexto profissional (compreender o contexto e os desafios do posto de trabalho, manuseamento do equipamento e materiais, conhecimento da equipa de trabalho);
- formação ministrada em formato de Seminário de Formação Individual ou formação que alterne a

prática laboral com simulação.

**Recomendação:**

- **PROMOÇÃO DA FORMAÇÃO EM EXERCÍCIO (ON-THE-JOB)**
- **PROMOVER PROGRAMAS DE FORMAÇÃO DE APRENDIZES, QUE PERMITAM ÀS PESSOAS DESEMPREGADAS ENCONTRAREM EMPREGO NA INDÚSTRIA NAVAL**

## **H) FINANCIAMENTO**

**Contexto:**

Os incentivos financeiros e os mecanismos de financiamento podem ajudar a melhorar o acesso, a participação, e o fornecimento de EFPC.

As estratégias dos mecanismos e do financiamento (p.ex., programas nacionais e europeus) estão ainda mal ajustados à realidade e aos contextos empresariais, e envolvem frequentemente complexidade administrativa e obstáculos à organização flexível da formação.

Para apoiar o investimento empresarial na formação, é importante criar modelos adequados com diversos incentivos, direitos e obrigações, baseados na responsabilidade partilhada com um elevado nível de compromisso público para com o sector e apoios aos que não conseguem pagar, na distribuição equilibrada de fundos pelo processo contínuo de aprendizagem ao longo da vida, na contribuição adequada para o financiamento proveniente de todas as partes interessadas e na exploração de meios inovadores para um financiamento mais eficaz e eficiente<sup>6</sup>.

**Explicação:**

Existem dados e informações de avaliações e estudos realizados nas quatro regiões, alguns dos quais realizados usando fundos da UE (como é o caso do guia *Formação Contínua em PME*, produzido pelo COPPELL, um projeto financiado pelo *Programa de Formação Contínua*) que podem ser usados na simplificação de procedimentos e na definição de orientações estratégicas para formação contínua em empresas de pequena e média dimensão.

---

<sup>6</sup> Ver Conselho da UE (2011), Resolução do Conselho sobre uma agenda europeia renovada para a educação de adultos, Luxemburgo, Jornal Oficial da União Europeia

França e Espanha têm padrões de subvenção muito semelhantes: as empresas francesas e espanholas apoiam modelos de formação contribuindo para uma organização especializada, que posteriormente subsidia a formação dos trabalhadores empregados.

Em Portugal e em Malta, os fundos Estruturais Europeus desempenham um importante papel no financiamento do EFPC ao nível nacional e regional.

As partes interessadas valorizam a capacitação dos líderes das organizações para o acesso a oportunidades de financiamento e de formação, e para a promoção de parcerias com entidades especializadas no ensino e formação.

Os custos permanecem como um dos principais obstáculos à formação, tanto para pessoas singulares como para empresas.

Recomendação:

- **DESENVOLVER MODELOS DE FINANCIAMENTO COM RESPONSABILIDADE PARTILHADA ENTRE AS AUTORIDADES PÚBLICAS E O SECTOR PRIVADO**

## **I) MOBILIDADE**

Contexto:

Existem diversas boas práticas de formação contínua no sector da construção e reparação naval. Existe necessidade de definir os requisitos para o êxito da formação contínua em adultos menos qualificados, e de incorporar estes requisitos na formação.

Maioritariamente, a formação contínua é levada a cabo internamente, organizada pelas empresas, com formadores internos ou externos, ou organizada e ministrada por uma empresa de formação, a pedido da empresa.

Com a globalização e a liberalização do comércio, a disponibilidade de trabalhadores adequadamente qualificados tornou-se um fator determinante para muitas decisões de investimento estrangeiro. Ao mesmo tempo, a mão-de-obra ganhou maior mobilidade internacional, e muitas pessoas migram para os lugares onde há empregos. Estas mudanças aumentam a procura por competências portáteis (por exemplo, em comunicação intercultural e línguas estrangeiras), e por competências de utilização de novas tecnologias, de marketing, e para conseguir a certificação de qualidade em conformidade com as normas internacionais, especialmente no caso de indústrias associadas ao comércio internacional.



Explicação:

O apoio à mobilidade do mercado de trabalho é um desafio central para o ensino e formação profissional contínua (EFPC). O Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais pode ajudar a ultrapassar este desafio, ao promover a transferência, o reconhecimento e a acumulação de resultados de aprendizagem confirmados. O entendimento geral dos resultados de aprendizagem e da sua transparência, mobilidade transnacional e portabilidade pode facilitar a mobilidade e a portabilidade de qualificações ao nível nacional, bem como internacional, entre vários sectores da economia e no mercado laboral.<sup>7</sup>

Recomendação:

- **HARMONIZAR PROGRAMAS DE FORMAÇÃO PARA APOIO À MOBILIDADE E PORTABILIDADE DE QUALIFICAÇÕES**

## J) IMAGEM DA INDÚSTRIA NAVAL

Contexto:

É indispensável criar uma cultura marítima e naval e, conseqüentemente, gerir as perceções e as representações das profissões.

Um desafio importante é a promoção do acesso à formação e a motivação dos adultos menos qualificados, no sentido de assistirem às ações de formação, através da comunicação e da valorização social das profissões.

As parcerias regiões-empresas-escolas-formação, bem como os agrupamentos (clusters), têm aqui uma vasta área para oportunidades de intervenção.

Explicação:

A indústria da construção/reparação naval envolve principalmente trabalhos mecânicos e de manutenção de maquinaria, que são comuns e simples, embora essenciais para o devido funcionamento da indústria. Por conseguinte, não é comparável a indústrias identificadas como de alta tecnologia, como os sectores nuclear ou das TIC (tecnologias de informação e comunicação).

<sup>7</sup> Ver Parlamento Europeu e Conselho da UE (2009). Recomendação do parlamento Europeu e do Conselho sobre o estabelecimento de um Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais (ECVET), Luxemburgo, Jornal Oficial da União Europeia

A imagem da indústria naval apresenta contrastes. Tecnicamente, o sector não é muito considerado: a maioria dos técnicos e engenheiros altamente qualificados descreve-o normalmente de forma desfavorável, apenas por não saberem que, na verdade, requer excelência na produção de bens e serviços com um elevado valor acrescentado. Por outro lado, numa perspetiva social e ocupacional, o sector é visto como muito exigente, já que é conhecido por adaptar-se a ciclos de mercado muito irregulares, ao mesmo tempo que tem que satisfazer requisitos logísticos e normas de qualidade. Adicionalmente, as inovações tecnológicas e as evoluções da maquinaria na indústria naval não estão amplamente disseminadas na sociedade. Como resultado, existem menos pessoas informadas dos elevados padrões de qualidade e dos procedimentos melhorados aplicados no sector. Por conseguinte, as pessoas em geral não estão conscientes do potencial do sector.

Recomendação:

- **MELHORAR A IMAGEM DA INDÚSTRIA NAVAL**
- **PROMOVER CARREIRAS ASSOCIADAS AO NEGÓCIO MARÍTIMO**

## ANEXO 1 – LISTA DE ESPECIALISTAS

- **Autoridade Nacional para Qualificações**

**MALTA:** Ministério da Educação e Emprego, Direção de Programas de Formação e Avaliação

- **Associações Navais**

**FRANÇA:** MRE Cluster  
CMQ INDMER  
Naval Campus

- **Empresas representativas do sector**

**ESPAÑA:** GALVENTUS SERVICIOS EOLICOS S.L.

**PORTUGAL:** Arsenal do Alfeite SA  
West Sea

- **Fornecedores de formação (com programas de formação de temática naval)**

▪ **FRANÇA:** AFPA

▪ **ESPAÑA:** CF A AIXOLA  
FORMAVIGO, S.L.  
SEGURIDAD GALEGA NOSA TERRA, S.A.

▪ **PORTUGAL:** *CENFIM*: Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica

▪ **MALTA:** Malta College of Arts, Science & Technology, Institute of Engineering and Transport, Centre for Maritime Studies

- **Sindicato ou Associação Laboral do Sector**

▪ **PORTUGAL:** *SIMA* – Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins

- **Autoridades Públicas**

▪ **MALTA:** Centro de Transportes de Malta